

Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif Target Penyaluran Pembiayaan terhadap Peningkatan Kinerja Account Officer di PT BPRS HIK Parahyangan Area Bandung Raya (Kantor Cabang Cileunyi, Soreang, Astana Anyar)

¹Syara Amallia, ²Neneng Nurhasanah, ³Nunung Nurhayati.

^{1,2,3}*Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: ¹amallia.syara@gmail.com

Abstrak. Melakukan pemberian kompensasi kerja secara proporsional tidaklah mudah, hal ini sebagaimana yang terjadi di BPRS HIK Parahyangan yang menggabarkan para karyawan pada bagian *Account Officer* yang kinerja kerjanya baik tidak selalu diberikan kompensasi kerja sebagai bentuk tunjangan atau *reward*. Pemberian Kompensasi kerja tergantung ada atau tidaknya anggaran yang disediakan oleh pihak manajemen. Pemberian Kompensasi kerja tersebut diberikan kepada *Account Officer* yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ditentukan manajemen dapat dipromosikan jabatannya dengan harapan agar kinerja kerja *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan dapat meningkat. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut : Bagaimana pemberian kompensasi kerja bagi para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung ? Bagaimana pelaksanaan kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung ? Dan bagaimana pengaruh pemberian kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung ? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Dalam hal ini penulis akan meneliti pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan sistem mekanisme pemberian kompensasi kerja bagi para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung direalisasikan ke dalam bentuk pemberian Gaji, Insentif, Bonus, Upah, Premi dan Asuransi serta Tunjangan Kesehatan. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung dengan kontribusi sebesar 78.8%, hal ini menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup baik. Kemudian sisanya sebesar 21.2% perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja kerja *Account Officer* disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti selain daripada pelaksanaan pemberian Kompensasi kerja di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, dan Karyawan.

A. Pendahuluan

Aktivitas organisasi seperti lembaga keuangan syariah memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia, yang memegang peranan penting dan memegang kunci keberhasilan lembaga keuangan tersebut dalam mencapai tujuan yang direncanakannya. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah.¹

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia

¹ Handari Nawawi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1998 : Hal. 1.

merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²

Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi membuktikan bahwa ada berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam mengelola SDM, untuk mengetahui bagaimana mengelola SDM dengan baik harus dilakukan penelitian faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan SDM tersebut. Setiap perusahaan termasuk lembaga perbankan syariah ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda kegiatan usaha bank, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi.

Melakukan pemberian kompensasi kerja secara proporsional tidaklah mudah, hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh salah satu pegawai BPRS HIK Parahyangan bahwa karyawan yang kinerja kerjanya baik tidak selalu diberikan Kompensasi kerja sebagai bentuk tunjangan atau *reward* perusahaan. Pemberian Kompensasi kerja tergantung ada atau tidaknya anggaran yang disediakan oleh pihak manajemen. Kemudian pemberian Kompensasi kerja tersebut diberikan kepada karyawan yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ditentukan manajemen dapat dipromosikan jabatannya. Pada BPRS HIK Parahyangan setiap keberhasilan kerja karyawan akan dilihat dari KIP (kinerja indeks prestasi). Indeks kinerja tersebut didasarkan kepada evaluasi sistematis dilakukan pihak Dept. SDM BPRS HIK Parahyangan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Bentuk penilaian yang dilakukan Dept. SDM BPRS HIK Parahyangan yaitu dengan melakukan penilaian oleh staff penilai dengan memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan. Bagian personalia di Dept. SDM BPRS HIK Parahyangan hanya tinggal melihat keterangan *staff* penilai yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan, kemudian pihak personalia menentukan penilaiannya. sebagai penilaian kinerja semakin besar KIP karyawan, maka karyawan akan mendapatkan tambahan untuk gaji tetapi tidak 100% gaji, apabila KIP telah capai dua belas point yang ditentukan manajemen, maka karyawan tersebut bisa diberi kompensasi-kompensasi khusus.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem mekanisme pemberian kompensasi kerja bagi para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung.

B. Landasan Teori

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik

² Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000 : Hal. 2

dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.³ Dari pengertian tersebut, maka kompensasi dapat diartikan sebagai sejumlah imbalan atau balas jasa yang diperoleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut atas apa yang telah dikerjakannya, imbalan tersebut dapat berupa imbalan finansial maupun imbalan non finansial sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Imbalan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup si karyawan dan adil, agar karyawan tersebut loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Sikap Islam terhadap masalah pemberian kompensasi kerja dapat dilihat spiritnya pada prinsip yang dianjurkan Islam dalam soal hubungan antara majikan dan buruh secara umum yang dapat disimpulkan sebagai berikut: *Pertama*, perintah memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan. Allah berfirman dalam QS Al-Maidah 5 ayat 1 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.*⁴ *Kedua*, dianggap suatu kezaliman apabila majikan tidak majikan mengakhirkan atau memperlambat pemberian kompensasi kerja padahal majikan mampu memberikan kompensasi yang berupa gaji tepat waktu. Dalam hadits sahih riwayat Imam Muslim Nabi menyatakan:

النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.⁵

Definisi lain mengenai kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

³ Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 2.BPFE, Yogyakarta, 2003 : Hal. 118.

⁴ Depag RI, *Op-Cit*, Hal. 107.

⁵ Muslim Al Hallaj, *Shahih Muslim Volume IV Kitab Ijarah*, Hadits No. 552, Darul Fiqr, Beirut, t.th : Hal. 78.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Selain itu kompensasi sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Prinsip-prinsip dalam Kompensasi kerja

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni) kompensasi mempunyai tiga prinsip sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

C. Hasil Penelitian

Dalam upaya meningkatkan kinerja kerja para *Account Officer*, BPRS HIK Parahyangan Area Bandung berusaha memberikan segala bentuk kompensasi dan beberapa tunjangan serta bonus/insentif tertentu bagi para *Account Officer*-nya. Sebagaimana telah diketahui, pemberian kompensasi kerja dan beberapa bentuk tunjangan serta bonus tertentu dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja kerja para *Account Officer* dimana sebagai kompensasinya BPRS HIK Parahyangan akan memberikan penghargaan yang sifatnya insentif material atau nonmaterial seperti promosi jabatan dan kenaikan pangkat dari jenjang karier yang dilalui oleh para *Account Officer* yang bekerja sesuai target SOP yang ditetapkan.

Setiap *Account Officer* yang bekerja di BPRS HIK Parahyangan, mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan atau ditargetkan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas tersebut, terdapat dua kondisi, yaitu berhasil dan gagal. Jika berhasil maka BPRS HIK Parahyangan dapat menjalankan program sesuai dengan rencana semula. Tetapi jika gagal, perlu dicari penyebabnya agar dapat ditemukan jalan keluarnya. Kegagalan tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan para *Account Officer*, atau karena tidak adanya Kompensasi kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya. Jika kegagalan tersebut disebabkan karena tidak adanya Kompensasi kerja yang diberikan, maka perlu dicari penyebab rendahnya kinerja kerja tersebut.

Pihak manajemen BPRS HIK Parahyangan harus memikirkan cara untuk meningkatkan kinerja kerja para *Account Officer* guna meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan faktor-faktor lainnya yang disertai dengan adanya pedoman yang jelas dan tertulis. Realisasi bentuk pemberian Kompensasi kerja dari BPRS HIK Parahyangan Area Bandung untuk meningkatkan kinerja kerja, yaitu:

1. Gaji.

Gaji yang diberikan pihak manajemen BPRS HIK Parahyangan bagi para *Account Officer* sudah di atas UMR Kabupaten Bandung dan Kota

Bandung. Nominal gaji pokok para AO di BPRS HIK ditentukan berdasarkan masa kerja dan golongan jabatan yang dimiliki dari masing-masing *Account Officer* yang bersangkutan. Disamping pemberian gaji pokok, pihak manajemen BPRS HIK Parahyangan juga memberikan beberapa tunjangan yang disesuaikan dengan golongan jabatan serta masa kerja dari *Account Officer* yang bersangkutan.

2. Insentif.

Pemberian insentif yang dilakukan dapat diklasifikasikan menjadi 2 jenis, yaitu finansial insentif dan non finansial insentif.

3. Bonus.

Bonus diberikan kepada para *Account Officer* oleh manajemen BPRS HIK Parahyangan berdasarkan penilaian prestasi yang dilakukan oleh Divisi SDM BPRS HIK Parahyangan.

4. Upah

Upah yang diberikan oleh manajemen BPRS HIK Parahyangan merupakan sebutan lain bagi pemberian tunjangan dengan waktu pembayaran dilakukan bersamaan dengan pembayaran gaji. Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa tunjangan yang diberikan manajemen BPRS HIK Parahyangan disesuaikan dengan golongan jabatan serta masa kerja dari *Account Officer* yang bersangkutan.

5. Premi

Premi di BPRS HIK Parahyangan bagi para *Account Officer* merupakan bentuk dari jaminan kesehatan serta tunjangan kesehatan yang dibayarkan dengan sistem *reimbursement*.

6. Pengobatan dan Asuransi

Bentuk kompensasi pengobatan di BPRS HIK Parahyangan merupakan usaha manajemen dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan adalah sebagai berikut :

- a) P3K
- b) Poliklinik
- c) Dokter periksa
- d) Paramedis
- e) Alat pemadam kebakaran.

Untuk asuransi, pihak manajemen BPRS HIK Parahyangan telah bekerja sama dengan BPJS Wilayah Jawa Barat, dan semua karyawan tetap di BPRS HIK Parahyangan diwajibkan mengikuti BPJS dengan pembayaran sistem potong gaji langsung oleh pihak Divisi SDM BPRS HIK Parahyangan Pusat.

Penilaian kinerja kerja (*performance appraisal*) di BPRS HIK dilakukan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi para *Account Officer* yang merupakan ujung tombak perusahaan. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan BPRS HIK Parahyangan sebagai lembaga perbankan syariah yang, terdapat sumber daya manusia yang ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari manajemen BPRS HIK Parahyangan yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan penilaian yang dilakukan manajemen BPRS HIK Parahyangan bagi para *Account Officer*nya, hal ini didasarkan pada beberapa asumsi tentang perilaku para karyawan sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Setiap karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya (kinerjanya) sampai tingkat yang maksimal.

2. Setiap karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik.
3. Setiap karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaiki atau dilewatinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar kinerja kerjanya
5. Setiap karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar, hal ini dapat dilihat dari kinerja indeks persepsi (KIP) para *Account Officer* yang berada pada skor rata-rata di atas 18.00 dari skor ideal 20.00 (data dituangkan di bab 3).
6. Setiap karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan pada dasarnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi tentang hasil kerjanya tersebut atau umpan balik (*feed back*).

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas, maka pihak manajemen BPRS HIK Parahyangan menyimpulkan bahwa penilaian kinerja kerja merupakan hal yang penting dalam menjalankan aktivitas operasionalnya sebagai lembaga perbankan syariah, juga rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. Kegiatan pelaksanaan penilaian kinerja ini dapat memperbaiki keputusan jajaran direksi dan pemegang saham dalam memberikan umpan balik kepada karyawan khususnya para *Account Officer* sebagai ujung tombak perusahaan tentang kegiatan mereka.

Adapun manfaat penilaian kinerja kerja yang dilakukan manajemen BPRS HIK Parahyangan melalui Divisi SDM bagi para *Account Officer*nya antara lain sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja kerja: Dengan adanya penilaian, baik pihak manajemen atau direksi maupun karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
2. Kesempatan kerja yang adil: Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan bagi karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan.
4. Melalui penilaian kinerja kerja akan dideteksi karyawan khususnya para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
5. Penyesuaian kompensasi: Penilaian kinerja kerja dapat membantu jajaran manajemen dan direksi di BPRS HIK Parahyangan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, terlihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Kompensasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja kerja). Artinya, pemberian kompensasi dengan berbagai bentuk indikator yang diberikan manajemen BPRS HIK Parahyangan mempengaruhi KIP para *Account*

Officernya. keeratan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0.888 dan hubungan sebesar ini masuk dalam kategori hubungan yang kuat. Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yang diperoleh adalah 0.788. Jadi dapat dikatakan bahwa kontribusi dari variabel X yaitu Kompensasi kerja yang diberikan oleh pihak manajemen BPRS HIK Parahyangan kepada para Account Officer di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung terhadap variabel Y atau Kinerja kerja Account Officer adalah 78.8%. hal ini menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup baik. Kemudian sisanya sebesar 21.2% perubahan yang terjadi pada variabel Y atau bentuk Kinerja kerja Account Officer disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti selain daripada pelaksanaan pemberian Kompensasi kerja di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung.

Besaran pengaruh yang mencapai 78% jelas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kerja yang diberikan manajemen BPRS HIK Parahyangan bagi para Account Officer mendominasi pengaruhnya terhadap kinerja para Account Officer itu sendiri. Kompensasi yang diberikan manajemen BPRS HIK Parahyangan bagi para Account Officer pada dasarnya merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Pihak manajemen BPRS HIK Parahyangan memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi sebagai lembaga perbankan. Dengan melukiskan kinerja para Account Officer yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi para Account Officer menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, manajemen BPRS HIK Parahyangan pada awalnya berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi para Account Officer harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen BPRS HIK Parahyangan mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan BPRS HIK Parahyangan dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (job description). Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen BPRS HIK Parahyangan, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen dan jajaran direksi.

Bagi para Account Officer, upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada manajemen perusahaan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh di Indonesia disebabkan oleh tuntutan buruh atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka. Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

D. Kesimpulan

1. Sistem mekanisme pemberian kompensasi kerja bagi para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung direalisasikan ke dalam bentuk pemberian Gaji, Insentif, Bonus, Upah, Premi dan Asuransi serta Tunjangan Kesehatan.
2. Pelaksanaan penilaian kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung dilakukan oleh Divisi SDM dengan menggunakan metode penilaian *scoring board* melalui kinerja indeks prestasi (KIP).
3. Pengaruh pemberian kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja para *Account Officer* di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung memiliki kontribusi sebesar 78.8%, hal ini menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup baik. Kemudian sisanya sebesar 21.2% perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja kerja *Account Officer* disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti selain daripada pelaksanaan pemberian Kompensasi kerja di BPRS HIK Parahyangan Area Bandung.

Daftar Pustaka

- Depag RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju, Bandung, 1989.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Dialihbahasakan oleh Ghalia Indonesia. Balai Aksara dan Yudhistira, Jakarta., 1982.
- Nur Indriantoro, *Akuntansi*, PT Grafindo, Jakarta, 2000.
- Samsudin, H. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009.
- Siswanto, bedjo. 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung, 1988.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2008.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta, P.T. RajaGrafindo Persada, 1994
- Sjahdeini, Sutan Remy, *Perbankan Islam dan Kedudukannya dalam Tata Hukum Perbankan Indonesia*, Grafiti, Jakarta, 1999.
- Sugioyono, *Metodologi Penelitian*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 2002.
- Wahbah Al Zuhaily, *Fiqih Islam*, Darul Fiqr, Beirut, t.th.
- Zainul Arifin, *Memahami Lembaga Keuangan Syariah ; Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*, Alvabet, Jakarta, 2000.