

# SISTEM KOMPENSASI PEGAWAI

## 1. Latar Belakang

Salah satu tujuan utama seorang mencari pekerjaan adalah untuk mendapat sejumlah nominal penghasilan yang akan dibayarkan oleh perusahaan atau yang kita kenal dengan kompensasi. Kompensasi yang dibayarkan akan berbeda baik dari aspek keterampilan, kinerja dari karyawan, maupun dari keuangan perusahaan yang membayarnya.

Setelah bekerja dalam waktu tertentu, seorang karyawan akan berpikir untuk meningkatkan kompensasi yang diperolehnya. Cara yang dilakukan karyawan antara lain dengan pengajuan peningkatan level jabatannya atau jika perusahaan dirasa tidak mampu untuk meningkatkan kompensasinya, maka seorang karyawan berpikir untuk berpindah perusahaan lain atau sering kita dengar dengan sebutan “mencari yang lebih baik”

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002).

## 2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan dan non keuangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat bersifat tetap maupun tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan secara reguler (umumnya per bulan), seperti gaji dan tunjangan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi yang diberikan tergantung prestasi atau pertimbangan lainnya dari kebijakan perusahaan.

Milkovich menyebutkan *“Compensation refers to all forms financial returns and tangible service and benefit employees receive as part of an employment relationship.”*

Menurut Paton, untuk menentukan kompensasi perlu dilakukan melalui pertimbangan sebagai berikut:

### a. Sesuai

Artinya pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan pemerintah maupun kebijakan dari perusahaan/sertifikat pekerja. Dalam hal ini pemerintah menetapkan batas minimal dan syarat-syarat pemberian kompensasi yang harus ada.

- b. Sama  
Artinya pemberian kompensasi haruslah sama kepada setiap orang sesuai usahayadan kemampuan yang dimilikinya. Dalam halini harus dihindari diskriminasi, dimana seseorang yang kemampuan dan usahanya lebih besar tentu kompensasi yang diberikan akan lebih, begitu pun sebaliknya.
- c. Seimbang  
Artinya perusahaan akan membayar kompensasinya lebih banyak jika memperoleh keuntungan. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh, maka kompensasi juga ikut bertambah, begitu pun sebaliknya.
- d. Efektif biaya  
Artinya meskipun keuntungan perusahaan terjadi, tetap dipertimbangkan untuk memberikan kompensasi secukupnya dan tidak berlebihan (sewajarnya). Karena jika suatu saat perusahaan mengalami kerugian, jangan sampai juga karyawan mendapatkan kompensasi lebih kecil dari biasanya atau biasa kita kenal dengan sebutan “potong gaji:
- e. Aman  
Artinya pemberian kompensasi kepada karyawan harus membantu kebutuhan dasar hidup karyawan
- f. Pemberian intensif  
Artinya pemberian kompensasi akan dapat menambah motivasi kerja karyawan makin meningkat.
- g. Bisa diterima karyawan  
Artinya pemberian kompensasi karyawan dapat ditemia baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Dengan demikian, akan tercapai kesepakatan antar kedua belah pihak sehingga dapat meminimalkan konflik

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atau jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya (keuntungan). Dan sebaliknya, kompensasi merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan

### **3. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan dari pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan hak karyawan  
Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa kompensasi merupakan hak yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan untuk memenuhi tujuan perusahaan
- b. Memberikan rasa keadilan  
Artiya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya komensasi didasarkan kepada kinerjanya.
- c. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan menawarkan kompensasi yang baik akan menarik pelamar atau calon karyawan di perusahaan yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.

- d. Mempertahankan karyawan  
Artinya dengan memberikan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar.
- e. Menghargai karyawan  
Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan.
- f. Pengendalian biaya  
Dengan pemberian kompensasi yang layak, maka akan mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan yang baru.
- g. Memenuhi peraturan pemerintah  
Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti itu mendukung program pemerintah.
- h. Menghindari konflik  
Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka menghindari konflik antara pihak karyawan maupun pihak perusahaan.

#### 4. Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2004) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Kompensasi Finansial  
Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

**Kompensasi finansial langsung** terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

- Gaji  
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- Upah  
Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi pegawai.
- Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong

pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

**Kompensasi finansial tidak langsung** terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

- b. Kompensasi Non Finansial (*Fringe benefit*)  
Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

## 5. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relatif kecil.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres  
Pemerintah dengan undang undang dan keppres menetapkan besarnya batasan upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan balas besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup  
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya di daerah itu rendah maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

- g. Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang kecil. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tanggung jawab.
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan oengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji/ kompensasi kecil.
- i. Kondisi perekonomian nasional  
Apabila perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*Disqueshed Unemployment*).
- j. Jenis dan sifat pekerjaan  
Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tungkat upah/balas jasanya semakin besar, karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya rendah dalam arti risiko nya kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.