

IMPLEMENTASI PEMBERIAN BONUS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA KEUANGAN SMK NURUL ABROR AL- ROBBANIYIN BANYUWANGI

AINUR ROPIK

Prodi Perbankan Syariah, Universitas Nurul Jadid, Banyuwangi
ainur.rofik.nw@gmail.com

MUHAMMAD NUR KHOLISIN

Prodi Perbankan Syariah, Universitas Nurul Jadid, Banyuwangi
Kholisinnur71@gmail.com

Abstract :

Companies play a crucial role in resource management and economic development. The company's resource management involves employees who have a strategic role in the thinking, planning, and control of company activities. Employee performance influences the success of the company, with good employees being able to achieve company goals more quickly. Improving employee performance is necessary to achieve company objectives, which can be accomplished through the optimal utilization of human resources potential. Employee performance is the result of job execution that reflects the level of activity achievement in realizing the company's mission and vision. Bonuses are one form of recognition that can be given to employees with good performance. However, bonus provision is not mandatory and can be determined by the company. In a case study at the Financial Institution of SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin, employees do not receive bonuses because they work under a dedication system as boarding school students (santri).

Keyword : *Bonuses, Performance, Employees*

Abstrak :

Perusahaan memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya dan perkembangan ekonomi. Pengelolaan sumber daya oleh perusahaan melibatkan karyawan yang memiliki peran strategis dalam pemikiran, perencanaan, dan pengendalian aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, dengan karyawan yang baik dapat mencapai tujuan perusahaan lebih cepat. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat dicapai melalui penggunaan optimal potensi sumber daya manusia. Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang mencerminkan tingkat pencapaian kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan. Bonus adalah salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan kepada karyawan dengan kinerja baik. Namun, pemberian bonus bersifat tidak wajib dan dapat ditentukan oleh perusahaan. Pada studi kasus di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin, karyawan tidak menerima bonus karena mereka bekerja dengan sistem pengabdian sebagai santri pondok pesantren.

Kata kunci : Bonus, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan di dunia ekonomi memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya, tanpa adanya perusahaan yang dapat mengelola sumber daya maka ekonomi tidak akan berjalan dan tidak dapat berkembang. Di samping itu juga dengan tanpa adanya perusahaan yang dapat mengelola sumber daya maka akan berdampak pada terbengkalainya sumber daya.

Perusahaan sendiri dapat diartikan sebagai suatu badan yang mengelola sumber daya baik dalam berupa barang atau jasa. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya dan bagaimana sumber daya dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya dalam perusahaan tidak lepas dari adanya karyawan. Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas perusahaan.

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap karyawan juga diharapkan dapat menunjukkan kinerjanya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat. Tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendedayakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi yang dianggap sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan.¹

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja.² Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian

¹ Irham Fahmi, *Analisis Laporan Keuangan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

² Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA, 2021), 5.

tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.³

Konsistensi kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Malah, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga dapat diketahui dari waktu kerja, jumlah absen dan masa kerja. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis atau organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan.⁴

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil karyawan dalam melaksanakan tugasnya di dalam perusahaan dan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan. Apabila kinerja karyawan telah baik, maka karyawan bisa mendapatkan sejumlah penghargaan, salah satunya adalah adanya pemberian bonus untuk karyawan dari perusahaan.

Bonus adalah sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan di luar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan aturan ketenagakerjaan Republik Indonesia merupakan komponen non-upah. Hal ini ditetapkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah. Komponen pendapatan non-upah terdiri dari kompensasi, fasilitas, bonus dan tunjangan hari raya (THR).⁵ Namun, pemberian bonus bersifat tidak wajib diberikan. Tetapi, bonus bisa bersifat wajib apabila sudah tercantum dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja karyawan. Besaran pemberian bonus juga ditentukan oleh masing-masing perusahaan dan mengacu kepada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian Bersama.⁶

³ Ibid., 2.

⁴ Suwanto, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai," *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 1 (2020): 15.

⁵ Menteri Tenaga Kerja, "Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Tentang Pengelompokan Upah (Nomor SE-07/MEN/1990)" (Jakarta, 1990).

⁶ Chintya Maretha, "Bonus Tahunan: Apa itu, Contoh Perhitungan dan Ketentuan Terbaru 2022," *glints.com*, last modified 2023, diakses Juni 15, 2023, <https://glints.com/id/lowongan/serba-serbi-bonus-tahunan/>.

Menurut Batjo, bonus adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan karena adanya keuntungan yang diperoleh perusahaan, dapat bersifat tidak tetap dan variable.⁷

Pemberian bonus ditentukan oleh pemimpin perusahaan yang terkadang disesuaikan dengan posisi jabatan, salah satu contoh yaitu bonus yang diberikan kepada manajer atau direksi perusahaan. Biasanya bonus yang diberikan kepada manajer atau direksi dapat berupa komisi, tunjangan, intensif penjualan dan lain-lain.⁸

Bonus yang diberikan kepada karyawan bentuknya bermacam-macam, secara garis besar bonus dibagi menjadi empat macam yaitu:

a. Bonus Tahunan

Bagi pegawai negeri sipil (PNS), bonus tahunan dikenal sebagai gaji ke-13 yang merupakan kompensasi berbentuk tunai. Sedangkan bagi karyawan, bonus tahunan dibagikan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan lebih dari target yang dicapai. Untuk besar kecilnya bonus yang diberikan pada dasarnya setiap perusahaan memiliki perhitungan bonus yang telah ditetapkan, biasanya ukurannya berdasarkan presentase gaji pokok sesuai batas minimum yang dijamin dan batas maksimum yang ditentukan.

b. Bonus Prestasi

Pemberian bonus ini dilakukan ketika karyawan telah mencapai target pendapatan tertentu. Bonus ini biasanya sering disebut sebagai bonus akhir tahun. Akan tetapi, bonus prestasi yang diterima masing-masing karyawan biasanya akan berbeda-beda. Semakin banyak kerja dan pendapatan yang dihasilkan, maka semakin besar juga bonus prestasi yang diterima. Misalnya dalam sebuah perusahaan dibagi dalam beberapa divisi, dan di divisi tertentu terdapat target penjualan yang melebihi target bulanan. Maka divisi tersebut akan mendapatkan bonus prestasi.

c. Bonus Tantiem

Bonus ini jarang didengar karena bonus ini akan diberikan apabila perusahaan mendapatkan keuntungan bersih. Bonus ini biasanya diberikan kepada direksi, komisaris, dan pemegang saham.

d. Bonus Retensi

Bonus retensi diberikan untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaannya. Pemberian bonus ini diberikan perusahaan yang ingin

⁷ Batjo Nurdin dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), 94.

⁸ Michelle Filantropy Mineri dan Melvie Paramitha, "Pengaruh Pajak, Tunneling Incentive, Mekanisme Bonus Dan Profitabilitas Terhadap Transfer Pricing," *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan* 5, no. 1 (2021).

mempertahankan karyawan yang masih layak untuk bekerja di perusahaan tersebut.⁹

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, dengan jenis penelitian studi kasus yang dilakukan di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbanyin yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Abror Al-Robbaniyyin yang mengikut sertakan Wakil Direktur dan seluruh karyawan Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbanyin sebagai subjek dalam penelitian. Penggunaan jenis penelitian juga sangat membantu dalam penelitian ini karena penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu peristiwa (masalah) dan juga bertujuan untuk mendeskripsikan populasi, situasi atau fenomena yang akurat dan sistematis.¹⁰

Adapun teknik pengambilan data penulis memakai teknik wawancara kepada wakil direktur Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbanyin serta observasi di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbanyin yang dilakukan kepada subjek. Teknik wawancara yang dilakukan menggunakan wawancara mendalam kepada wakil direktur. Sedangkan teknik observasi penulis menggunakan teknik observasi partisipasi sebagian, dimana dalam melakukan observasi peneliti melibatkan diri kedalam lingkungan objek penelitian. Observasi dilakukan kepada karyawan di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbanyin saat para karyawan sedang bekerja. Observasi dilakukan selama kurang lebih 2 pekan (2 minggu) yaitu dari tgl 19 April 2023 hingga tgl 3 Mei 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Adapun hasil dari wawancara kami kepada Wakil Direktur dan observasi di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin, menyatakan bahwa karyawan di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin tidak menerima bonus.

Hal ini berlaku karena para karyawan di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin bekerja dengan sistem pengabdian. Perlu diketahui bahwasanya Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin adalah salah satu unit usaha di bawah naungan Yayasan pondok pesantren Nurul Abror Al Robbanyin. Para karyawan yang bekerja di unit-unit usaha pondok pesantren Nurul Abror Al Robbaniyyin adalah santri senior yang sudah menamatkan Pendidikan jenjang SMK atau yang berstatus mahasiswa. Harapannya dengan santri bekerja di

⁹ Maretha, "Bonus Tahunan: Apa itu, Contoh Perhitungan dan Ketentuan Terbaru 2022."

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

unit-unit usaha pondok pesantren Nurul Abror Al Robbaniyyin, bisa menunjang Pendidikan akan dunia kerja bagi santri dan merupakan salah satu bentuk kontribusi santri kepada pesantren sebelum mereka berhenti belajar dari pesantren.

Jadi para karyawan yang bekerja di unit-unit usaha Yayasan pondok pesantren Nurul Abror Al Robbaniyyin adalah para santri pondok pesantren Nurul Abror Al Robbaniyyin, termasuk salah satunya di unit Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin. Dengan begitu Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin tidak memberikan bonus kepada karyawannya dan karyawan tidak menuntut adanya bonus karena mereka bekerja dengan sistem pengabdian kepada pesantren.

B. PEMBAHASAN

Bagi perusahaan, karyawan merupakan komponen yang sangat penting untuk perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan maka akan tercapai tujuan perusahaan. Semakin bagus kinerja karyawan, maka semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah pemberian bonus kepada karyawan. Bonus mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena bonus diberikan kepada karyawan jika target perusahaan telah tercapai. Semakin besar bonus yang dijanjikan, maka semakin besar semangat karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini secara tidak langsung perusahaan mengupayakan peningkatan kinerja karyawannya melalui pemberian bonus.

Mengenai pemberian bonus banyak yang salah mengartikan dalam pemberian bonus dengan pemberian kompensasi dan pemberian THR, padahal hal itu sangat berbeda. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang karyawan berikan terhadap perusahaan.¹¹ Kompensasi bisa berupa finansial atau non finansial. Contoh kompensasi seperti tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas penunjang kinerja dan lain lain. THR adalah singkatan dari tunjangan hari raya. Sesuai Namanya THR diberikan kepada karyawan pada saat menjelang hari raya seperti lebaran dan natal. Meskipun antara bonus dan THR sama sama termasuk sebagai pendapatan non upah, THR tidak digolongkan sebagai bonus. THR hukumnya wajib diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama 1 bulan atau lebih secara terus menerus, dan peraturan ini tidak membedakan status pekerjaan karyawan. Selain itu, pemberian THR juga dilakukan di luar pemberian gaji pokok, dan pembayarannya paling lambat 7 hari menjelang sebelum hari raya.

Jadi dari pembahasan di atas bisa dibedakan antara bonus, kompensasi, dan THR. Para karyawan yang bekerja di Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin memang tidak memperoleh bonus selama ini, namun mereka

¹¹ Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 3 (2018): 24.

memperoleh kompensasi dan THR tentunya. Dan selama ini para karyawan mendapat fasilitas hidup di pesantren secara gratis seperti biaya air, makan, asrama dan lain lain.

KESIMPULAN

Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin, yang merupakan salah satu unit usaha di bawah naungan Yayasan pondok pesantren Nurul Abror Al Robbaniyyin, tidak memberikan bonus kepada para karyawan mereka. Hal ini disebabkan oleh sistem pengabdian yang diterapkan di lembaga tersebut. Para karyawan yang bekerja di unit-unit usaha pondok pesantren adalah santri senior yang telah menyelesaikan pendidikan SMK atau mahasiswa. Tujuan dari mempekerjakan santri di unit-unit usaha tersebut adalah untuk memberikan pengalaman kerja kepada mereka sebelum mereka meninggalkan pesantren. Oleh karena itu, para karyawan tidak menuntut adanya bonus karena mereka bekerja dengan sistem pengabdian kepada pesantren.

Dalam konteks umum, bonus diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target perusahaan. Bonus dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Namun, dalam kasus Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin, mereka tidak memberikan bonus kepada karyawan, namun memberikan kompensasi dan tunjangan hari raya (THR) sebagai imbalan atas kinerja mereka. Para karyawan juga mendapatkan fasilitas hidup gratis di pesantren seperti biaya air, makanan, dan asrama.

Dengan demikian, Lembaga Keuangan SMK Nurul Abror Al Robbaniyyin telah mengkompensasi karyawan mereka melalui kompensasi dan THR, meskipun tidak memberikan bonus. Meskipun bonus, kompensasi, dan THR merupakan bentuk imbalan non upah, THR memiliki kewajiban hukum untuk diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama satu bulan atau lebih secara terus-menerus menjelang hari raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Menteri Kerja Tenaga. “Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Tentang Pengelompokan Upah (Nomor SE-07/MEN/1990).” Jakarta, 1990.
- Maretha, Chintya. “Bonus Tahunan: Apa itu, Contoh Perhitungan dan Ketentuan Terbaru 2022.” *glints.com*. Last modified 2023. Diakses Juni 15, 2023. <https://glints.com/id/lowongan/serba-serbi-bonus-tahunan/>.
- Mineri, Michelle Filantropy, dan Melvie Paramitha. “Pengaruh Pajak, Tunneling Incentive, Mekanisme Bonus Dan Profitabilitas Terhadap Transfer Pricing.” *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan* 5, no. 1 (2021).
- Nugraha, Alvi, dan Sri Surjani Tjahjawati. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 3 (2018): 24.
- Shaleh, Batjo Nurdin dan Mahadin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Silaen, Novia Ruth. *Kinerja Karyawan*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suwarto. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.” *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 1 (2020): 15.