

BAB IV PERBANDINGAN PEMBAYARAN KOMPENSASI

A. Perbandingan Dasar Pembayaran Kompensasi

Secara mendasar, terdapat beberapa perbandingan mendasar dalam pembayaran kompensasi, yaitu sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.1 Perbandingan pembayaran kompensasi
berdasarkan keterampilan dan jabatan**

No	Komponen	Kompensasi yang didasarkan pada keterampilan	Kompensasi yang didasarkan pada jabatan
1	Proses penilaian	Dikaitkan dengan evaluasi kelompok keterampilan	Dikaitkan dengan evaluasi seluruh jabatan
2	Proses penetapan harga	Sulit, karena seluruh sistem pembayaran dikaitkan dengan pasar	Lebih mudah, karena pembayaran dikaitkan dengan jabatan-jabatan patokan di pasar tenaga kerja
3	Jangka dan rentan waktu pembayaran	Sangat luas, satu rentang pembayaran untuk seluruh kelompok keterampilan	Bisa bervariasi, tergantung pada tipe jabatan dan luasnya tingkat pembayaran
4	Hasil dari evaluasi kinerja	Tes kompetensi	Ukuran kinerja jabatan

No	Komponen	Kompensasi yang didasarkan pada keterampilan	Kompensasi yang didasarkan pada jabatan
5	Kebijakan peningkatan gaji	Dikaitkan dengan Penguasaan keterampilan, karena diukur dengan tes kompetensi	Dikaitkan dengan senioritas, rating penilaian kinerja atau hasil nyata
6	Pelaksanaan pelatihan	Perlu, untuk memperoleh fleksibilitas jabatan dan peningkatan bayaran bagi semua karyawan	Diperlukan karena kebutuhan bukan karena keinginan
7	Kesempatan peningkatan gaji	Peluang lebih besar. Siapapun yang lulus tes kemampuan bisa maju	Peluang lebih kecil. Tidak ada kenaikan pangkat apabila tidak terbuka jabatan
8	Resiko perubahan	Jabatan bayaran tetap seperti biasa, kecuali keahlian keterampilan meningkat	Bayaran naik segera sesuai dengan jabatan baru
9	Kondisi administrasi pembayaran	Sulit, karena banyak aspek rencana pembayaran yang menuntut perhatian	Tergantung pada kompleksitas evaluasi jabatan dan rencana alokasi pembayaran

Banyaknya tenaga kerja yang izin tidak bekerja hingga keluar masuk dalam suatu perusahaan, dapat diminimalisir dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan suatu perusahaan akan dapat

memberikan loyalitasnya terhadap suatu perusahaan. Mencegah munculnya niatan keluar masuk pada suatu perusahaan, dengan demikian keberadaan karyawan yang potensial, terampil hingga berkualitas dapat dipertahankan oleh suatu perusahaan. Dengan demikian juga akan memberikan stabilitas perusahaan dalam melaksanakan kinerja secara umum dan tingkat produktivitas yang tetap terjaga.¹

B. Kompensasi yang Adil

Keberadaan kompensasi yang adil, mengharuskan diberikannya kompensasi yang tinggi terhadap karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi pula. Dengan demikian pemberian kompensasi ini mengacu pada kualitas yang dimiliki oleh seseorang karyawan itu sendiri. Namun demikian penerapan kompensasi ini juga masih menyisakan pertanyaan, bagaimana perusahaan tersebut dalam memberikan atau memutuskan dalam memberikan kompensasi tertentu yang sesuai dan adil dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tertentu. Inilah yang menjadi persoalan dalam memberikan rasa keadilan terhadap karyawan dengan dasar keadilan yang diberikan melalui kompensasi. Seorang karyawan cenderung menghitung pemberian kompensasi yang telah diberikan perusahaan dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menakar kelayakan dan kapantasan besaran kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan dengan dasar pemberian kompensasi atas dasar keadilan. Ini menjadi suatu catatan penting tersendiri bagi perusahaan, yang juga berfungsi dapat atau tidaknya perusahaan dalam menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Keadilan dalam pemberlakuan kompensasi menurut Siagian, penilaian keadilan kompensasi dapat dilihat dari tiga faktor

¹ Siagian, S.P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995. H.128

pembandingan, yaitu faktor diri sendiri, sistem kompensasi yang berlaku, dan faktor penilaian dari orang lain. Faktor diri sendiri erat hubungannya dengan persepsi seorang karyawan, bagaimana ia memandang keberadaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga perusahaan penting mempertimbangkan perspektif pandangan kompensasi versi karyawan. Sistem keadilan yang berlaku yaitu seseorang akan cenderung melakukan pembandingan dengan sistem pemberian kompensasi yang berlaku pada umumnya atau dengan ketentuan aturan undang-undang apabila ada. Kemudian pemberian kompensasi atas pandangan orang lain yaitu, yang mana orang lain juga dapat memberikan penilaian atas cocok atau tidaknya pemberian kompensasi.²

C. Sistem Pemberian Kompensasi

Lebih khusus lagi mengenai sebuah sistem pemberian kompensasi, merupakan hak dan kewenangan perusahaan. Sistem ini tergantung pada kebijakan perusahaan, sehingga selain memberikan gaji pokok juga memberikan adanya kompensasi lain untuk meringankan beban hidup karyawan tersebut. Yang mana dalam sistem ini, dengan dasar kewajaran, besar kecilnya pemberian kompensasi ditentukan oleh beratnya tanggung jawab karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan atau penghasilan kerja, hingga menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.³

Pemberian kompensasi dan kaitannya dengan sifat dalam pelaksanaan pemberian kompensasi dapat ditinjau dari beberapa segi. *Pertama*, yaitu dengan menilik tingkat kesulitan pekerjaan

² Ninuk Muljani, Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Jurnal Manajemen & kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September 2002, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/journals/menejement/>. h.99

³ *Ibid.*,

yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, apakah pekerjaan itu mudah, sedang, hingga pada tingkatan yang sulit. Sehingga wajar apabila seorang yang melaksanakan pekerjaan dengan tingkatan yang sulit mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dengan tingkat kesulitan yang lebih sederhana. *Kedua*, ditinjau dari segi resiko pekerjaan, apabila seorang yang melaksanakan pekerjaan dengan tingkatan resiko yang tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dengan resiko yang lebih kecil.

Guna menghindari terjadi kesalahpahaman dalam penerimaan besar atau kecilnya persepsi, maka perusahaan juga harus memberikan pemahaman kepada para karyawan. Karena ditakutkan dengan perbedaan pandangan yang terjadi, dapat menjadikan persoalan serius dalam operasional pekerjaan bahkan akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Transparansi juga perlu dilaksanakan oleh perusahaan, untuk mengetahui apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan masing-masing individu sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, dengan mengevaluasi dirinya sendiri.⁴

D. Kompensasi Mengacu Pada Undang-Undang

Salah satu aspek penting dalam sistem pemberian kompensasi yaitu dengan melaksanakan pemberlakuan kompensasi sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Sehingga perusahaan dalam memberlakukan kompensasi tidak dilaksanakan dengan sembarangan. Melainkan berpedoman pada aturan pemerintah yang berlaku. Ini juga akan menjadi sebuah pelindung perusahaan dalam memberikan rasa keadilan dalam pemberian kompensasi terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak akan terganjal

⁴ L. Robert, Mathis dan H. Jackson, John, *Human Resources Menejement*, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h.95

dengan ketentuan undang-undang yang berlaku apabila dikemudian hari terjadi persoalan mengenai pemberian dan pemberlakuan kompensasi oleh suatu perusahaan.⁵

Aturan dalam pemberlakuan kompensasi bermula dari *Securities Exchange Commission* (SEC) di Amerika yang digelar Tahun 2006. Selang setahun kemudian, pada Tahun 2007 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007 mengenai perbelakuan kompensasi. Yang mana sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2007 tersebut, kompensasi atau remunerasi perbankan harus dilaksanakan.⁶

Sehingga dengan pedoman dasar yang menjadi acuan dalam pemberian kompensasi yaitu Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007 tersebut. kompensasi sebenarnya telah diatur dan menjadi perhatian oleh pemerintah. Oleh karena itu pemberlakuan kompensasi pada dasarnya juga telah diatur dan terikat dalam Undang-Undang yang sah di Indonesia.

⁵ Ninuk Muljani, Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September 2002, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/journals/menejement/>. h.103

⁶ Evy Rahman Utami, Kinerja Dan Kompensasi Masa Depan Di Bank Syariah Dan Konvensional, *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, Volume 5(1) April 2017, P-Issn:2338-2783 | E-Issn: 2549-3876, h.83-96