

**PENERAPAN METODE INSENTIF DAN BONUS GUNA
MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
KONTRAK DI WISATA DUSUN SEMILIR KECAMATAN
BAWEN KABUPATEN SEMARANG - JATENG**

Siti Soeliha¹, Siti Nabila², Riyan Sihan Albustomi³, Ainul Hannan⁴

^{1,2,3,4}Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

siti_soleha@unars.ac.id

ABSTRACT

Semarang Regency, particularly Bawen District, boasts diverse tourism potential, one of which is the Dusun Semilir Tourist Destination. This tourist attraction combines natural, artificial, and cultural elements, providing a positive impact on the socio-economic conditions of the surrounding community. However, to maximize this potential, efforts are needed to enhance employee motivation and performance through incentive and bonus programs. This community service initiative aims to design and implement effective incentive programs for employees at Dusun Semilir Tourist Destination. The methods employed include observation, discussions with UMKM (Micro, Small, and Medium Enterprises) partners, as well as the preparation and implementation of incentive programs tailored to the needs of the business. The results indicate that effective incentive programs must be performance-based, have clear standards, and be provided in a timely manner, either in cash or non-cash forms. The implementation of this program is expected to boost employee morale and increase the profitability of Dusun Semilir Tourist Destination. Thus, incentive and bonus programs not only benefit employees but also support the sustainable development of tourism in Semarang Regency.

Keywords: *Incentive, Bonuses, Performance, Employee, Tour, Semilir, Semarang*

PENDAHULUAN

Kabupaten Semarang memiliki wisata yang cukup beragam jenisnya yaitu wisata alam, wisata buatan dan wisata budaya dan beragam jenis wisata yang ada di kabupaten Semarang, tentunya

akan menambah jumlah pengunjung baik wisatawan domestic maupun mancanegara, dengan semakin pesatnya perkembangan pengunjung wisata semilir menjadi acuan pariwisata Kabupaten Semarang untuk meningkatkan promosi wisata

dusun semilir.

Kecamatan Bawen merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Semarang, dengan letak keberadaan Kecamatan Bawen berbatasan langsung dengan Kecamatan Pringapus, disebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Trutung dan Kecamatan Ambarawa di sebelah Selatan, Kecamatan Bandungan disebelah barat dan Kecamatan Bergas disebelah utara. Sektor pariwisata merupakan sector yang memiliki pengaruh positif, keberadaan wisata Semilir memberikan dampak pada kondisi social ekonomi masyarakat sekitarnya.

Objek wisata dusun semilir sejak tahun 2019 merupakan objek wisata baru yang ada di Kabupaten Semarang, wisata ini memiliki luas 14 Hektar dengan memadukan wisata Alam, wisata buatan, kuliner serta keberagaman sarana yang bervariasi di objek wisata Dusun Semilir membuat pengunjung tertarik dengan lokasi objek wisata dusun Semilir yang cukup strategis

yang terletak dipinggir jalan utara yang menghubungkan antar kabupaten, jalan keluar tol dekat dengan terminal Bawen.

Seiring dengan peningkatan pengunjung wisata Dusun Semilir factor yang terpenting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya adalah Insentif dan Bonus (Nasution, 2014). Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar semangat kerja meningkat yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu. Insentif sebagian dari keuntungan terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi yang diberikan dalam bentuk bonus. Insentif dengan pemberian bonus dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan wisata semilir untuk meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan keuntungan Wisata Dusun Semilir serta membantu manajemen

sumber daya manusia dalam merancang kebijakan program insentif yang lebih efektif, sehingga meningkatkan keuntungan wisata dusun semilir mencapai tujuan usahanya serta memotivasi karyawan dengan kualitas tinggi

METODE PENELITIAN

Kegiatan Pengabdian ini dilakukan di Wisata Dusun Semilir, Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang, Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 21 Januari 2025 – 23 Januari 2025. Mitra bersama karyawan kontrak Dialensa (jasa foto dan cetak foto), karyawan kontrak Hello (accessories, topi, kacamata, sandal, boneka dan lainnya), karyawan kontrak Sepoi-sepoi *Food Court* (makanan dan minuman). Kegiatan ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun rencana program insentif dan bonus yang akan dilaksanakan di wisata Dusun Semilir,
2. Pengamatan pada wisata Dusun Semilir serta diskusi mengenai proses kerja karyawan dan jenis kompensasi yang didapat oleh karyawan kontrak wisata Dusun Semilir,
3. Memberikan informasi mengenai program insentif dan bonus kepada karyawan kontrak wisata Dusun Semilir,
4. Memilih program insentif yang lebih efektif yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan wisata Dusun Semilir diantaranya program insentif individual, program insentif kerja tim atau kelompok, serta program insentif organisasional,
5. Melaksanakan program insentif yang efektif yaitu Program insentif kinerja individual bagi karyawan kontrak sehingga meningkatkan keuntungan wisata dusun semilir serta memotivasi karyawan dengan kualitas tinggi,
6. Melakukan review kegiatan dan pelaporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna meningkatkan semangat kerja bagi karyawan kontrak desa wisata Dusun Semilir diperlukan beberapa program seperti penerapan insentif dan bonus bagi karyawan.

Dasar filosofis pemberian insentif:

- Pekerja yang memiliki kinerja yang baik dan masih berkompeten bagi wisata Dusun Semilir dapat mendapatkan perpanjangan kontrak kerja.
- Beberapa pekerja memiliki kinerja yang lebih baik dari yang lain.

Persyaratan agar program insentif dapat berhasil adalah sebagai berikut:

- Insentif harus berdasarkan kinerja.
- Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat di ukur.
- Pembayaran insentif harus tepat waktu, dan dilakukan setelah pekerjaan selesai.
- Standar kinerja yang jelas.

Faktor pendukung bagi keberhasilan program insentif:

- Kinerja yang dapat di ukur.
- Tersedianya sumber daya finansial yang memadai.
- Terpisah secara jelas dari gaji.
- Konsisten dalam memeberikan intensif.
- Perencanaan yang terbaru.
- Sejalan dengan tujuan perusahaan.

Jenis insentif dan bonus yang harus diberikan kepada para pekerja.

- Insentif secara tunai.

Bonus tunai yang diberikan pada awal bulan atau 1 sampai 3 hari setelah karyawan menerima gaji pokok, apabila pekerja dapat melebihi target yang di tentukan.

- Insentif secara non-tunai:

Perpanjangan kontrak berkala dari 3 bulan menjadi 6 bulan sampai 1 tahun apabila kinerja pegawai dinilai bagus.

Program Insentif Kinerja Individual

Sistem insentif kinerja individual mencoba untuk menghubungkan usaha seorang karyawan dengan imbalan. Kondisi yang diperlukan untuk penggunaan

program insentif perkaryawanan adalah sebagai berikut:

- Kinerja dari setiap individual harus diukur dan diidentifikasi karena masing-masing karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang satu sama lain berbeda.
- Masing-masing sifatnya independen
- Individualisme ditekan kepada budaya organisasi (budaya perusahaan) Jika perusahaan menekan adanya kerja tim dan kooperasi maka adanya kerja individual jadi kontradiktif.

Bonus

Bonus adalah kompensasi satu kali yang bukan bagian dari gaji pokok. Biasanya bonus memakan biaya yang lebih rendah dibanding imbalan kerja yang lain karena bonus tidak merupakan bagian dari pokok dimana kalau merupakan bagian tetap dari gaji pokok persentase peningkatan dimasa depan dihitung. Bonus tidak ada kaitannya dengan kinerja

langsung, sedangkan insentif benar-benar dimaksudkan untuk memberikan motivasi kinerja meningkat. (bayaran prestasi).

Contoh bonus: Imbalan berupa uang tunai yang diberikan kepada karyawan apabila jumlah penjualan, jumlah pengunjung, dan jumlah pengunjung yang menaiki wahana memenuhi target, kriteria pemberian bonus berdasarkan pada: Posisi / jabatan, jumlah pengunjung, jumlah penjualan, wahana.

Perusahaan tidak harus memberi bonus kepada karyawan karena bonus bukanlah sesuatu yang normatif. Di Indonesia beberapa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan diatur dengan kesepakatan dan dituangkan dalam pengaturan kerja bersama (PKB). Artinya kalau sudah diatur sifatnya mengikat, konsekuensinya perusahaan wajib memberikan bonus dan wajib melaksanakannya selama periode perjanjian bersama berlaku. Contoh pemberian bonus

berdasarkan posisi jabatan, masa kerja dan pencapaian target sebagai berikut:

Bonus berdasarkan posisi :

- Level operator wahana mendapatkan bonus Rp. 2.000.000
- Level sales mendapatkan bonus Rp. 1.500.000
- Level enjiner mendapat bonus Rp. 1.500.000
- Level marketing mendapatkan bonus Rp. 2.500.000

Bonus berdasarkan jumlah pengunjung jika target perbulan 3.000 orang:

- Oprator Rp. 1.000.000
- Sales Rp. 2.000.000
- Enjiner Rp. 1.500.000
- Marketing Rp. 2.000.000

Bonus berdasarkan jumlah penjualan apabila target penjualan produk adalah Rp. 900.000.000 :

- Sales Rp. 2.000.000

- Marketing Rp. 3.000.000.

Bonus berdasarkan jumlah pengunjung yang menikmati wahana. Jika target penjualan tiket wahana adalah 1.000 tiket terjual :

- Oprator wahana Rp. 3.000.000
- Sales Rp. 1.000.000
- Enjiner Rp. 1.000.000

Selain berupa kriteria diatas banyak bentuk dan kriteria bonus yang lain, antara lain:

- Uang cash
- Kenikan jabatan
- Perpanjangan kontrak kerja
- Kuota pinjaman jangka pendek
- Cuti selama tiga hari
- Kuota liburan gratis di wisata Dusun Semilir untuk 4 orang keluarga karyawan selama tiga hari.



Gambar 1. Wisata Dusun Semilir
(Sumber: <https://images.app.goo.gl/x1rxPLw4BXUFv14j7>)



Gambar 2. Wawancara Karyawan kontrak Hello



Gambar 3. Wawancara Karyawan kontrak Dialensa



Gambar 4. Wawancara karyawan kontrak Sepoi–Sepoi Food Court

Gambar-gambar tersebut dokumentasi selama pelaksanaan ditunjukkan sebagai bukti pengabdian yang dilakukan di

wisata Dusun Semilir Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang, Jateng.

Di gambar 1 merupakan keindahan wisata Dusun Semilir, gambar 2 dokumentasi ketika melakukan wawancara dengan karyawan kontrak Hello yang menjual bermacam-macam *accessories* dan kerajinan lainnya, gambar 3 dokumentasi wawancara dengan karyawan kontrak Dialensa jasa foto dan cetak foto, gambar 4 wawancara dengan karyawan kontrak Sepoi – Sepoi *Food Court* yang menjual berbagai macam makanan dan minuman. Sedangkan gambar 5 yaitu melakukan wawancara dengan karyawan di departemen *Engineering*.

KESIMPULAN

Kabupaten Semarang, khususnya Kecamatan Bawen, memiliki potensi wisata yang beragam, termasuk Wisata Dusun Semilir. Keberadaan objek wisata ini memberikan dampak positif bagi kondisi sosial ekonomi masyarakat sekitar. Namun, untuk memaksimalkan

potensi tersebut, diperlukan upaya peningkatan motivasi dan kinerja karyawan melalui program insentif dan bonus.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Wisata Dusun Semilir, program insentif dan bonus yang efektif harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti berbasis kinerja, tepat waktu, dan memiliki standar kinerja yang jelas. Program ini dapat diberikan dalam bentuk tunai maupun non-tunai, seperti bonus tunai atau perpanjangan kontrak kerja. Penerapan program insentif yang tepat diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, kepuasan pelanggan, dan keuntungan usaha Wisata Dusun Semilir.

Dengan demikian, program insentif dan bonus tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi pengelola wisata dalam mencapai tujuan usaha dan meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan upaya pengembangan pariwisata di Kabupaten Semarang yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi masyarakat sekitar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia Allah SWT penulis sampaikan puji syukur kepada-Nya dengan berlangsungnya kegiatan dan selesainya jurnal pengabdian dengan baik. Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya pada kesempatan ini, penulis sampaikan pada pihak-pihak yang berkontribusi dalam penyelenggaraan kegiatan pengabdian ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Muhammad Yusuf Ibrahim, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo;
2. Ibu Lita Permata Sari, S.E., M.S.A. Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh, Situbondo;
3. Pengelola Wisata Dusun Semilir yang telah memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk melaksanakan kegiatan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Agatha, M. K., Aulia, L. R., & Hwiha nus. (2024). Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Studi Kasus Perusahaan Tour Travel . *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 318-331.

Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN. *Jurnal Al Bayan*, 20

Maharani, D., Yafiz, M., & Anggraini, T. (2022). Program Insentif dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan di Twin Cell Rantau Prapat. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 1-10.

Mustafa, G. I. (2012). Studi Tentang Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma*, 373-388.

Putri, Y. B. A. (2021). Strategi Pengembangan Destinasi Wisata Guna Meningkatkan Kunjungan Wisatawan Saat Pandemi (Studi Kasus di Dusun Semilir Semarang) (Doctoral dissertation, STP AMPTA Yogyakarta).

Sulistiyowati, S. (2018). Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 100-113.

Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal Dan Society 5.0*. Jogjakarta:KBM INDONESIA.

Zulhaida, N., & Saputra, A. (2022). *Dampak Keberadaan Obyek Wisata Dusun Semilir Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Sekitar di Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).