

BAB XII

MANAJEMEN KOMPENSASI

A. Memperoleh SDM Berkualitas

SDM yang berkualitas menjadi salah satu alasan utama pemberlakuan kompensasi dalam suatu perusahaan, dengan harapan kompensasi yang ada di dalam sebuah perusahaan mampu menjadi stimulus untuk menarik minat dan mempertahankan karyawan berkualitas yang sudah ada. Kualitas karyawan menjadi salah satu kebutuhan utama yang menjadi pilar utama dalam perkembangan sebuah perusahaan. Dengan demikian kompensasi merupakan hal yang sangat penting diperhatikan kebijakannya untuk menambah berbagai potensi positif keberadaan suatu perusahaan.¹

Kompensasi dan pembagiannya kepada karyawan dalam sebuah perusahaan, dapat dinilai dari berbagai aspek sudut pandang. Ada yang menilai bahwa kompensasi sebagai bentuk imbalan yang memang harus diterima oleh seorang karyawan, ada yang menilai bahwa kompensasi merupakan hadiah lain dari perusahaan, dan pandangan-pandangan lainnya. Namun demikian keberadaan kompensasi sangat penting diberikan kepada karyawan, dengan harapan terciptanya iklim kerja yang lebih berkualitas.²

Pemberlakuan kompensasi, pemberian kompensasi, dan besaran kompensasi kerap dipandang dengan asas keadilan. Sehingga ketepatan pemberian kompensasi penting dipertimbangkan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang diberikan juga dengan

¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2008, h.59

² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, h.198

harapan menjadikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan perusahaan. Kepuasan kerja tersebutlah yang diharapkan perusahaan agar terjalin suasana kerja yang kondusif, hingga terciptalah produktivitas perusahaan.³

Oleh karena itu, perusahaan penting untuk melakukan berbagai pertimbangan sebelum menentukan kompensasi apa yang akan diberikan kepada karyawannya. Karena pemberian kompensasi juga berpotensi menimbulkan berbagai pandangan atau persepsi yang berbeda-beda dari karyawan suatu perusahaan. Pandangan-pandangan karyawan sudah seharusnya mampu diarahkan ke arah yang positif dengan pemberian kompensasi yang tepat.

B. Efisiensi Administrasi

Mengacu pada Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang mengatur tentang pelaksanaan otonomi daerah, yang mana melalui aturan tersebut memberikan kebebasan kepada daerah untuk menata, mengolah dan mengambil kebijakan dalam memajukan daerahnya. Melalui otonomi daerah pemerintah memberikan kebebasan kepada pemerintah daerah untuk mampu menata wilayahnya dan menggali berbagai potensi yang ada.

Administrasi dalam kompensasi, juga dilaksanakan dengan berbagai batasan. Karena legalitasnya telah diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar tidak terjadi pemberlakuan kompensasi yang semena-mena oleh berbagai perusahaan. Siagian, menyatakan bahwa administrasi mengandung 3 unsur utama, yaitu unsur manajemen, unsur organisasi, dan unsur kegiatan operasional, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:⁴

³ Asep Qustolani, Pengaruh Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, Vol. 3 Nomor 1 Periode Januari - Juni Issn : 2356-3923, Tahun 2016, h.12

⁴ Siagian, S.P., *Analisis serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1999, h.128

1. Unsur manajemen yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk menata sedemikian rupa yang berkaitan dengan kompensasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga pencatatan.
2. Unsur organisasi ini merupakan bentuk ikatan atau jalinan emosional yang diharapkan terjadi dalam satu wadah perusahaan. Dengan demikian akan tercipta rasa saling memiliki antara karyawan, pejabat hingga perusahaan itu sendiri.
3. Unsur kegiatan operasional ini merupakan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan. Namun dalam kegiatan operasional ini, diharapkan mampu mengarahkan pelaksanaan administrasi kompensasi dengan baik dan terarah.

Menurut Ensiklopedi Administrasi, pelaksanaan pekerjaan dapat dinilai dari beberapa unsur. Perbandingan tersebut dapat diketahui dari 2 sudut pandang, yaitu:⁵

1. Segi hasil, yang mana suatu pekerjaan memerlukan bukti dengan hasil yang nyata dan maksimal. Terlihat atau tidaknya kerja seseorang dapat diketahui dari hasil yang ia capai.
2. Segi usaha, yaitu pelaksanaan pekerjaan juga harus dilaksanakan dengan berkesinambungan dan memperhatikan usaha seseorang. terdapat 5 poin dalam segi usaha yaitu pikiran, tenaga jasmani, waktu, ruang, dan benda, termasuk uang.

C. Mempertahankan Karyawan Berkualitas

Menurut Miles dalam Gomes, keberadaan suatu organisasi turut dipengaruhi oleh keberadaan orang-orang yang menduduki dalam organisasi tersebut. keberadaan SDM memberikan nilai tersendiri karena akan menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi. Unsur manusia, memiliki peranan yang tidak dapat digantikan dengan kecanggihan teknologi. Karena dengan adanya

⁵ The Liang Gie, dkk, *Ensiklopedi Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 2000, h.45

manusia, maka akan mampu mengolah sesuatu menjadi *output* yang berkualitas, termasuk dalam segi produksi dan jasa.⁶

Pandangan dari sudut yang sempit, menilai pemberlakuan dan pemberian kompensasi akan menjadi faktor yang membuat kinerja seseorang menjadi meningkat. Hal ini dapat saja diterima ataupun tidak. Karena pada berbagai persoalan yang ada, juga ada unjuk rasa yang menuntut upah kerja yang tinggi. Tetapi dengan gaji yang tinggi saja, terkadang juga tidak membuat sebagian orang langsung memiliki kepuasan kerja.⁷

Pemberlakuan kompensasi pada kenyataannya dapat diberikan dengan berbagai macam bentuknya. Namun dalam teori umum, keberadaan kompensasi mampu memberikan spirit tersendiri bagi seorang karyawan. Meskipun pandangan ini tidak sepenuhnya salah, namun dalam arti yang lain dapat dianggap pemberian kompensasi akan memberikan ketergantungan kepada karyawannya. Padahal tujuan utama pemberian kompensasi untuk memelihara hingga mempertahankan karyawan yang berkualitas.⁸

Kompensasi yang diberikan dapat berupa uang baik diberikan secara tunai, imbalan tidak langsung atau tambahan, pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi diharapkan menjadi salah satu cara bagi pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003, h.23

⁷ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012, h.19

⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003, h.23

D. Mengawasi Biaya

Organisasi kompensasi yang rasional membantu dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah atau gaji yang kompetitif, organisasi dapat keseimbangan etos kerja karyawan yang meningkat. Manajemen suatu perusahaan selalu melaksanakan fungsinya yaitu sebagai pengawas semua aktifitas yang ada di dalam perusahaan, salah satunya adalah dalam hal pengendalian biaya, pengendalian ini memerlukan adanya patokan atau standar yang dipakai dalam menjalankan tugasnya. Tolak ukur dalam pengendalian biaya ini disebut dengan biaya standar yang digunakan oleh perusahaan.⁹

Guna biaya standar dalam akuntansi ini digunakan untuk mengukur atau menghitung perselisihan di antara keduanya. Informasi mengenai selisih antara biaya standar dengan biaya sesungguhnya diberikan kepada manajemen untuk kemudian dipakai menghitung dasar penentu sebab-sebab terjadinya selisih. Informasi mengenai terjadinya selisih ini kemudian dipakai menilai manajer atas prestasinya dalam pertanggungjawaban atas perselisihan yang terjadi.

Perlakuan biaya standar sangat diperlukan oleh manajemen sebagai pengendalian semua biaya pengeluaran supaya tepat sasaran. Dengan sistem biaya standar ini sebagai alat untuk pengendalian biaya yang efektif karena pusat pengaturan keluar masuk biaya dapat diakumulasikan dan dapat diukur secara kuantitatif. Sehingga tingkat efektifitasnya dapat diukur dengan maksimal.

Informasi data-data mengenai biaya yang benar-benar terjadi sangat diperlukan oleh manajemen untuk menilai dan mengendalikan biaya produksi, biaya ini digunakan untuk perencanaan kegiatan perusahaan dimasa depan. Bukan hanya memerlukan biaya

⁹A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Pradnya Paramita, 2007, H.27

sebenarnya saja melainkan biaya memerlukan metode untuk mengukur kegiatan yang sedang berjalan. Penentuan dimuka merupakan dorongan untuk mendapatkan informasi gambaran mengenai biaya yang dikeluarkan selama periode tertentu. Sehingga pemborosan dan ketidakefisiensian dapat dihindari sedini mungkin. Biaya yang ditentukan dimuka ini adalah biaya standar yang dapat digunakan untuk mengatur biaya sesungguhnya yang terjadi.¹⁰

¹⁰ Matdio Siahaan, “penggunaan biaya standar sebagai alat biaya produksi”, *Jurnal Kajian Ilmiah UBJ*, vol.16 No.1, ISSN:1410 9794, edisi: Januari 2016, H.62