

BAB IX

KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN SDM

A. Konsep Kompensasi Personalia

Guna meraih tujuan perusahaan, dapat dikatakan sangat tergantung dengan komitmen dan loyalitas yang diberikan karyawannya kepada perusahaannya. Hal ini menjadi sebuah pandangan umum mengenai hal-hal yang menjadikan perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan penting melaksanakan kegiatan/program yang menjadikan karyawannya untuk mampu memberikan loyalitasnya. Dengan demikian perusahaan akan sangat terdukung atas pemberian loyalitas yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Bahkan hal itu juga akan mendorong produktivitas kinerja perusahaan.

Loyalitas karyawan dapat dipicu berbagai aspek, khususnya stimulus-stimulus yang dapat diberikan oleh perusahaan. Termasuk salah satunya dengan pemberian kompensasi, ini juga akan menjadi daya tarik bagi karyawan perusahaan untuk memberikan rasa loyalnya kepada perusahaan. Oleh karena itu, dalam penentuan kompensasi ataupun hal lainnya yang berkaitan dengan kinerja, kebijakan personalia perusahaan menjadi sebuah hal yang penting. Hal itu dilakukan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah dirancang dan menjadi target perusahaan.¹

Penentuan kompensasi pada dasarnya merupakan hal yang sangat penting, namun persoalan tersebut dapat dikatakan juga

¹ Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005, h.119

menjadi persoalan yang sangat kompleks. Penentuan kompensasi sangat menjadi kompleks karena harus diputuskan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada. Misalnya, aspek manfaat pemberian kompensasi, aspek kebutuhan kompensasi, dan bentuk serta jenis kompensasi apa yang akan diberikan kepada karyawan. Hal ini merupakan dasar yang dapat dikatakan sangat kompleks, dengan berbagai pertimbangan yang dilaksanakan perusahaan hanya menentukan satu bentuk atau dua bentuk kompensasi saja.

Kompensasi pada dasarnya diberikan tidak hanya untuk memenuhi kepentingan karyawan atau kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi juga dengan memperhatikan dari kepentingan masyarakat dan pemerintah. Sehingga dengan berbagai aspek yang ada tersebut, pemberian kompensasi tidak dapat dilaksanakan dengan memenuhi syarat adil dan wajar saja, namun juga harus diberikan dengan pertimbangan adanya unsur aturan pemerintah, kondisi budaya masyarakat dan penyebab lainnya.²

B. Kompensasi Untuk Loyalitas

Pemberian kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu dalam memberikan kompensasi seharusnya mempertimbangkan apa yang terjadi pada karyawan dan perusahaan. Namun pada dasarnya tujuan kompensasi itu diberikan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Hal inilah yang menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Sehingga dalam pemberian kompensasi, penting untuk mempertimbangkan adanya unsur kepentingan karyawan hingga kepentingan perusahaan.³

² Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cetakan ke 2, Rineka Cipta, Jakarta., 2003, h.18

³ Siagian, Sondang P., *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cetakan Kelima, Penerbit CV. Haji mas Agung, Jakarta, 2005, h.77

Kepentingan manajemen personalia dalam pemberian kompensasi yaitu dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi, serta kinerja karyawannya. Sehingga pemberian kompensasi tersebut dilaksanakan juga dengan alasan utama yang berkaitan dengan produktivitas perusahaan. Sehingga, pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan diharapkan mampu untuk menunjang produktivitas seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Ini menjadi salah satu faktor penting yang harus dilaksanakan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi.⁴

C. Kompensasi Sebagai Sarana Kedekatan

Flippo menjelaskan mengenai pengertian kompensasi, yaitu *“Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives”*.⁵ Kemudian, Handoko menerangkan kepentingan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.⁶ Sementara itu, Hasibuan menjelaskan kepentingan dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat sebagai tambahan sokongan dana yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sehingga proses produksi perusahaan dapat terjalin lebih kuat lagi.⁷

Sesuai dengan pengertian tersebut, kepentingan dalam pemberian kompensasi diberikan untuk karyawan sebagai bentuk balas jasa, tambahan imbalan kerja, tambahan upah, agar karyawan

⁴ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta : BPFE, 2003, h.66

⁵ Wulan, *Sistem Kompensasi Dalam Bidang Asuransi*, *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Stie Indonesia Malang, Vol.19 No. 1 Mei 2016,

⁶ Handoko, T. Hani, *Manajemen Pemasaran Di Indonesia*, Analisis, Perencanaan, Implementasi dan pengendalian, Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta, 2002, h.115

⁷ Hasibuan, Malayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Bumi Aksara, Jakarta, 2005, h.118

tersebut mampu lebih berprestasi yaitu dengan peningkatan jumlah produktivitas kerja. Hingga dengan tercapainya tujuan umum perusahaan, yaitu untuk memperoleh laba dan mempertahankan eksistensi. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya ditujukan untuk sekedar mensejahterakan karyawan saja, melainkan juga diharapkan berimbas positif terhadap produktivitas perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk dana juga menjadi salah satu faktor penting. Itu menjadi salah satu faktor penting yang penting, karena pandangan karyawan pada umumnya yaitu dengan berpedoman pada nilai nominal. Sehingga opsi pemberian dana dapat menjadi opsi pertama yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Ini juga menjadi salah satu opsi terbaik, karena kebutuhan karyawan secara rinci perusahaan tidak mengetahui keperluan apakah yang paling dibutuhkan oleh karyawannya.

D. Macam-Macam Kebutuhan

Konsep penghitungan mengenai kebutuhan karyawan, pada dasarnya dilaksanakan dengan memperhatikan beberapa pola. Ini juga menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Agar benar-benar tepat ketika memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk non dana. Abraham Maslow mengemukakan, hierarki kebutuhan seseorang terbagi ke dalam beberapa kebutuhan, yaitu sebagai berikut: ⁸

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Aditama, 2005, h.88

2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Kebutuhan inilah yang mendorong seorang seniman mengungkapkan keahliannya di atas kanvas, kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk bekerja pada siang hari dan kemudian mengikuti kuliah sore untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini di dalam lembaga, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di lembaga.

