

BAB VIII

KOMPENSASI UNTUK KUALITAS KINERJA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya memerlukan berbagai unsur penyangga, utamanya bahan produksi, dana dan sumber daya manusia. Operasional perusahaan ditujukan untuk menyediakan layanan jasa dan produksi suatu barang, dengan tujuan melayani konsumen dengan harapan adanya profit atau keuntungan yang kemudian digunakan kembali untuk mengembangkan usahanya.

Faktor sumber daya manusia pada suatu perusahaan inilah yang menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Karena keberadaan seorang SDM akan menentukan produktivitas kinerja suatu perusahaan. Misalnya dalam suatu perusahaan telah tersedia alat yang canggih, namun apabila pengoperasionalan alat tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik, maka kecanggihan alat tersebut juga akan kurang dapat dipergunakan dengan baik.¹

Guna menata keberadaan perusahaan dengan baik, diperlukan adanya penataan sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang mana konsep ini mengatur hubungan kerja secara efektif dan efisien. Keberadaan manajemen sumber daya manusia tersebut menjadi salah satu hal pokok yang harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Manager yang baik dalam suatu perusahaan, yaitu manager yang mampu menata sumber daya

¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008, h.26

manusianya dengan baik, mampu mengetahui kualitas SDM yang ada, dan mampu megorganisir sesuai dengan kemampuan masing-masing.²

Tantangan manajemen sumber daya manusia turut dipengaruhi oleh kondisi eksternal perusahaan, atau tantangan yang berasal dari luar. Inilah yang menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mengembangkan konsep manajemen yang baik. Yaitu untuk mengatasi tantangan yang berasal dari luar, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memperhatikan dengan perkembangan jaman, teknologi dan lingkungan luar perusahaan. Sementara salah satu aspek yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan pemberian kompensasi.³

B. Konsep Manajemen SDM

Konsep dalam manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan pengolahan keberadaan manusia yang terdapat dalam perusahaan guna mencapai produktivitas perusahaan.⁴ Menurut Simamora, pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan langkah pendayagunaan, tindakan pengembangan, konsep penilaian, proses pemberian balas jasa serta pengelolaan manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan.⁵ Konsep manajemen ini diperukan untuk menata dan menyusun kekuatan agar kinerja perusahaan dapat berjalan sesuai porsinya masing-masing.⁶ Sementara itu, Mangkunegara menjelaskan mengenai manajemen

² Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: IN MEDIA, 2015, h.2

³ *Ibid.*, h.5

⁴ Ati Cahayani, *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks, 2005, h.19

⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2014, h.4

⁶ Hani Handoko T., *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2011, h.3

sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan dan kegiatan pendayagunaan pada sumber daya karyawan.⁷

Arti penting sumber daya manusia menurut Hasibuan yaitu ilmu dan seni yang dilaksanakan untuk mengatur hubungan dan kegiatan serta peranan tenaga kerja, agar yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien guna produktivitas perusahaan.⁸ Sementara itu, Cardoso menerangkan bahwa, keberadaan manajemen SDM dapat berpengaruh terhadap langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁹

Mengenai konsep manajemen SDM Manullang menjelaskan, keberadaan manajemen penting didayagunakan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting untuk dilaksanakan perusahaan.¹⁰ Penentuan jumlah kompensasi yang layak, diharapkan dapat menunjang keberhasilan perusahaan, hal ini juga akan memberikan pengaruhnya kepada kelangsungan efektifitas kinerja perusahaan. Kompensasi yang diberikan juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM. Penentuan besaran kompensasi, dan manajemen SDM menjadi satu bagian yang saling berkaitan dengan tujuan yang sama yaitu produktivitas perusahaan dengan harapan profit dana yang diperoleh.¹¹

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011, h.1

⁸ S. P Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksar, 2012, h.10

⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: AndiOffset, 2003, h.2

¹⁰ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009, 198

¹¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009, h.78

C. Arti Penting Pengolahan SDM

Keberadaan serta pengelolaan SDM, dalam penerapannya juga akan berkaitan dengan segala kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan, ini menjadi suatu praktik yang tidak dapat dilepaskan dari kelangsungan operasional perusahaan. Karena pengelolaan SDM akan bersinggungan dengan tenaga kerja, yang diharapkan juga tidak mengganggu proses atau kegiatan operasional perusahaan. Salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan pengelolaan SDM yaitu dengan pengolahan SDM dengan cara yang baik dan seefektif mungkin tanpa menghambat kelangsungan kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian berbagai kegiatan yang dilaksanakan, proses produksi dan pengelolaan SDM dapat berjalan dengan beriringan tanpa ada yang terganggu.¹²

Secara umum pengelolaan SDM pada setiap perusahaan, didasarkan kepada beberapa tipe sumber daya, yaitu: finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi. Empat tipe SDM tersebut penting untuk diidentifikasi dengan detail, agar pelaksanaan pengelolaan SDM dapat berjalan dengan baik. Hal ini penting dilaksanakan oleh perusahaan sebagai langkah dan upaya untuk menentukan langkah atau rencana masa depan yang baik.¹³ Sementara itu, dalam operasionalnya manajemen SDM meliputi berbagai tahapan yaitu mulai dari tahap perencanaan, tahap pengorganisasian, tahap pelaksanaan dan tahap pengendalian”.¹⁴

Dari berbagai pemaparan tersebut, konsep manajemen sumber daya manusia dapat dikategorikan sebagai pengelolaan yang menyeluruh. Pengelolaan SDM dan operasional perusahaan menjadi dua hal yang harus tetap dilaksanakan dengan baik. Agar

¹² *Ibid.*, h. 206

¹³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2005, h. 48

¹⁴ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011, h.1

faktor produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan tidak terganggu dengan adanya konsep penataan dan pengelolaan SDM perusahaan. Hal penting lain yang harus disadari oleh perusahaan yaitu SDM menjadi investasi penting yang harus dijaga keberadaannya oleh suatu perusahaan. Dengan demikian perusahaan juga harus menjaga agar SDM yang ada di suatu perusahaan dapat bertahan untuk setia memberikan loyalitasnya kepada perusahaan.

D. Fungsi Manajemen SDM

Dinilai dari segi fungsinya, keberadaan manajemen SDM terbagi menjadi dua bagian, yaitu terdapat fungsi manajerial dan fungsi operasional, yaitu:¹⁵

1. Fungsi Manajerial.

Menurut Umar, Fungsi Manajerial terbagi ke dalam beberapa aspek, yaitu:¹⁶

- a. Tahapan Perencanaan (*Planning*), yaitu penentuan langkah apa yang akan ditentukan oleh perusahaan untuk menentukan langkah ke depan apa yang akan dilaksanakan oleh perusahaan.
- b. Tahapan Pengorganisasian (*Organizing*), tahapan ini memerlukan adanya fungsi manajerial yang sangat baik, karena keberhasilan yang dilaksanakan tergantung dari keberadaan manajer. Dengan demikian, ini juga menjadi tahapan yang penting dilaksanakan oleh perusahaan.
- c. Tahapan Pengarahan (*Directing*), merupakan tahapan yang dilaksanakan dan tergantung pada manajemen perusahaan. Ini merupakan tindakan yang berhubungan dengan

¹⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009, h.69

¹⁶ Umar Husein, *Metode Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2005, h.33

pengarahan yang efektif dan efisien, sehingga tahapan akan dilaksanakan dengan cepat, baik, dan maksimal.

- d. Tahapan Pengawasan/pengendalian (*Controlling*), ini merupakan bentuk pengendalian yang juga menjadi kendali dari pihak manajemen perusahaan, atau dalam istilah modernnya disebut dengan *quality control*.
2. Fungsi Operasional.
- Fungsi Operasional, terbagai ke dalam beberapa bagian, yaitu:¹⁷
- a. Tahapan Pengadaan (*Procurement*), merupakan langkah awal yang penting dipertimbangkan dengan matang-matang, khususnya keberadaan karyawan yang memiliki jabatan potensial, namun secara menyeluruh keberadaan karyawan juga harus tetap dipertimbangkan.
 - b. Tahapan Pengembangan (*Development*), merupakan tahapan dimana perusahaan mengadakan berbagai bentuk pelatihan untuk mengembangkan kualitas karyawan.
 - c. Tahapan Kompensasi (*Compensation*), merupakan tahapan yang berhubungan dengan pemberian dana lain selain gaji, harapannya bisa meningkatkan motivasi karyawan.
 - d. Tahapan Integrasi (*Integration*), merupakan kegiatan penyatuan antar lini pada perusahaan, atau dengan kata lain kinerja satu bidang juga harus berhubungan dengan bidang yang lainnya.
 - e. Tahapan Pemeliharaan (*Maintenance*), merupakan tahapan yang berhubungan dengan pemeliharaan baik fisik maupun nonfisik, baik alat kerja hingga kesehatan SDM perusahaan.
 - f. Kegiatan Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*), merupakan proses yang sulit dan rumit yang harus diputuskan oleh perusahaan. Karena berbagai dampak negatif bisa saja

¹⁷ Umar Husein, *Metode Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2005, h.33

timbul akibat adanya kegiatan PHK. Maka dari itu kegiatan PHK yang dilaksanakan harus memperhatikan dengan baik berbagai persoalan, kebutuhan perusahaan, serta perampingan perusahaan dengan baik. Agar tidak terjadi persoalan dikemudian hari.

