

BAB V

MANFAAT KOMPENSASI

A. Manfaat Dasar Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson, pemberlakuan kompensasi menjadi nilai lebih bagi perusahaan, khususnya pada beberapa hal sebagai berikut:¹

1. Menarik calon karyawan dan karyawan potensial atau berkualitas untuk bergabung dan bertahan di perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan, kelayakan dan rasa kemanusiaan yang berlaku saat ini.
2. Keberadaan kompensasi diharapkan dapat menjadikan daya tarik atau pengikat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Secara kompetitif perusahaan akan unggul dari pesaingnya di pasaran.
4. Mampu menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas serta dedikasi kerja yang lebih tinggi.
5. Memperluas sasaran pasar yang menjadi target perusahaan. Dengan adanya kompensasi maka sebuah perusahaan akan mampu menerapkan strategi pasar berbasis karyawannya. Dengan karyawan yang berkualitas diharapkan kinerja perusahaan dapat dimaksimalkan.
6. Memperkuat kondisi perusahaan, sehingga dengan adanya kompensasi kondisi, struktur hingga finansial perusahaan akan

¹ R.S. Schuler, dan Jackson S.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga. 1999, h.99

ditunjang dengan semangat kerja masing-masing karyawannya. Kekuatan finansial yang bagus yaitu dengan memperhatikan kinerja secara umum perusahaan.

Salah satu manfaat kompensasi yang berada di luar jangkauan yaitu dengan tujuan merekrut orang-orang baru atau karyawan baru yang berkualitas, karena dengan pandangan bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut tinggi maka hanya orang-orang berkualitaslah saja yang akan terpilih. Secara otomatis hal ini akan memperkuat perusahaan dalam menata karyawannya. Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan karyawan yang kompetitif sesuai dengan harapan serta mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.²

B. Manfaat Umum Bagi Pekerja

Menurut beberapa tokoh diantaranya Gomez-Mejia, Schuler dan Jackson serta Luthans, alasan pemberian kompensasi yaitu (1) perlindungan umum, contohnya jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi, contohnya dana pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja, contohnya mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup, contohnya seperti bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.³

Penerapan pemberian kompensasi pada kenyataannya tidak dapat diterapkan pada masing-masing jenis dari pemberian kompensasi. Karena kemampuan perusahaan terbatas pada finansial dan perekonomian perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan tidak mampu memenuhi semua jenis kompensasi, namun

² L. Robert, Mathis dan H. Jackson, John, *Human Resources Menejement*, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h.95

³ R.S. Schuler, dan Jackson S.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*, Jilid 2, Jakarta: Erlangga. 1999, h.91

karyawan membutuhkan kompensasi yang langsung berhubungan dengan hajat hidup seseorang itu sendiri.

Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan diharapkan mampu mewakili berbagai jenis kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan analisa mengenai apa yang paling dibutuhkan oleh karyawannya. Misalnya, karyawan tersebut membutuhkan dukungan kemudahan anaknya sekolah, maka perusahaan memberikan tunjangan atau kompensasi yang berhubungan dengan kemudahan bersekolah anak dari karyawan tersebut.

C. Manfaat Umum Bagi Perusahaan

Kompensasi merupakan kewajiban lain yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasi (masa kerja) yang telah diraih oleh karyawan tersebut.⁴ Menurut Sadili Samsudin, kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa uang maupun berupa penghargaan, misalnya pemberian kendaraan bermotor, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan para putra pekerja, dan lainnya.⁵

Secara ringkas, keberadaan kompensasi akan memberikan manfaat yang baik kepada kinerja karyawan, yaitu:⁶ Perusahaan akan mendapat dan menjaga keberadaan karyawan dengan kualitas yang baik. Perusahaan dapat memacu kinerja karyawan agar lebih bekerja dengan lebih baik lagi.

⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rineka Cipta, 2009, h.142

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h.18

⁶ *Ibid.*,

Perusahaan dapat memilah ataupun membuat calon karyawan yang berkualitas untuk melamar kerja di perusahaan tersebut. Perusahaan dan karyawan akan mudah dalam kepengurusan administrasi, entah yang berkaitan dengan perusahaan ataupun yang berkaitan dengan non perusahaan. Perusahaan akan memiliki karyawan yang loyalitas, yang setia kepada perusahaan dan akan mampu mengungguli para pesaing.

D. Ketenangan Bekerja

Dengan demikian perusahaan dalam memberikan kompensasi erat kaitannya dengan dalih adanya kinerja, sistem dan kualitas karyawan yang mendapatkan kompensasi. Dalam hal ini kompensasi lebih diartikan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Yang kemudian sistem pemberian kompensasi, reward dan kinerja karyawan tidak dapat saling dipisahkan.⁷ Sementara itu menurut Rivai, ia menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu pengganti dari kontribusi atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan ditempatnya bekerja.⁸

Kompensasi dalam pelaksanaannya dapat menjadi sebuah langkah yang tepat dalam memacu kinerja karyawan agar mampu berbuat semaksimal mungkin bagi perusahaan. Dengan demikian, kompensasi diharapkan dapat menaikkan kinerja karyawan. Dan dari sisi perusahaan dapat memberikan efisiensi keuangan, karena tidak perlu mengeluarkan uang lebih karena harus melakukan seleksi karyawan baru, dan dengan adanya pemberian kompensasi ini maka akan memberikan stimulus rasa memiliki yang lebih dari seorang karyawan kepada perusahaannya.

⁷ *Ibid.*, h.219

⁸ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011, h.741

Beberapa faktor yang patut menjadi pertimbangan dalam memberikan kompensasi yaitu: adanya permintaan serta penawaran tenaga kerja yang terjalin antara perusahaan dan karyawannya. Kemampuan keuangan atau finansial yang dimiliki oleh perusahaan. Kemudian adanya dorongan dari serikat buruh yang ada. Posisi dalam jabatan yang diberikan, kondisi ekonomi nasional, produktivitas dan kemampuan karyawan itu sendiri, hingga tingkat pendidikan dan faktor pengalaman yang dimiliki oleh karyawannya itu sendiri.⁹

⁹ M.S.P. Hasibuan, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2009, h.134

