



Compensation Management

Manajemen Kompensasi

Rupus^{1*}, Ade Febrianto²

^{1,2}Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received: 15-01-2025 Revised: 20-01-2025 Accepted: 27-01-2025 Keywords: Compensation Management; Compensation Policy; Employee Productivity. Work Motivation;	<i>Compensation management is an important aspect of human resource management which aims to reward employees for their contributions to the organization. Compensation can be financial or non-financial and increases employee motivation, performance and job satisfaction. This article discusses compensation policies, the factors influencing them, and the implications for employee productivity. Using a literature review method, this article presents various theoretical and empirical perspectives related to compensation management.</i>
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license 	Corresponding Author: Rupus Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: rupus.092111016@student.binawan.ac.id

PENDAHULUAN

Kompensasi sebuah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika kompensasi tidak sesuai, dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Pentingnya sistem kompensasi yang baik adalah untuk memastikan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuannya, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan produktif.

Menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah yang muncul. Oleh karena itu, manajemen kompensasi memainkan peran kunci dalam mendorong kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diatas, tujuan penelitian ini yaitu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, mengeksplorasi teori kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia, menguraikan komponen-komponen kompensasi yang efektif dan menjelaskan dampak sistem kompensasi terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2020:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Hasibuan, (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Manajemen kompensasi adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada desain, implementasi, dan pemeliharaan paket kompensasi yang efektif. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai bentuk tunjangan, bonus, dan insentif. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, manajemen kompensasi berfungsi sebagai alat strategis untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan talenta.

Kompensasi yang tepat jumlah dan seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan sangat penting untuk mencegah mereka meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang layak dan kompetitif dengan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama akan membuat karyawan merasa dihargai dan mengurangi kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus dilakukan dengan perhitungan dan pertimbangan matang.

Program kompensasi mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi juga sering kali merupakan komponen biaya terbesar yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan kompensasi yang tidak tepat dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawan yang berharga, yang kemudian harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut, melatih, dan mengembangkan pengganti mereka. Bahkan jika karyawan tetap bertahan, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan produktivitas mereka.

Jenis Kompensasi

Menurut (Rohim & Haryanto, 2023) kompensasi dapat dibagi berapa bentuk, diantaranya:

Kompensasi dalam bentuk finansial: Kompensasi langsung: Gaji, upah, komisi, dan bonus yang dibayarkan langsung kepada karyawan.

Kompensasi tidak langsung: Tunjangan kesehatan, pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, pendidikan, dan lainnya.

Kompensasi dalam Bentuk Non-Finansial: Yang berhubungan dengan pekerjaan: Kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan pegawai, pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan minat, peluang promosi, dan jabatan sebagai simbol status.

Yang berhubungan dengan lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai, dan atmosfer yang menyenangkan untuk mendukung kinerja pegawai.

Motivasi

Kompensasi yang layak memberikan rangsangan dan motivasi bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka dan meningkatkan produktivitas. Perusahaan sering memberikan insentif atau hadiah untuk mendorong motivasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Menjamin Keadilan:

Keadilan dalam kompensasi baik internal maupun eksternal penting untuk menciptakan hubungan yang adil antar karyawan. Keadilan internal mengacu pada penetapan gaji sesuai dengan nilai relatif pekerjaan, sementara keadilan eksternal memastikan kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar industri dan perusahaan lain.

Faktor Yang mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, seperti regulasi pemerintah, tawar-menawar antara perusahaan dan karyawan, biaya hidup, ukuran perusahaan, dan kemampuan perusahaan untuk membayar. Penentuan kompensasi yang adil harus memperhatikan standar hidup karyawan, kemampuan perusahaan, dan faktor lainnya agar dapat menarik dan mempertahankan karyawan serta mendorong produktivitas.

Menurut Judge, Timothy A. (2015) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi dapat dibagi berapa faktor, diantaranya:

Faktor Pemerintah:

Peraturan Pemerintah terkait dengan standar gaji minimal, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi, dan devaluasi sangat mempengaruhi kebijakan kompensasi perusahaan. Pemerintah menetapkan batasan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh perusahaan dalam menentukan kompensasi kepada karyawan.

Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai:

Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh tawar-menawar antara perusahaan dan pegawai. Terutama dalam hal rekrutmen pegawai dengan keterampilan khusus yang dibutuhkan perusahaan, negosiasi antara pegawai dan perusahaan mengenai besaran upah dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi.

Standar dan Biaya Hidup Pegawai:

Biaya hidup pegawai menjadi pertimbangan penting dalam penentuan kompensasi. Kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya harus dipenuhi untuk menciptakan rasa aman dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan biaya hidup minimal yang diperlukan pegawai untuk hidup layak.

Ukuran Perbandingan Upah:

Ukuran perusahaan, tingkat pendidikan, dan masa kerja pegawai mempengaruhi kebijakan kompensasi. Upah pegawai harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan, pengalaman, serta ukuran dan kemampuan perusahaan. Sebuah perusahaan besar biasanya dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan kecil, dan pegawai dengan pendidikan serta masa kerja yang lebih tinggi biasanya berhak atas kompensasi yang lebih besar.

Kemampuan Membayar:

Kemampuan perusahaan untuk membayar sangat penting dalam menentukan kebijakan kompensasi. Perusahaan harus menetapkan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan, agar tidak memberikan kompensasi yang melebihi kemampuan yang ada.

Masalah ini harus menjadi bahan pertimbangan. Perusahaan/organisasi dapat memutuskan untuk menaikkan upah dan memberi kompensasi kepada pegawainya, bilamana kenaikan upah tersebut justru lebih baik. Hal itu berarti jumlah tambahan uang yang diberikan itu jauh lebih kecil bila dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh akibat kenaikan upah tersebut. Apabila perusahaan/organisasi setelah menetapkan besarnya kompensasi tidak mau meninjau kembali maka

perusahaan tersebut dalam penentuan kompensasi dikatakan statis. Banyak faktor yang menyebabkan perlunya kompensasi tersebut ditinjau kembali. Karena hal ini, berubahlah maka kompensasi sebenarnya yang diberikan ditinjau kembali. Dapat perubahan tingkat hidup penduduk; perubahan undang-undang/ peraturan tentang besarnya upah; dan perubahan tingkat upah dari perusahaan lain.

Apabila kompensasi tersebut diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai di antara para pegawai, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut pegawai menentukan skala kehidupannya. Sementara itu, kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga pegawai. Oleh karena itu, bila para pegawai memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mencari data teori menganalisis literatur terkait manajemen kompensasi dari berbagai sumber artikel. Data dikumpulkan dari buku, jurnal, dan makalah yang relevan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang praktik dan teori kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian, yang memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah-masalah aktual dan pengembangan ilmu pengetahuan (T Soendari, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran kompensasi

1. Memperoleh Personil yang berkualitas

Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja, karena para perusahaan/organisasi berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2. Mempertahankan pegawai yang ada

Para pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan di masa depan, planing kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggungjawab dan perilaku-perilaku lainnya.

Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan/organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standart.

5. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

Disiplin Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

Pengaruh Serikat Pekerja Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaunganya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

Pengaruh pemerintah Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya, berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya balas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan perusahaan bagi karyawannya. Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang nya dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Jika program kompensasi suatu perusahaan sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya organisasi tersebut akan mempunyai nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan mensejahterkan masyarakat.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian dahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
(Dessler, Gary. 2015)	Kebijakan Kompensasi dan manajemen kompensasi	Sistem pengupahan dan manfaat yang diterapkan oleh organisasi untuk karyawan meningkatkan retensi dan motivasi.
(Cahayani, Ati. 2005.)	Faktor yang mempengaruhi eksternal dan internal	Termasuk kebijakan pemerintah, standar biaya hidup, pasar tenaga kerja, dan kondisi keuangan organisasi yang berdampak pada kebijakan kompensasi.

(S Sutrisno,2022)	Jenis kompensasi	Finansial (gaji, bonus, insentif) dan non-finansial (tunjangan, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja) memiliki peran signifikan dalam kesejahteraan karyawan.
(A Adzansyah, 2023)	Dampak kompensasi dalam motivasi dan retensi karyawan	Berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang berkontribusi pada kinerja organisasi.
(Judge, Timoty A. 2015)	Efisiensi kinerja organisasi	Manajemen kompensasi yang efektif meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Manajemen kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta produktivitas organisasi. Kebijakan kompensasi yang efektif tidak hanya mempertimbangkan faktor internal organisasi, tetapi juga faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, standar biaya hidup, pasar tenaga kerja, dan kondisi keuangan organisasi. Dengan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat turnover, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Oleh karena itu, strategi kompensasi harus terus dievaluasi dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahayani, Ati. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia E14*. Jakarta : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P., 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Juniantara, Riana, 2015. *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: Bali*. ISSN:. 2337- 3067.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Erlangga..
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Robbins, Stephen P dan Timoty A. Judge, 2015, *Perilaku organisasi*, jakarta: salemba empat

Wahyuddin M dan Parwanto. (2002). *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Tesis. Surakarta: Universitas.Muhammadiyah.Surakarta