

EVALUASI SISTEM KOMISI DALAM KOMPENSASI AGEN PT SURYA ANUGERAH INVESTINDO

Denny Putra Tandoko & Ratih Indriyani, S.E., M.M.

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: Prnz_dny00@yahoo.com; ranytaa@petra.ac.id

Abstrak— Dalam Penelitian ini bertujuan untuk Mendeskripsikan sistem komisi dalam kompensasi dan mengevaluasi kesesuaian sistem komisi dalam kompensasi di PT. Surya Anugerah Investindo saat ini dengan asas keadilan dan kelayakan. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah analisa deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur.

Dari hasil evaluasi sistem komisi dalam kompensasi dengan asas keadilan dan kelayakan, PT. Surya Anugerah Investindo disarankan untuk mengevaluasi lagi sistem kompensasi yang ada, Hal ini ditunjukkan dari komisi yang diberikan yang melebihi standart pemberian komisi yang akan merugikan perusahaan jika ada kenaikan harga pasar dari nilai jual property..Hasil evaluasi kompensasi di PT. Surya Anugerah Investindo sudah memenuhi asas keadilan dan kelayakan, Dengan evaluasi sistem komisi dalam kompensasi diharapkan pemberian kompensasi di perusahaan sesuai standart dan sesuai dengan asas keadilan dan kelayakan.

Kata Kunci :

Evaluasi sistem komisi , Asas keadilan, Asas kelayakan.

I. PENDAHULUAN

Sebagai Persaingan global menjadi sesuatu yang harus dihadapi perusahaan apabila ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis salah satunya dibidang *property* dan juga banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu aset yang penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan tersebut. Kontraksi di sektor *property*, Setidaknya hingga kuartal III-2015 tingkat penjualan dan pertumbuhan harga masih menunjukkan penurunan. Bank Indonesia (BI) melakukan Survei Harga Properti Residensial dan melaporkan tingkat penjualan hunian menurun menjadi 7,66 persen dari sebelumnya 10,84 persen pada kuartal II-2015. Sementara di segmen harga, pertumbuhannya juga melambat menjadi 1,69 persen secara triwulanan, dan 32,31 persen secara tahunan (Kompas.com).

Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan hal itu harus didukung pula oleh agen yang professional dan memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan agen untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara opsional. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan bagi agennya. Sistem kompensasi yang baik memberikan dampak yang besar terhadap produktivitas dan pertumbuhan perusahaan (Obasan, 2012, p.42)

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka, dan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran keuangan langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha) (Dessler, 2005, p.72). Adapun yang dimaksud dengan upah berdasarkan Undang-undang republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2000).

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dan juga agar agen mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Faktor utama dari ketidakpuasan kerja agen adalah komisi yang tidak sesuai dengan harapan agen. Disamping itu adanya ketidakpuasan agen terhadap komisi yang di terima dapat menimbulkan perilaku negative dari karyawan yang dapat merugikan organisai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013, p.2). Manajemen sumber daya manusia juga merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka dan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran keuangan langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha) (Dessler, 2005, p.72). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016).

Menurut Hasibuan (2016, P.124-125) ada 3 macam sifat kompensasi, yaitu: (a) Sistem waktu, dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. (b) Sistem Hasil (*output*), dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil ini besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. (c) Sistem Borongan/ Kontrak, sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Menurut Siagian (2002) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

Menurut Simamora (1997) Komisi (*Commission*), mengaitkan gaji terhadap penjualan dibandingkan terhadap produksi, individu-individu mungkin mendapatkan presentase tertentu dari penjualan, presentase tertentu dari penjualan baru, atau untuk mencapai kuota penjualan.

Menurut peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 33/M-DAG/PER/8/2008 tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti menetapkan besaran komisi untuk broker properti minimal 2 (dua) persen dari nilai transaksi.

Dalam proses *deal* transaksi jual beli sewa rumah, tanah, dan properti lainnya agen properti bersertifikat biasanya perusahaan menetapkan standar komisi yang pasti, yakni: (a) Komisi 3% untuk harga jual lebih kecil atau sama dengan 1M; (b) Komisi 2.5% untuk harga jual antara 1M sampai 3M; (c) Komisi 2% untuk harga jual lebih besar 3M.

Menurut Wurtzebach dan Miles (1994) agen biasanya memperoleh imbalan berupa komisi berdasarkan atas persentase dari harga jual. (1) Pihak yang membayar komisi, komisi dibayar oleh pihak penjual, sehingga agen mempunyai tanggung jawab terhadap penjual. Tetapi mungkin juga komisi diberikan oleh pembeli untuk jasa agen dalam mencari property yang diinginkan, sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara ke dua belah pihak. (2) Jumlah komisi yang diterima, komisi yang diterima berdasarkan persentase tertentu sesuai dengan nilai jual property yang telah ditransaksikan. (3) Kapan komisi diterima, agen memperoleh komisi bila berhasil membawa pembeli yang ingin, siap, dan mampu melakukan pembelian terhadap property tersebut. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, pihak penjual dan agen menyatakan dalam suatu perjanjian tertulis, yang menyatakan waktu dan kondisi pembayaran komisi. Pembayaran dapat dilakukan sebelum, pada saat, atau sesudah proses closing itu sendiri. (4) Pembagian komisi, pembagian komisi ini dapat terjadi antara *member agent* dengan *franchisee*, *Selling agent* dengan *member broker*, atau kadangkala beberapa agen harus saling

bekerja sama untuk menghasilkan suatu penjualan. Pembagian komisi secara umum dilakukan adalah 50%/50%. Namun tidak menutup kemungkinan rasio ini berubah sesuai dengan perjanjian awal yang telah dibuat.

Evaluasi Sistem Komisi

Menurut Arikunto (2010) Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Evaluasi sistem yang dimaksud pada penelitian ini adalah evaluasi sistem komisi dalam kompensasi, yaitu sistem yang digunakan perusahaan berupa pendapatan yang berbentuk komisi yang diterima agen sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan evaluasi sistem komisi dalam kompensasi adalah proses untuk mengetahui seberapa jauh perencanaan komisi dan seberapa jauh tujuan sistem komisi dalam kompensasi tersebut dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2004) terdapat dua asas penting yang harus diperhatikan dalam sistem kompensasi, yaitu:

1. Keadilan

Dalam pemberian kompensasi apakah itu berupa upah, gaji, bonus atau bentuk lainnya, penting sekali diperhatikan masalah keadilan tersebut. Keadilan bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait adanya hubungan pula penghasilan (*output*) yang diharapkan. Output ini ditunjukkan dari upah yang diterima para karyawan yang bersangkutan, dimana didalamna tercantum rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan penerima kompensasi tersebut. Bila tuntutan keadilan seperti ini telah terpenuhi ini berarti perusahaan telah memiliki *internal consistency* dalam sistem kompensasinya. Makin tinggi nilai suatu jabatan, makin tinggi pula upah yang diterima. Keadilan dalam pengupahan ini disebut konsistensi internal.

2. Kelayakan

Menurut Mangkunegara (2004) pemberian kompensasi juga perlu memperhatikan masalah kelayakan. Pengertian layak ini berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok atau upah minimum sesuai dengan ketentuan pemerintah. Kelayakan juga dilihat dengan cara membandingkan pengupahan di perusahaan lain. Bila kelayakan ini sudah tercapai, maka perusahaan sudah mencapai apa yang disebut konsistensi eksternal. Apabila upaya di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja.

Heidjrachman dan Suad (2000) juga memberi batasan kelayakan dalam sistem kompensasi, yaitu: (a) Kesesuaian dengan aturan pemerintah, dimana kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. (b) Kesesuaian dengan perusahaan lain yang sejenis, dimana dalam menentukan kompensasi perusahaan perlu memperhatikan perusahaan lain untuk menjaga perpindahan atau keluarnya tenaga kerja.

Dengan adanya evaluasi sistem komisi sehingga sesuai asas keadilan dan kelayakan, perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem komisi agen sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja dan dapat mengurangi niat agen untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk Mendeskripsikan sistem komisi dalam kompensasi di PT. Surya Anugerah Investindo

saat ini. Dan Mengevaluasi kesesuaian sistem komisi dalam kompensasi di PT. Surya Anugerah Investindo saat ini berdasarkan asas keadilan dan kelayakan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian evaluasi. Menurut Sugiyono (2014), metode penelitian evaluasi adalah penelitian terapan, yang merupakan cara sistematis untuk mengetahui efektifitas suatu program, tindakan, kebijakan atau objek lain yang diteliti bila dibandingkan dengan tujuan atau standar yang ditetapkan. Pada penelitian ini akan mendeskripsikan komisi dalam kompensasi yang diberikan, sistem kompensasi yang diterapkan, dasar dalam menentukan nilai kompensasi dan melakukan evaluasi untuk mengetahui efektifitas sistem komisi dalam kompensasi yang diterapkan pada PT. Surya Anugerah Investindo.

Subjek dan Objek penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah PT. Surya Anugerah Investindo, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang *property* rumah di Surabaya. Sedangkan obyek yang diteliti pada penelitian ini adalah kebijakan komisi dalam kompensasi yang diberikan PT. Surya Anugerah Investindo kepada agen.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara. Pada penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah *indepth interview*, yaitu wawancara yang dilakukan menggunakan pedoman wawancara untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancarai dapat dimintai pendapat dan ide-idenya. Jika ternyata permasalahan yang terjadi lebih luas, peneliti bias mengembangkan pedoman wawancara sesuai permasalahan yang ditemukan (Sugiyono, 2014).

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Data Primer, data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (Sugiyono, 2014). Data primer yang digunakan pada penelitian ini berupa wawancara kepada narasumber yang berkaitan dengan pembuat kebijakan dan pelaku kebijakan sistem kompensasi di PT. Surya Anugerah Investindo, yaitu pemilik perusahaan, Manager dan karyawan/agen. (2) Data Sekunder, data Sekunder adalah data yang sudah tersedia. Data sekunder merupakan data pendukung dari data primer yang merupakan sumber dari data-data (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder yang dapat mendukung penulisan ini.

Teknik Penentuan Narasumber

Penentuan narasumber dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, dengan teknik *sampling purposive*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Penentuan narasumber yang digunakan pada penelitian ini telah mengetahui dengan jelas sistem komisi dalam kompensasi yang diterapkan di PT. Surya Anugerah Investindo. Selanjutnya, narasumber yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Surya Pradisha (Pemilik Perusahaan); (2) Ryan Harianto (General Manager); (3) Andre Wijaya (Agen); (4) Adi Christian (Agen); (5) Billy Eka Susanto (Agen)

Uji kredibilitas Data

Kredibilitas data dilakukan terhadap keseluruhan proses penelitian, dengan cara melihat konsistensi dan stabilitas data yang ditemukan selama proses pengumpulan data, dengan menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang berbeda dengan teknik yang sama. Misalnya data diperoleh melalui wawancara dari narasumber pemilik perusahaan, lalu di cek dengan menggunakan narasumber manajer, kemudian dibandingkan dengan hasil wawancara dari narasumber karyawan/agen. Bila dengan ketiga sumber tersebut peneliti menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lainnya karena untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar tetap sudut pandangnya berbeda (Sugiyono, 2014).

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2014), setelah data-data penelitian data-data diperoleh, maka selanjutnya ditabulasikan dan dianalisis. Analisis data dua arah untuk menjawab pertanyaan peneliti. Bila data yang terkumpul adalah data kuantitatif, maka analisis menggunakan statistik, dan bila datanya kualitatif menggunakan analisis kualitatif. Pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif, sehingga metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah model Miles dan Huberman (Sugiyono, 2014), yang terdiri dari tiga tahap, yaitu: (1) Reduksi, reduksi data ialah memilih data yang diperlukan. Mereduksi data juga berarti merangkum, memilih hal-hal yang penting, memfokuskan pada yang yang pokok, serta mencari tema dan polanya. Reduksi data akan dilakukan sampai peneliti mendapat informasi sesuai tujuan penelitian dari pemilik perusahaan, manajer produksi dan karyawan divisi produksi. (2) Penyajian Data, penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi adanya kemungkinan untuk menarik simpulan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori. Selanjutnya, penyajian data pada penelitian ini berbentuk teks dan table yang bersifat naratif. (3) Penarikan Simpulan dan Verifikasi, penarikan simpulan dilakukan oleh peneliti dari sejak pengumpulan data, mulai dari mencari arti atau makna setiap permasalahan yang diperoleh di lapangan. Pada tahap ini, peneliti akan membuat simpulan dari data yang telah disajikan dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Hasil simpulan pada penelitian ini akan berupa hasil evaluasi sistem kompensasi yang digunakan perusahaan serta rancangan sistem kompensasi yang dapat digunakan perusahaan sesuai asas keadilan dan kelayakan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Perusahaan

PT. Surya Anugerah Investindo berdiri pada bulan Februari tahun 2013 yang dikelola oleh owner saat ini yang bernama Pak Surya Pradisha dan berlokasi di ruko taman puspa raya b-8 citraland, Surabaya. PT. Surya Anugera Investindo adalah perusahaan yang bergerak pada bidang *property* rumah yang berada dikawasan barat Surabaya. Pada awalnya perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang di bentuk sendiri oleh Pak Surya, lalu dengan berjalannya waktu perusahaan memiliki karyawan/ agen 5 orang dan sekarang sudah sekitar 25 agen yang bekerja pada perusahaannya dan sumber daya

manusia yang dimilikinya sebagian besar warga Surabaya. Perusahaan ini cukup berkembang dari segi marketing dan jumlah proyek developer yang dikerjakannya.

Visi dan Misi Perusahaan

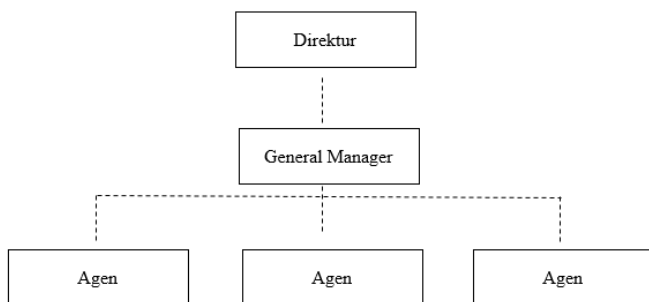
PT. Surya Anugerah Investindo bertekad untuk memposisikan dirinya melalui misi yaitu:

1. Ikut memajukan dunia *property* dimana kita hari ini menjadi jembatan antara pembeli dan penjual sehingga dunia *property* yang ada di Indonesia bisa lebih maju dan lebih besar transaksinya.

Dan untuk menjalankan visi tersebut PT. Surya Anugerah Investindo bertekad menjalankannya dengan misi sebagai berikut:

1. PT Surya Anugerah Investindo berkomitmen untuk memberdayakan sebanyak mungkin Human Resource di sekitar kantor ini jadi seperti penghuni-penghuni di sekitar kantor ini, agar mereka bisa mendapatkan penghasilan dengan jam kerja yang fleksibel sehingga mahasiswa atau ibu rumah tangga dapat bekerja di bidang ini untuk mendapatkan pendapatan yang cukup besar.

Struktur Organisasi Perusahaan PT. Surya Anugerah Investindo



B. Evaluasi Sistem Komisi dalam Kompensasi agen PT. Surya Anugerah Investindo

Dalam pengumpulan data dan proses mencari sumber data yang terkait dengan kompensasi yang ada di PT. Surya Anugerah Investindo, peneliti melakukan wawancara dan observasi bersama dengan Informan 1 selaku pemilik PT. Surya Anugerah Investindo. Wawancara dengan Informan 1 dilakukan secara langsung (*face to face*) pada hari Selasa, 16 Mei 2017 di ruang kantor PT. Surya Anugerah Investindo. Selain itu Peneliti juga melakukan wawancara yang terkait komisi dalam kompensasi di PT. Surya Anugerah Investindo dengan bagian general manager yaitu Informan 2 dan para agen yaitu Informan 3, Informan 4 dan Informan 5.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2002). Tujuan kompensasi secara umum adalah untuk kesejahteraan karyawan dan sebagai motivasi kerja bagi karyawan. Pada wawancara dengan Informan 1, peneliti mengawali pertanyaan wawancara tentang pemahaman mengenai komisi dalam kompensasi dan tujuan komisi sebelum masuk kedalam sistem komisi apa saja yang

diberikan kepada agen. Menurut pemahaman informan 1 komisi adalah imbalan (gaji) yang harus diberikan secara adil sehingga semua pihak yang berkaitan merasa senang dan cukup adil atas pembagian komisi yang didapat sedangkan tujuannya adalah menarik minat pekerja dan Pemberian komisi dalam kompensasi di perusahaan menggunakan sistim yang kerjanya partnership dimana tidak ada salary atau gaji bulanan sehingga hasil yang didapatkan oleh para agen itu otomatis pemberian komisi 3% bagi hasil antara perusahaan dengan si agen. Namun, dimata agen kompensasi merupakan hak dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dari pernyataan yang dikatakan oleh informan 3, mengenai kompensasi yaitu sebagai imbalan dari hasil kerja atau usaha dan juga merupakan hak kita. Dengan penyamaan persepsi ini maka peneliti dapat melanjutkan proses analisa lebih lanjut di PT. Surya Anugerah Investindo.

Sistem Kompensasi

Milkovich & Newman (1987, p.3) mendefinisikan sistem kompensasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk membuat keputusan melamar pekerjaan, bekerja secara produktif, mengorganisasikan serikat, membawa pemberi kerja ke lapangan atau membuat pelatihan untuk pekerjaan baru. Potensi untuk mempengaruhi perilaku dan cara kerja agen ini maka merupakan hal yang penting untuk memastikan bahwa sistem kompensasi dikelola dengan adil dan seimbang. Dari hasil wawancara bersama 5 orang informan dan proses observasi peneliti dapat memahami bagaimana sistem kompensasi yang dipakai di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti dapat menentukan bahwa PT. Surya Anugerah Investindo menggunakan sistem prestasi yaitu besarnya komisi dalam kompensasi yang diberikan kepada agen sesuai banyaknya hasil yang dilakukan dan sistem kontrak kerja yaitu sistem kompensasi yang diberikan kepada agen sesuai kontrak yang disepakati kedua belah pihak. Berdasarkan wawancara bersama dengan informan 1 dan informan 2 selaku general manager dapat diketahui bahwa dalam sistem prestasi agen *property* akan menerima komisi yang lebih atau bonus dari pada agen lainnya jika mempunyai kuantitas transaksi yang lebih dalam 1 tahun harus minimal 5 *property*, Jadi jika agen mampu menjual 5 *properti* atau lebih dalam 1(satu) tahun maka akan mendapatkpn bonus dari total komisi yang dijumlahkan lalu dipotong dengan pajak yang berlaku dan dihitung dari 3 % dari hasil yang sudah dipotong oleh pajak.

Sistem komisi berdasarkan sistem waktu tidak dipakai di PT Surya Anugerah Investindo karena tidak adanya batasan waktu karena merupakan agen. Menurut informan 1 keunggulan tidak adanya sistem waktu yaitu agen *property* tidak dibatasi dalam waktu bekerja jadi waktu bekerja bisa sangat fleksibel dan dalam bekerja agen *property* dapat menentukan jadwal janji sendiri dengan *client* kapan, dimana dan lain-lain.

Sistem yang terakhir yaitu Sitem kontrak, Menurut informan 1 sistem kontrak di perusahaan ini yaitu adanya perjanjian kontrak awal atau kerjasama seperti pengisian form kontrak kerja agar agen bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan di awal perekrutan tersebut dengan mengisi form-form kontrak yang berisikan, data agen, masa training 2 minggu untuk agen, proses transaksi dari client ke perusahaan, pembagian komisi tiap bulan dan bonus kepada agen yang berhasil setiap tahunnya sering melakukan transaksi dan

evaluasi kinerja dari agen setelah itu perusahaan melakukan evaluasi proses bekerja agen sesuai dan menghasilkan transaksi sesuai perjanjian awal yang ditetapkan, jika tidak sesuai dan tidak ada *result* yang maksimal maka akan ada pemutusan mitra kerja.

Komisi

Besarnya rencana pemberian komisi dalam kompensasi yang diberikan dapat ditentukan oleh harga/ nilai pekerjaan. Untuk itu PT. Surya Anugerah Investindo melakukan penilaian harga agar dapat mengetahui harga/nilai suatu pekerjaan. Berikut ini merupakan pembahasan mengenai penentuan besarnya komisi dalam kompensasi yang diterima oleh agen di PT. Surya Anugerah Investindo.

Menurut Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 33/M-DAG/PER/8/2008 tentang perusahaan perantara perdagangan property menetapkan besaran komisi untuk agen property minimal 2 % dari nilai transaksi. PT Surya Anugerah Investindo menyusun dan skala upah untuk agen berdasarkan apa yang telah dikerjakan oleh agen. Berdasarkan teori menurut Suprianto (2002), besarnya rencana pemberian kompensasi yang ditentukan oleh harga/ nilai pekerjaan. Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan

Dalam pemberian komisi dalam kompensasi perusahaan memberikan komisi sebesar 3%, 1,5% untuk agen dan 1,5% untuk perusahaan sesuai dengan nilai jual property yang telah di transaksikan. Dan dalam penentuan komisinya dapat dilihat dari Prestasi kerja atau penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang agen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari prestasi kerja atau penilaian kinerja antara lain mengenai pengetahuan, keterampilan, metode kerja, inisiatif dan kesungguhan kerja, pemanfaatan waktu kerja dan juga yang paling penting yaitu hasil kerja yang dihasilkan. Agen akan menerima komisi bila berhasil melakukan penjualan property yang ada dan akan segera diproses segera jika pelunasan transaksi telah diselesaikan. Dan dalam pembagian komisinya setelah pelunasan akan dibagi hasil dengan agen dan perusahaan atau kesesama agen saling bekerja sama untuk menghasilkan suatu penjualan, maka akan ada pembagian komisi 50%/50% sesuai perjanjian akan dibagi 1,5% untuk agen dan 1,5% untuk perusahaan. Untuk komisi tambahan atau bonus yang diberikan agen akan dilihat dari hasil penjualan dalam 1 tahun, jika agen dalam 1 tahun dapat menjual minimal 5 property, maka dalam akhir tahun akan mendapatkan bonus 3% dari total komisi yang didapatkan pada 1 tahun tersebut dan sudah dipotong oleh pajak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan 1(satu) selaku direktur PT. Surya Anugerah Investindo informan 1(satu) melihat dan menganalisis pemberian komisi berdasarkan hasil penjualan dari segi kualitas dan kuantitas di perusahaannya. Dan informan 1(satu) menentukan ada dua tolak ukur, yang pertama secara kuantitas otomatis dilihat dari hasil kerja penjualan property dalam 1(satu) tahun yang dihasilkan oleh agen property lalu dapat dilihat juga dari komisi yang di terima dari para client dari hasil transaksi property, lalu secara kualitas perusahaan melihat kegiatan agen-agen property seperti kehadiran agen 2/3 kali dalam

seminggu, keaktifan agen property untuk mencari property yang dijual kemudian keaktifan agen tersebut dalam hal publikasi dan mempromosikan serta mempresentasikan property-property yang akan dijual, keaktifan dalam *open house* yaitu mempromosikan rumah dengan melihat wujud asli dari interior, eksterior rumah tersebut dan juga pameran-pameran property itu akan dicatat an rekap semua oleh perusahaan dan dari situ perusahaan akan menentukan penilaian atas hasil kerja para agen property.

Evaluasi Sistem Komisi

Berikut ini adalah hasil pembahasan yang dilakukan peneliti berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama 5 orang informan dari PT. Surya Anugerah Investindo

1. Keadilan menurut Bangun (2012), terdapat dua bentuk keadilan internal yang dikaitkan dengan kompensasi, yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif.
 - a. Keadilan Prosedural merupakan keadilan yang dirasakan agen atas kebijakan prosedur, dan tindakan supervisor dan manajer yang berkaitan dengan sistem kompensasi yang dilakukan. Keadilan prosedural yang dilakukan PT. Surya Anugerah Investindo adalah dengan memberlakukan kebijakan yang meliputi Sistem komisi dalam kompensasi yaitu dalam penentuan pemberian komisi perusahaan memberikan komisi kepada general manager dan agen sebesar 3% dari hasil penjualannya, 1,5% untuk agen dan 1,5% untuk perusahaan. Yang kedua yaitu alokasi kenaikan komisi dari perusahaan masih belum ada dan diterapkan karena tidak dicantumkan di kontrak, perusahaan hanya memberikan komisi 3% dan memberikan bonus di akhir tahunnya pada manajer dan agennya, kebijakan yang terakhir yaitu tambahan komisi dan bonus serta proses pencairan komisi kepada agen sesuai dengan kontrak kemitraan, dalam penentuannya perusahaan tidak membedakan agen satu dengan agen lainnya dan juga prosesnya tidak susah tergantung dari pelunasan *client* itu tepat waktu atau tidak. Jadi semua transaksi dari uang dp dan pelunasan semua dimasukkan di rekening perusahaan setelah itu akan dilakukan pencairan komisi yang diterima manajer dan agen, jadi proses pencairan komisi dan bonus yang sudah dihasilkan oleh para manajer dan agen langsung dapat sudah di transfer ke rekening masing-masing sebesar 1,5 %, dan 1,5% dari hasil penjualan untuk perusahaan. Perjanjian kontrak diatas menurut informan 1 sudah dianggap cukup adil dan juga informan 2 selaku general manager. Hal ini dikarenakan menurut informan 1 sudah memberikan komisi sesuai dengan kualitas yaitu keaktifan agen dalam bekerja dan kuantitas yaitu hasil yang dikerjakan dan dihasilkan agen, dan juga informan 1 juga sudah melakukan survey harga ke pekerjaan yang sejenis, yaitu survey harga kompensasi yang berupa komisi 2% untuk agen dalam bekerja menjadi agen *property* dan dalam PT. Surya Anugerah Investindo ini memiliki komisi yang lebih besar dari property lainnya yaitu 3%.

Menurut informan 2 selaku general manager juga menyatakan bahwa perusahaan juga sudah cukup adil karena perusahaan sudah menghitung komisi yang didapat oleh agen sesuai kontrak.

Di sisi lain agen sudah merasakan keadilan tersebut, karena menurut agen kebijakan kompensasi seperti

pencairan dan pembagian komisi sesama agen memang tidak dibeda-bedakan dan proses pencairannya tidak susah dan komisi yang diberikan lumayan yaitu 3% dari harga property yang dijual. Menurut informan 3 Dalam kebijakan pemberian komisi Dalam kebijakan pemberian komisi sudah adil dalam perusahaan ini karena kita mendapatkan komisi yang sesuai standart dan juga ada penambahan komisi yang didapatkan.

Sedangkan yang diungkap oleh informan 4, menurut informan 4 dalam kebijakan pemberian komisi sudah adil karena hitungan dan rincian komisi sudah jelas karena kita bersifat transparan.

Informan 5 juga berpendapat sudah layak, karena komisi 3% yang saya dapatkan sesuai dengan hasil yang saya kerjakan.

Dan dari ketiga pendapat dari agen property secara keseluruhan mengharapkan kebijakan dan prosedur tentang kompensasi di pertahankan karena kebijakannya sudah baik dan juga adanya pemberian komisi yang lebih dan penambahan bonus seperti liburan yang di dapat agen property. Karena jika adanya penambahan komisi atau bonus dalam kompensasi agen maka agen akan banyak melakukan transaksi property dan dapat untuk membiayai kehidupan rumah tangga bagi mereka yang berkeluarga yang setiap harinya meningkat.

Maka dari itu menurut peneliti keadilan prosedural ini bisa berjalan dengan baik karena adanya kebijakan dan prosedur yang diharapkan dinilai baik oleh agen dari nilai adil dari perusahaan.

b. Keadilan distributif yang dilakukan di PT. Surya Anugerah Investindo dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa PT. Surya Anugerah Investindo sudah menerapkan keadilan distributif yang dinilainya suatu pekerjaan atau jasa berdasarkan kinerja yang telah mereka lakukan tetapi agen masih sepenuhnya belum puas karena ingin peningkatan komisi. Menurut informan 1 dalam memberikan komisi untuk agen cukup adil, karena Komisi yang diberikan kepada agennya sesuai dengan transaksi property yang dilakukan, semakin banyak agen property tersebut aktif dan melakukan banyak transaksi maka akan mendapatkan komisi lebih serta bonus-bonus yang ada, begitu juga sebaliknya. Sehingga besar kecilnya kontribusi dari agen mempengaruhi komisi yang akan diterimanya.

Dari hal ini dapat melihat bahwa keadilan distributif ini sudah dilakukan karena informan memberikan komisi lebih jika dapat bekerja lebih baik dari agen-agen lainnya, dan dari hasil wawancara para agen merasa keadilan distributif yang diberikan sudah diberlakukan cukup adil dan sesuai dengan analisis prestasi karena agen yang dapat bekerja lebih baik mendapatkan bonus komisi dari hasil yang telah dikerjakan.

2. Kelayakan yang ada di PT. Surya Anugerah Investindo berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta pedoman dari Heidjrachman dan Suad (2000) juga memberi batasan kelayakan dalam sistem kompensai, yaitu:

a. Menurut informan 1 perusahaan telah melakukan pemberian komisi secara layak sesuai aturan pemerintah. Seperti yang dikatakan informan 3 yang mengatakan

bahwa, menurut informan 3 komisi sesuai karena diberikan komisi 3%. Hal ini dirasakan juga oleh informan 4, mengatakan sudah sesuai dengan aturan pemerintah, karena setau saya minimal harus 2%. Sedangkan informan 5 mengatakan bahwa komisi yang diberikan telah memenuhi standart pemberian komisi agen property.

Dari ketiga pendapat dari agen property peneliti merangkumnya menjadi satu yaitu agen sudah layak dan sesuai dengan peraturan pemerintah / menteri perdagangan. Jadi seharusnya jika ada Agen-agen property yang bermasalah dengan komisi dalam kompensasi yang dihadapi maka secepatnya mulai komplain atau mengajukan keluhannya kepada informan 1selaku direktur di perusahaan agar perusahaan tahu dan mengevaluasi kompensasi lebih lanjut. Dan menurut pandangan dari peneliti dari segi perusahaan, perusahaan harus dekat dengan agen-agen di perusahaan tersebut agar agen-agen dapat menyampaikan keluhan kompensasinya kepada Direktur.

b. Kesesuaian dengan perusahaan lain yang sejenis.

Sampai pada saat ini informan 1 dan 2 sudah melakukan pengecekan atau melakukan Survey harga yang dilakukan pada perusahaan property yang sejenis yaitu komisi sekitar 2-3% dari harga property dan untuk 2 % pembagiannya 1(satu)% untuk agen dan perusahaan, pada perusahaan ini yaitu survey harga komisi lebih dari (2-3%) tetapi 3 % dari harga property yang dijualnya yang diberikan perusahaan terhadap agennya. jadi jika agen berhasil menjual property seharga 5 Milyar, maka agen tersebut mendapatkan 3% tetapi 1,5 % untuk agen dan 1,5 % untuk perusahaan dan setelah pelunasan oleh client maka akan langsung di proses ke rekening agen tersebut.

Dalam wawancara dengan informan 3, informan 4 dan informan 5 mengatakan bahwa perusahaan ini sudah melakukan pengecekan dan survey harga pada perusahaan *property* lainnya yang yang diberikan kepada para agen yaitu 2-3 % dari hasil penjualan *property*.

IV. KESIMPULAN/SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dievaluasi di atas menunjukkan bahwa sistem komisi dalam kompensasi agen saat ini di PT. Surya Anugerah Investindo menerapkan gaji finansial langsung yaitu komisi sebesar 3% dan pembagiannya 1,5% untuk agen dan 1,5% untuk perusahaan, Disamping itu sistem kompensasi yang dipakai yaitu sistem prestasi dan sistem kontrak/borongan. Perusahaan juga sudah memperhatikan peraturan menteri perdagangan republik Indonesia nomor 33/M-DAG/PER/8/2008 tentang perusahaan perantara perdagangan property menetapkan besaran komisi untuk agen property minimal 2 persen dari nilai transaksi.

Pada tahap evaluasi sistem komisi dalam kompensasi yang berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan, perusahaan secara keseluruhan sudah melakukan dengan baik karena memberikan lebih komisi bagi para agen 3% sesuai dengan peraturan menteri perdagangan. Dan dapat disimpulkan bahwa sistem komisi dalam kompensasi di PT. Surya Anugerah Investindo saat ini sudah memenuhi asas keadilan dan kelayakan.

Saran

Saran untuk pemimpin PT. Surya Anugerah Investindo:

- a. Perusahaan lebih baik mengevaluasi dan meriview pemberian komisi kepada agen sesuai standart komisi yang pasti, karena jika ada kenaikan harga property sesuai pasar maka perusahaan tidak akan rugi dan meminimalkan *cost*.
- b. Perusahaan akan lebih baik memberlakukan sistem waktu yaitu sistem yang berupa absensi dari para agen agar lebih memudahkan melihat dari segi kualitas yaitu keaktifan agen dalam bekerja serta mempererat kedekatan dengan pemilik dan agen lainnya agar bisa bekerjasama dalam menjual property.
- c. Perusahaan lebih memperhatikan proses *deal* transaksi jual beli sewa rumah, tanah, dan properti lainnya agen properti bersertifikat biasanya perusahaan menetapkan standar komisi yang pasti, yakni:
 - a. Komisi 3% untuk harga jual lebih kecil atau sama dengan 1M.
 - b. Komisi 2.5% untuk harga jual antara 1M sampai 3M
 - c. Komisi 2% untuk harga jual lebih besar 3M.Sesuai standart peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 33/M-DAG/PER/8/2008 tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian Edisi 11*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management 9th ed.* New Jersey: Pearson Education.
- Dessler, Gary. (2005). *Human Resource Management 10th ed.* New Jersey: Pearson Education.
- Gachunga, H.G. (2014). "Effect of Reward and Compensation Strategies on the Performance of Commercial Banks in Kenya", *Internasional Journal of Education and Research*, Vol. 2, No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2000), *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: BPFE.
- Kahinde, O.A. (2012). "Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigeria Firms", *Internasional Journal of Finance and Accounting*, Vol.3, No.1.
- Khan, W. (2012). "Effect Of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar", *Internasional Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol.2, No. 5.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 33/M-DAG/PER/8/2008 tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti.
- Milkovich, G.T., Newman, J.M. (1987). *Compansation* : (2nd ed). USA: BPI.
- Rajaeeopor, S. (2013). "Analyzing The Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance Through The Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company". *Internasional Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9, PP. 327-338.
- Siagian, P. Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE YKPN.
- Talta, T. (2015). "Impact of Compensation and Reward System on The Performance of An Organization: An Empirical Study on Banking Sector of Pakistan, *European Journal of Business and Social Sciences*", Vol. 4, No.8, PP. 319-325.
- Wilfred, O.N. (2014). "Effect of Remuneration on Employees Performance in The Ministry of Internal Security: A Case of Kisii Country", *Internasional Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4, No. 1, PP. 223-231.
- Wurtzebach, Charles H dan Miles, Mike E. *Modern Real Estate*, Canada: John Wiley & sons, Inc, 1994.
- Yaseen, A. (2013). "Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction – a Study of Doctor Dissatisfaction in Punjab", *Internasional Journal of Human Resource Studies*, Vol. 3, No. 1.