

KOMPENSASI SUMBER DAYA MANUSIA

Nurul Faizah¹, Ani Susiani², Tuti Andriani³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Email: *nurulfaizah145@gmail.com*¹, *anisusiani01@icloud.com*², *tutiandriani@uin-suska.ac.id*³

Abstrak

Dalam hal sumber daya manusia, kompensasi adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Ini adalah hak mutlak yang harus diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kerja keras mereka. Karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja jika mereka menerima kompensasi. Penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang dikombinasikan dengan pendekatan metode deskriptif, dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan keuntungan sumber daya manusia sebagai motivasi kerja dapat dicapai melalui: 1) analisis tujuan kompensasi menunjukkan betapa pentingnya memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas. 2) Besar kecilnya organisasi memengaruhi komponen kompensasi. Semakin kuat manajemen dan organisasinya akan menghasilkan gaji yang lebih besar, terorganisir, dan kompetitif sesuai dengan kemampuan karyawan. 3) Hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan Ketika karyawan diberi kompensasi berdasarkan keahlian, mereka dapat meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Organisasi.

Abstract

In terms of human resources, compensation is a critical factor that organizations must carefully consider. It is an inherent right that employees are entitled to receive as recognition for their hard work. Employees are more motivated to work when they receive appropriate compensation. The author employs a qualitative research approach, combined with a descriptive method, in this study. The results indicate that compensation and human resource benefits as work motivation can be achieved through the following: 1) An analysis of compensation objectives highlights the importance of providing compensation to employees in order to encourage them to improve their performance or productivity. 2) The size of the organization influences compensation components. A stronger management and organization will result in higher salaries that are well-organized and competitive, reflecting employees' capabilities. 3) The relationship between compensation and employee work motivation. When employees are compensated based on their expertise, they are able to enhance their performance.

Keywords: Employee Performance, Compensation, Organization.

Pendahuluan

Tenaga kerja, atau sumber daya manusia (SDM), merupakan aset penting bagi sebuah organisasi karena dapat mempengaruhi seberapa lama sebuah perusahaan bertahan. Dengan adanya pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat dipastikan bahwa tenaga kerja akan menikmati lingkungan kerja yang ideal sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang memuaskan yang akan berdampak positif pada pribadi mereka dan lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan menggunakan manajemen sumber daya manusia, diharapkan bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia dapat dikelola sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan kualitas yang diperlukan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor individu, organisasi dan psikologi. Dilihat dari segi faktor psikologis, kinerja karyawan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja seorang karyawan. Salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi terkait peran sumber daya manusia adalah kompensasi. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat ditentukan oleh faktor situasional, yang dikenal sebagai kontijensi. Ketika seorang karyawan bekerja untuk perusahaan, mereka menerima kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi juga merupakan motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja. Dengan kata lain, kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang valid. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk mendalami fenomena yang terjadi secara lebih mendalam, memahami pandangan, persepsi, serta pengalaman dari subjek yang terlibat dalam penelitian ini. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci karakteristik atau kondisi yang terjadi dalam fenomena yang sedang diamati. Penelitian deskriptif tidak berfokus pada uji hipotesis atau hubungan antar variabel, melainkan pada penggambaran situasi, peristiwa, atau perilaku yang terjadi dalam setting yang alami. Dan penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan cara mencari pada jurnal-jurnal dan buku-buku serta literature penelitian terdahulu yang terkait tentang penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengertian

Kompensasi menurut Undang-Undang di Indonesia merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai hasil dari hubungan kerja yang telah disepakati. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompensasi dijelaskan melalui istilah “upah”, yaitu hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah ini mencakup gaji pokok, tunjangan tetap maupun tidak tetap, serta bentuk imbalan lain seperti bonus atau insentif. (Abrori & Muali, 2020). "Kompensasi" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan jumlah uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada organisasi. (Tsauri, 2014). Banyak orang menyamakannya dengan gaji atau upah ketika mereka berbicara tentang kompensasi. Sebagai contoh, selama proses seleksi pegawai baru, salah satu pertanyaan yang sering diajukan adalah tentang gaji (Mundiri & Bariroh, 2019). Karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama bagi sebagian besar karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan. Adapun definisi kompensasi menurut beberapa ahli yaitu (Zunaidah et al., 2020): pertama *Kompensation* didefinisikan oleh Werther dan Davis (1996: 379) sebagai apa yang diterima

oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk organisasi. Kedua menurut Dessler (2010: 46), kompensasi karyawan mencakup semua jenis pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka di tempat kerja.

Dengan demikian, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kinerja mereka dianggap sebagai kompensasi, untuk kepentingan perusahaan atau sebagai balas jasa mereka. Kompensasi dapat berupa uang atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi sangat penting untuk berbagai aspek dalam organisasi. Pertama dan terpenting, struktur kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membantu perusahaan menarik karyawan baru. Kedua, kompensasi berdampak langsung pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Skema kompensasi yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, Kompensasi dapat diartikan sebagai semua jenis pembayaran atau kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan. Ini mencakup imbalan tetap seperti gaji, tetapi juga imbalan variabel, tunjangan, dan insentif lainnya. Salah satu cara untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, menarik talenta, dan mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

C. Komponen Kompensasi

Gaji pokok, tunjangan, fasilitas, insentif, dan bonus adalah contoh komponen kompensasi yang termasuk dalam kompensasi karyawan. Komponen kompensasi terdiri dari (Nurmansyah, 2024):

1. Gaji

Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan terhadap perusahaan.

2. Tunjangan

Selain gaji, karyawan dapat menerima tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan isteri, tunjangan anak, dan lainnya.

3. Fasilitas

Fasilitas termasuk segala sesuatu yang diberikan kepada seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti perumahan, layanan kesehatan, kendaraan, dan makan siang, antara lain.

4. Insentif

Insentif adalah pendapatan tambahan yang diterima sebagai hasil dari peningkatan kinerja karyawan.

D. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) meliputi kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh pemerintah dan serikat buruh. Beberapa tujuan kompensasi (Hasibuan, 2013):

1. Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah syarat ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus melakukan pekerjaan dengan baik, dan pengusaha harus membayar karyawan mereka sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan untuk dapat menikmati pekerjaan mereka dengan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik mereka.

3. Pengadaan efektif

Akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat jika program kompensasi dibuat cukup besar.

4. Motivasi

Manajer akan mudah memotivasi karyawannya jika mereka menerima kompensasi yang cukup besar atas jasa mereka. Dan mereka juga akan lebih termotivasi agar lebih giat dan fokus dalam bekerja.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi berdasarkan prinsip yang adil dan layak serta konsistensi eksternal yang kompentatif, stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang lebih rendah.

6. Disiplin

Disiplin karyawan akan meningkat dengan kompensasi yang cukup besar. Mereka memiliki kesadaran dan mematuhi peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan membuat karyawan fokus pada pekerjaan mereka.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi mematuhi batas upah minimum atau undang-undang perburuhan yang berlaku, intervensi pemerintah dapat dihindari.

E. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat dua faktor yang dapat memepengaruhi kompensasi yaitu factor internal dan eksternal organisasi. Dalam bisnis, faktor internal berasal dari keuntungan perusahaan, sedangkan dalam organisasi pendidikan, faktor internal berasal dari dana operasional yang diberikan oleh pemerintah dan siswa atau orang tua siswa (Irawati, 2018). Oleh karena itu, seberapa besar atau kecil organisasi memengaruhi kebijakan mengenai kompensasi. Semakin besar organisasi dan lebih kuat manajemennya akan memberikan jaminan gaji yang lebih besar, terorganisir, dan kompetitif (Abrori & Muali, 2020). Sedangkan faktor eksternal organisasi yang akan berpengaruh terhadap kompensasi antara lain penawaran dan permintaan kerja. Karena hukum ekonomi pasar bebas, kompensasi akan lebih rendah ketika jumlah tenaga kerja yang ditawarkan lebih besar daripada yang diterima. Sebenarnya, tidak hanya itu, tetapi juga sebaliknya. Seberapa besar nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi adalah faktor yang menarik calon karyawan untuk bergabung. Standar biaya hidup juga penting. Gaji dan kompensasi harus sebanding dengan biaya hidup, atau biaya hidup minimal di suatu wilayah (Feriyan et al., 2017). Pemerintah berusaha melindungi warganya dari kesewenangan. Dalam hal ini, pemerintah menetapkan upah minimum, jam kerja per hari, kesetaraan gender, batas umur kerja, dan hal-hal lainnya. Begitu juga dengan keadaan ekonomi nasional. Penghargaan terhadap sumber daya manusia berkorelasi positif dengan kemajuan ekonomi negara (Baharun & Awwaliyah, 2018).

F. Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kinerja Karyawan

Berbicara tentang kebijakan kompensasi, kebanyakan orang hanya melihat berapa banyak yang diberikan kepada karyawan. Jika jumlah itu cukup memadai, itu berarti itu layak dan baik. Namun, masalahnya adalah bahwa apa yang dianggap cukup oleh perusahaan mungkin tidak cukup bagi karyawan. Pengaruh kompensasi pada karyawan sangat signifikan. Jumlah kompensasi yang besar sangat memengaruhi semangat kerja, keresahan, dan kesetiaan karyawan. Pada umumnya, masalah upah adalah penyebab pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini (Erliyana & Azizah, 2020). Ada tiga hubungan dalam teori pengharapan: usaha dengan prestasi, prestasi dengan penghargaan perusahaan, dan penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Jika penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik. (Erliyana & Azizah, 2020).

Pada kenyataannya, sebagian besar perusahaan di sini masih kurang menghargai kemampuan serta keahlian seseorang, sehingga kompensasi sering didasarkan pada senioritas atau seberapa lama mereka bekerja daripada pada kemampuan karyawan untuk mengembangkan keahlian mereka. Hal ini dapat membuat karyawan apatis dan tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya karena kompensasi yang lebih tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan keahlian. Sebaliknya, kompensasi akan meningkat secara otomatis tanpa perlu meningkatkan kemampuan. Peningkatan kompensasi hanya dapat dilakukan secara bertahap, sehingga peningkatan kompensasi hanya akan meningkatkan motivasi karyawan untuk sementara waktu. Setelah itu, mereka akan mulai bekerja seperti biasa. Salah satu alasan perusahaan sulit untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produknya adalah karena hal ini. Akibatnya, menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif menjadi tantangan (Indarjanti & Bodroastuti, 2012).

Perusahaan harus menggunakan keahlian sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada karyawan agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perlu dijelaskan kepada karyawan bahwa kompensasi yang diberikan dihitung berdasarkan kemampuan dan keahlian mereka dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebagaimana disebutkan di atas, karyawan tata usaha yang mampu menggunakan mesin ketik manual atau elektrik dengan hasil yang memuaskan seharusnya dibayar lebih tinggi daripada karyawan yang hanya mampu menggunakan mesin ketik manual. Demikian pula, karyawan yang mahir menggunakan komputer seharusnya dibayar lebih tinggi daripada karyawan yang hanya mahir menggunakan komputer (Madjid, 2016).

G. Langkah-langkah dalam menentukan kompensasi

Penetapan gaji perlu dilakukan secara tepat agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Salah satu faktor penting adalah keadilan dalam pemberian gaji, baik dari sisi internal maupun eksternal. Keadilan internal berarti upah yang diberikan sebanding dengan kontribusi serta setara dengan jabatan sejenis di dalam perusahaan. Keadilan eksternal menunjukkan bahwa gaji dinilai wajar jika sepadan dengan posisi yang sama di perusahaan lain. Untuk mewujudkan keadilan tersebut, berikut ada beberapa

langkah yang dapat dilakukan dalam menentukan struktur gaji (Tuti Andriani & Zuhairansyah, 2022).

1. Menganalisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan serta persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

2. Mengevaluasi Jabatan atau Tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain. Proses ini adalah untuk tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji. Penilaian secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja.

3. Melakukan Survei Gaji atau Upah

Survei gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam organisasi-organisasi yang mempunyai jabatan yang sejenis. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam merencanakan dan menentukan gaji.

4. Menentukan Tingkatan Gaji

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan dan melakukan survei tentang gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan gaji. Misalnya, untuk menggunakan metode poin, faktor-faktor pekerjaan telah ditentukan poinnya dan jabatan-jabatan kunci telah diketahui. Harga pasarnya berdasarkan survei yang dilakukan. Selanjutnya, berdasarkan poin yang sudah ditentukan dengan cara mempelajari informasi dan analisis jabatan (deskriptif jabatan, spesifikasi jabatan, standar untuk kerja), setiap pekerjaan ditentukan poinnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan keuntungan sumber daya manusia sebagai motivasi kerja untuk karyawan dicapai melalui: 1) analisis tujuan kompensasi. Analisis ini menunjukkan betapa pentingnya memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas. 2) Faktor yang mempengaruhi kompensasi dipengaruhi oleh besar kecilnya suatu organisasi. Semakin besar organisasi dan lebih kuat manajemennya akan menghasilkan gaji yang lebih besar, terorganisir, dan kompetitif sesuai dengan kemampuan mereka. 3) Hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi berdasarkan keahlian dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan yang memiliki keahlian yang dapat diandalkan. Sebaliknya, bagi karyawan yang tidak memiliki keahlian dan tidak memiliki kemampuan untuk meningkatkan keahliannya, sistem kompensasi dapat membuat mereka

frustasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyesuaikan kompensasi dengan keahlian karyawan atau pegawai. Ini adalah cara untuk memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka.

Daftar Pustaka

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah (Vol. 1, Issue 1). <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>
- Andriani, T., & Arifin, Z. (2022). Manajemen sumber daya manusia terintegrasi Islam (Ed. 1, Cet. 1). Rajagrafindo Persada.
- Baharun, H., & Awwaliyah, R. (2018). Pendidikan Inklusi Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Dalam Perspektif Epistemologi Islam. Modeling: *Jurnal Program Studi Pgmi*, 5(1), 57–71.
- Erliyana, S., & Azizah, I. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bumi Akpelni Semarang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(2), 171–178.
- Feriyana, W., Sari, S. S., & Yansahrita, Y. (2017). Peran Upah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 11(1), 117–134.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Mundiri, A., & Bariroh, A. (2019). Amplifikasi Profesi Guru Dalam Proses Pendidikan Transformatif Perspektif Al-Ghazali. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 18(1), 159-184.
- Nurmansyah SR, D., BSc., M.M. (2024). *Manajemen kompensasi untuk meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing*. Eureka Media Aksara.
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*. In STAIN Jember Press.
- Zunaidah, D., Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Universitas Sriwijaya.