

## Subsistem Kompensasi

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

### Fungsi Kompensasi

Menurut Martoyo (1994), fungsi kompensasi adalah :

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif
- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

### Tujuan Kompensasi

Sebagai bagian dari manajemen SDM, Martoyo (1994) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

### Penentuan Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh:

- 1) Harga / Nilai pekerjaan,
- 2) Sistem kompensasi yang diterapkan, dan
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.

#### 1) Harga/ Nilai Pekerjaan

Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan.

Penilaian harga pekerja dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut :

- a. Melakukan analisis jabatan/pekerjaan
- b. Melakukan survei "harga" pekerjaan sejenis pada organisasi lain.

#### 2) Sistem kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem kontrak/borongon.

##### a. Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Contoh kompensasi sistem hasil : per potong, per meter, per kilo, per liter dan sebagainya.

b. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya Upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

No	Kelemahan Sistem Waktu	Kelebihan Sistem Waktu
1.	Mengakibatkan mengendornya semangat karyawan yang produktifitasnya tinggi (diatas rata-rata )	Dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat
2.	Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan karyawan	Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik
3.	Mebutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh- sungguh bekerja	Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia
4.	Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan	

c. Sistem kontrak/ borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak / borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian

**Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu:

- a. Faktor intern organisasi,
- b. Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan, dan
- c. Faktor ekstern pegawai organisasi

a. Faktor intern organisasi

- o Dana Organisasi
- o Serikat Pekerja

b. Faktor Pribadi karyawan

- o Produktifitas kerja  
Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompsasai yang berbeda. Pemberian kompesasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- o Posisi dan Jabatan  
Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

- Pendidikan dan Pengalaman  
Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.
  - Jenis dan Sifat Pekerjaan  
Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administatif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan.
- c. Faktor Ekstern
- Penawaran dan Permintaan kerja  
Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar.
  - Biaya hidup  
Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal.
  - Kebijakan Pemerintah  
Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu.
  - Kondisi Perekonomian Nasional  
Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

### **Jenis-jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi selain upah/gaji tetap adalah

- 1) pengupahan insentif;
- 2) kompensasi pelengkap;
- 3) keamanan/kesehatan.

### 1) Insentif

Insentif adalah memberikan upah/gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya/dasarnya sama. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain.

### 2) Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefit*).

Kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefit* dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kalau upah dan gaji merupakan kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Kompensasi pelengkap meliputi :

#### a. *Tunjangan antara lain berbentuk :*

1. Pensiun
2. Pesangon
3. Tunjangan Kesehatan
4. Asuransi Kecelakaan Kerja.

#### b. *Pelayanan yang meliputi :*

1. Majalah,
2. Sarana Olah Raga,
3. Perayaan Hari Raya,
4. Program Sosial Lainnya

### 3) Keamanan serta kesehatan karyawan

Pembinaan kesehatan karyawan atau anggota organisasi merupakan suatu bentuk kompensasi nonfinansial yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat seorang karyawan / anggota organisasi tercermin dalam sikap individual dan aktivitas organisasi karyawan yang bersangkutan.

Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi/perusahaan. Pada umumnya, perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini penting sekali terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki resiko kecelakaan tinggi.