

BAB X

KOMPENSASI DAN PENINGKATAN PERSONALIA

A. Kompensasi Untuk Peningkatan Personalia

Langkah-langkah peningkatan kinerja personalia, dalam rangka peningkatan kinerja personalia terdapat tujuh langkah antara lain adalah:¹

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi di lembaga.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui pegawai.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan apabila ada kekurangan kinerja.
 - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai sendiri.

¹ G. T. Tery, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung : Alumni, 1986), h.95

- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk mengulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut teratasi atau belum.
- f. Mulai dari awal, apabila perlu.

B. Kompensasi Bentuk Penghargaan

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.²

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

C. Gaji atau Upah

Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar, uang juga merupakan simbol dari pencapaian, keberhasilan dan pengakuan/penghargaan. Berdasarkan pandangannya, orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-

² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003, h.34

tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan kerja.³

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.⁴

Gaji atau upah merupakan bentuk imbalan finansial dari perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawannya. Gaji ini biasanya bisa diberikan perhari, perminggu bahkan perbulan. Bentuk gaji sangat bervariasi, bergantung masa kerja dan atau jabatan yang karyawan miliki. Sebagai karyawan yang aktif dan kreatif serta mempunyai prestasi baik, biasanya perusahaan akan memberikan balas jasa berupa insentif. Insentif merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.⁵

³ Addina Damanik, Kajian Kompensasi Dalam Mewujudkan Karakteristik Dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, Volume 8, Nomor 01, April 2018, h.14

⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h.70

⁵ 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

Sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi hak-hak karyawan, maka perusahaan akan mewujudkan bentuk perhatiannya terhadap karyawan, salah satunya yaitu melalui pemberian tunjangan dan fasilitas yang dapat dinikmati oleh karyawannya. Tunjangan banyak jenisnya, ada yang berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bahkan tunjangan kecelakaan dan kematian. Sementara untuk fasilitas biasanya perusahaan menyediakan melalui pemberian atau pinjaman barang-barang milik perusahaan.

D. Insentif

Bonus merupakan kompensasi insentif. Bonus tersebut diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi yang baru bisa terlampaui. Bonus yang diberikan dalam bentuk tunai, diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut. merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.⁶

Kompensai berupa insentif ini merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan terkait prestasi yang dilakukan oleh para karyawan. Insentif juga dapat diberikan kepada karyawan perorangan atau suatu divisi yang berhasil menerima target kerja bulanan, tahunan, bahkan harian. Dimisalkan yaitu para sales yang berhasil melakukan penjualan produk melebihi target akan diberikan insentif khusus oleh perusahaan.

⁶ Nuraini Firmandari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. IX, No. 1, ISSN:1907-9109, Desember 2014, h.6