MEMAHAMI KONSEP PENGGAJIAN DAN MENGIDENTIFIKASI KOMPONEN KOMPENSASI

Ika Susilawati¹, Insan Kamil Abdillah², Mardiyah³
ikasusilawati260303@gmail.com¹, kamilabdillah1909@gmail.com²,
ummi.mardiyah@uinsa.ac.id³
UIN Sunan Ampel Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa rumusan masalah, yaitu: a) Definisi kompensasi dan penggajian, b) Macam-macam kompensasi, c) Isu manajemen kompensasi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan metode studi pustaka (library research), pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkontruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu secara berkala mengevaluasi dan menyesuaikan strategi kompensasi mereka agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan pasar, serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. **Kata Kunci:** Kompensasi, Manajemen Kompensasi, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to determine several problem formulations, namely: a) Definition of compensation and payroll, b) Types of compensation, c) Compensation management issues. This study is a qualitative study using library research methods, data collection by searching for sources and constructing from various sources such as books, journals, and existing research. The results of this study indicate that companies need to periodically evaluate and adjust their compensation strategies to remain relevant to employee needs and market developments, and support the achievement of the organization's long-term goals.

Keywords: *Compensation, Compensation Management, Human Resources.*

PENDAHULUAN

Manajemen kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki peran signifikan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Dalam lingkup organisasi, kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga meliputi berbagai bentuk penghargaan lain seperti bonus, tunjangan, dan insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka. Dengan pengelolaan yang efektif, manajemen kompensasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik.

Peran manajemen kompensasi sangat krusial karena terkait langsung dengan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dalam iklim bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan perlu menerapkan strategi kompensasi yang efektif untuk dapat bersaing dalam merekrut dan mempertahankan talenta terbaik. Hal ini mencakup analisis mendalam terhadap struktur upah yang adil, kebijakan bonus yang tepat, serta pemberian insentif yang sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Konsep penggajian dan kompensasi merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Penggajian yang efektif tidak hanya melibatkan penetapan gaji tetapi juga memerlukan pertimbangan berbagai komponen tambahan yang menciptakan paket kompensasi yang komprehensif. Jurnal ini bertujuan untuk menguraikan elemen-elemen utama dalam penggajian dan bagaimana mereka mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Dengan memahami konsep dan komponen kompensasi, perusahaan dapat merancang

paket imbalan yang tidak hanya menarik tetapi juga efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Banyak isu yang membahas tentang kompensasi yang Dimana manajemen kompensasi apabila dikelola dengan baik akan menimbulkan output yang positif, namun sebaliknya apabila manajemen kompensasi dalam pengelolaannya ada beberapa proses yang tidak sejalan dengan konsep maka akan menimbulkan output yang negative. Tidak sedikit isu kompensasi yang menunjukkan bahwa outputnya negative. Contoh saja kompensasi uang pesangon untuk karyawan yang di PHK isu tersebut sangat ramai di media dari dulu hingga saat ini.

Gambarannya adalah jika kompensasi dalam suatu Perusahaan tidak dikelola dengan baik maka Perusahaan tersebut mengalami problem dalam mengatur pengeluaran dan pada akhirnya outputnya adalah negative. Entah itu berupa PHK massal yang akan terjadi, ataupun Perusahaan yang bangkrut karena tidak tepat dalam manajemen kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, baik dari segi rekan kerja, keluarga, maupun masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan pertumbuhan karyawan, serta untuk mencapai tujuan strategis organisasi

Mathis & Jackson menjelaskan dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan konsep keadilan (equity) yaitu keadilan yang berasal dari apa yang dilakukan seseorang (input) dan apa yang diterima oleh orang tersebut (output). Pemberian kompensasi pada umumnya berdasarkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan memberikan kontribusi dalam semangat kerja karyawan, dan kompensasi juga dapat dijadikan sebagai strategi bagi Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kompensasi merupakan alat yang kuat untuk meningkatkan tujuan strategis organisasi. Pertama, gaji memiliki dampak besar terhadap perilaku karyawan. Kedua, kompensasi karyawan umumnya merupakan biaya organisasi yang signifikan sehingga memerlukan ketelitian yang tinggi. Kesalahan dalam penerapan kompensasi dapat menyebabkan kerugian baik bagi organisasi sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pelaksana kerja itu sendiri sehingga dalam menerapkan kompensasi harus disesuaikan dengan strategi yang merujuk pada pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan bagi karyawan, mendorong agar karyawan lebih giat dan berprestasi dalam bekerja. Kompensasi menunjukkan bahwa organisasi mengalami peningkatan, yang mana memberikan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawan dengan adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap organisasi dan output atau besarnya imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bekerja dengan maksimal. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang sesuai dengan konsep keadilan (equity) sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi antara lain gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi, dan kualitas supervisi. Teori Motivasi Kepuasan, seperti yang dikemukakan oleh Taylor dan Maslow,

menekankan bahwa motivasi kerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis. Oleh karena itu, perencanaan pekerjaan bagi karyawan harus menunjukkan keseimbangan antara dua faktor ini.

Penelitian telah menunjukkan bahwa manajemen kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan motivasi karyawan. Apabila kepuasan karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan hal ini akan berdampak pada kemajuan organisasi. Keadilan kompensasi, khususnya, telah menjadi subjek utama yang telah diperdebatkan secara ekstensif dalam berbagai literatur sumber daya manusia. Keadilan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Dengan demikian, manajemen kompensasi bukan hanya sekedar pemberian imbalan, tetapi juga merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan, serta mencapai tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian karyawan sekarang ini masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Kaitannya dengan kompensasi dalam bentuk finansial, kualitas tenaga kerja merupakan kunci sukses bagi gerak maju roda pembangunan suatu negara. Berbagai persoalan ketenagakerjaan, terutama pengangguran, membawa dampak yang sangat besar, tidak hanya bagi perekonomian, akan tetapi juga berdampak pada aspek sosial dalam bentuk kemiskinan. Tenaga kerja yang berkualitas juga menjadi faktor dalam menentukan daya saing bangsa dalam kancah perekonomian global. Ironisnya, di tengah geliat komitmen besar pemerintah terhadap integrasi perekonomian di tingkat regional, berbagai persoalan serius terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia belum juga terselesaikan.

METODOLOGI

Metode yang digunakan adalah studi pustaka (library research), pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkontruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada. Dalam buku Mestika zed Metode Penelitian Kepustakaan, ada empat langkah penelitian kepustakaan, adalah: Pertama, menyiapkan alat perlengkapan, alat perlengkapan dalam penelitian kepustakaan hanya pensil atau pulpen dan kertas catatan Kedua, menyusun bibliografi kerja, bibliografi kerja ialah catatan mengenai bahan sumber utama yang akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Sebagian besar sumber bibliografi berasal dari koleksi perpustakaan yang di pajang atau yang tidak dipajang. Ketiga, mengatur waktu, dalam hal mengatur waktu ini, tergantung personal yang memanfaatkan waktu yang ada, bisa saja merencanakan berapa jam satu hari, satu bulan, terserah bagi personal yang bersangkutan memanfaatkan waktunya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi 2 yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Menurut Werther dan Davis mengemukakan bahwa:

“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.” Kompensasi ialah Apa yang karyawan dapat sebagai ganti kerjanya, baik itu berupa upah perjam, atau gaji secara berkala, biasanya departemen sumber daya manusia yang mengatur kompensasi karyawan ini. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora, kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Masalah kompensasi bukanlah sesuatu yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap organisasi hendaknya mempunyai pedoman menetapkan kompensasi yang tepat. Penetapan kompensasi yang layak ini penting, sebab apabila kita menetapkan kompensasi di bawah kebutuhan layak maka dapat menyulitkan organisasi. Kesulitan tersebut antara lain organisasi tersebut akan dianggap melanggar secara yuridis, tidak tahu etika, kurang mempunyai rasa kemanusiaan dan sebagainya. Hal lain yang tidak kalah penting, adalah kemungkinan organisasi tersebut tidak dapat memperoleh pegawai, moral, dan disiplin kerja sangat rendah. Hal itu, justru akan merugikan organisasi dan menjatuhkan nama organisasi yang bersangkutan.

Kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini mencakup tidak hanya penghasilan tetap seperti gaji, tetapi juga berbagai bentuk imbalan variabel, tunjangan, dan insentif lainnya. Kompensasi berperan sebagai mekanisme untuk memberi penghargaan kepada karyawan, menarik talenta, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Aspek penting dari kompensasi adalah bahwa ia harus adil dan memadai, mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan, dan sesuai dengan standar industri serta praktik pasar. Sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, dan mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi.

Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, ber-bentuk materi/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi. Sistem kompensasi yang terperinci dan lengkap, sering menggambarkan situasi,

yaitu manajemen berupaya menekankan peranan kepentingan bersama, kendatipun mereka tidak selalu berhasil mengatasi ketidakpercayaan.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan berupa gaji pokok, transport, uang makan, dan tunjangan jabatan bagi yang memiliki jabatan struktural. Penghargaan bagi guru yang telah mengabdikan lama dapat diangkat menjadi guru tetap. Mathis and Jackson berpendapat, program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki 4 (empat) tujuan, yaitu: (1) Kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku, (2) Efektifitas biaya organisasi, (3) Keadilan internal, eksternal dan individual bagi karyawan, (4) Peningkatan kinerja bagi organisasi. Menurut Cahyani, ada 5 (lima) cara menentukan tingkat kompensasi, yaitu: (1) Survey tentang kompensasi, (2) Melakukan evaluasi jabatan, (3) Mengelompokkan pekerjaan ke jenjang upah, (4) Menetapkan harga untuk setiap jenjang upah, dan (5) Memastikan tingkat upah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan baik itu Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial. Dan dalam Penelitian ini Kompensasi yang akan di bahas adalah Kompensasi Finansial. Sedangkan menurut Garry Dessler kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Sihotang kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Sistem penggajian adalah proses yang mengatur segala hal terkait pembayaran gaji kepada karyawan, termasuk perhitungan, distribusi, dan pemotongan pajak. Di Indonesia, terdapat beberapa jenis sistem penggajian yang umum diterapkan, yang masing-masing memiliki karakteristik dan indikator yang berbeda. Konsep penggajian aparatur sipil negara di Indonesia didasarkan atas UU No. 5/14 Tentang ASN. Konsep mengenai penggajian dan kompensasi bagi ASN berkorelasi kuat dengan fungsi kinerja serta lingkungan birokrasi yang menjadi tolok ukur kesuksesan pelayanan terhadap negara dan masyarakat. Konsep mengenai penggajian dan kompensasi bagi ASN berkorelasi kuat dengan fungsi kinerja serta lingkungan birokrasi yang menjadi tolok ukur kesuksesan pelayanan terhadap negara dan masyarakat.

Konsep penggajian merujuk pada sistem dan proses yang digunakan untuk menentukan, menghitung, dan mendistribusikan gaji kepada karyawan. Penggajian merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, karena tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan, tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sistem penggajian sangat penting karena beberapa alasan.

Pertama, gaji, upah, dan pajak penghasilan merupakan komponen kunci bagi sebagian besar bisnis. Kedua, biaya tenaga kerja merupakan pertimbangan penting dalam pergudangan. Ketiga, penggajian adalah area dimana sejumlah besar sumber daya perusahaan terbuang sia-sia karena inefisiensi dan pencurian melalui penipuan.

Kompensasi dalam konteks penggajian merujuk pada semua bentuk imbalan yang

diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Ini mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bentuk lain dari penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai konsep penggajian dan komponen-komponen kompensasi. Konsep penggajian merujuk pada sistem dan prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan, menghitung, dan membayar gaji serta tunjangan kepada karyawan. Penggajian merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berperan dalam menjaga motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem penggajian yang baik tidak hanya memastikan karyawan mendapatkan imbalan yang adil, tetapi juga membantu perusahaan dalam mematuhi peraturan perpajakan dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan sistem yang efisien, perusahaan dapat menghemat waktu dan sumber daya, sehingga dapat lebih fokus pada pengembangan bisnis.

Proses Penggajian Proses penggajian umumnya dibagi menjadi tiga tahap:

- Pra-Penggajian: Meliputi pengumpulan data karyawan, penetapan gaji, dan perhitungan tunjangan.
- Penggajian Aktual: Proses pembayaran gaji kepada karyawan, termasuk pemotongan pajak dan kontribusi lainnya.
- Pasca-Penggajian: Meliputi laporan penggajian, analisis pengeluaran, dan evaluasi sistem penggajian untuk perbaikan di masa mendatang

Jenis Sistem Penggajian

Di Indonesia, terdapat beberapa jenis sistem penggajian yang diterapkan:

Sistem Penggajian Skala Tunggal: Gaji ditentukan berdasarkan pangkat atau jabatan tanpa mempertimbangkan beban kerja.

Sistem Penggajian Skala Ganda: Gaji ditentukan berdasarkan kinerja, prestasi, serta beban kerja dan tanggung jawab.

Sistem Penggajian Skala Campuran: Kombinasi dari skala tunggal dan ganda, di mana gaji pokok ditentukan berdasarkan jabatan, tetapi tunjangan diberikan sesuai dengan beban kerja

Penggajian merujuk pada proses perhitungan dan pembayaran gaji atau upah kepada karyawan. Konsep ini melibatkan beberapa elemen utama, termasuk:

- 1) Gaji Dasar (Base Salary): Ini adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jabatan, tanggung jawab, dan pengalaman. Gaji dasar biasanya dibayarkan secara bulanan atau mingguan dan merupakan komponen utama dari kompensasi.
- 2) Penilaian Kinerja (Performance Appraisal): Banyak organisasi menggunakan penilaian kinerja untuk menilai kontribusi karyawan. Hasil penilaian ini dapat mempengaruhi keputusan tentang kenaikan gaji, bonus, atau promosi.
- 3) Kenaikan Gaji (Salary Increment): Kenaikan gaji dapat dilakukan secara periodik (misalnya, tahunan) atau berdasarkan pencapaian tertentu. Hal ini sering kali dipengaruhi oleh performa karyawan, inflasi, atau kebijakan perusahaan

Tujuan kompensasi adalah ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh. Disisi lain, tujuan kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mentaati semua peraturan yang berlaku dan perusahaan dapat memperoleh laba. Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang sudah ditetapkan oleh organisasi serta menjamin terciptanya keadilan secara internal maupun eksternal. dengan mengevaluasi jabatan dan penekannya berorientasi kepada hal-hal yang bersifat internal perusahaan, sedangkan keadilan eksternal lebih menitik beratkan dengan melakukan survey gaji di luar perusahaan yaitu dengan cara membandingkan dengan pekerjaan lain yang serupa di luar perusahaan, maka keadilan internal dapat diperoleh.

Menurut Milkovich & Newman tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksudkan dengan efisiensi adalah:

1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan stockholders (pemegang saham),
2. Untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Konsep penggajian dan komponen kompensasi yang efektif memainkan peran penting dalam manajemen SDM. Dengan merancang paket kompensasi yang komprehensif, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang berbagai komponen kompensasi dan dampaknya terhadap karyawan adalah kunci untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif.

Prinsip Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus mempertimbangkan beberapa prinsip, seperti:

- Keadilan: Kompensasi harus adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab dan kinerja yang sama seharusnya menerima kompensasi yang setara.
- Kelayakan: Besaran kompensasi harus mencerminkan kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan dan keluarganya, serta sesuai dengan standar industri.
- Motivasi: Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi perputaran tenaga kerja, dan menarik talenta berkualitas ke dalam organisasi.

Kompensasi karyawan seringkali berubah-ubah dalam setiap periode karena dipengaruhi beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain sebagai berikut;

- a) Faktor pemerintah; regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah seperti standar gaji minimum dan pajak penghasilan memiliki dampak signifikan pada kebijakan kompensasi perusahaan. Perubahan dalam kebijakan pemerintah sering kali memaksa perusahaan untuk menyesuaikan struktur kompensasinya. Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum menetapkan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar.
- b) Negosiasi antara perusahaan dan karyawan; tingkat kompensasi bisa dipengaruhi oleh proses negosiasi gaji antara perusahaan dan karyawan, khususnya untuk posisi yang memerlukan keahlian khusus. Dalam situasi ini, perusahaan mungkin harus menawarkan gaji yang lebih tinggi untuk merekrut tenaga kerja berkualitas.
- c) Standar biaya hidup; kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan biaya hidup minimal karyawan. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan secara layak dapat menumbuhkan rasa keamanan dan motivasi untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan perusahaan. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, akan menjadikan
- d) tingkat kompensasi yang tinggi. Bagaimanapun biaya hidup merupakan
- e) “batas kompensasi” dari para karyawan.
- f) Perbandingan gaji; faktor lain yang mempengaruhi kompensasi termasuk ukuran dan skala bisnis perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, dan lamanya masa kerja di perusahaan.
- g) Pasokan dan permintaan tenaga kerja; tingkat kompensasi juga dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja, termasuk tingkat pasokan dan permintaan karyawan.
- h) Kemampuan perusahaan untuk membayar; kebijakan kompensasi harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar gaji karyawan. Meskipun

karyawan dalam ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan. Tingginya tingkat kompensasi akan menaikkan tingkat biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian dari perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas. Penting bagi perusahaan untuk kompensasi yang berada dalam batas kemampuan finansialnya.

Tantangan Dalam Manajemen Kompensasi

1. Keseimbangan antara motivasi dan biaya

Menemukan keseimbangan yang tepat antara memberikan kompensasi yang cukup untuk memotivasi karyawan dan mengelola biaya kompensasi merupakan salah satu tantangan utama dalam manajemen kompensasi. Beberapa aspek penting termasuk;

- a) Pemberian insentif yang efektif: menentukan jenis dan jumlah insentif yang cukup untuk memotivasi karyawan, sambil mempertimbangkan dampaknya terhadap keuangan perusahaan.
- b) Manajemen biaya: mengelola biaya kompensasi secara efektif tanpa merusak moral karyawan atau tenaga kerja yang dipekerjakan.

2. Kepatuhan terhadap regulasi dan standar etika

Perusahaan harus mematuhi berbagai peraturan pemerintah dan standar etika yang berkaitan dengan kompensasi, meliputi;

- a) Pemenuhan regulasi pemerintah: memastikan bahwa struktur kompensasi sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku, seperti standar gaji minimum dan peraturan pajak.
- b) Penerapan praktis etis: menjalan praktik kompensasi yang tidak hanya legal, tetapi juga dan adil bagi semua karyawan.

3. Mengelola ekspektasi karyawan dan manajemen

- a) Komunikasi yang jelas: memberikan informasi yang jelas dan transparan kepada karyawan tentang bagaimana kopensasi ditentukan dan apa yang dapat mereka harapkan.
- b) Pemenuhan ekspektasi: menyeimbangkan antara keinginan karyawan untuk kompensasi yang lebih tinggi dan realitas anggaran serta batasan keuangan perusahaan.

B. Macam-macam Kompensasi

Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kualitas karyawan (sumber daya manusia) dan meningkatkan pertumbuhan perusahaan atau organisasi melalui kompensasi. Setiap perusahaan memiliki struktur kompensasi yang berbeda-beda tergantung pada visi, misi, dan tujuannya. Menurut beberapa ahli mengatakan bahwakompensasi terbagi menjadi dua macam, sebagai berikut;

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Menurut Hariandja kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upahatau gaji dan bonus. Kompensasi langsung meliputi pembayaran yang diterima seseorang/pegawai dalam bentuk gaji atau upah dan insentif. Simamora menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung atau tunjangan se-bagai pembayaran dan jasa yang melindungi sertamelengkapi gaji pokok dan perusahaan mem-bayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan. Artinya, seluruh kompensasi moneter yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran dari karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi atau tunjangan tidak langsung mencakup semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi moneter langsung, seperti waktu liburan, berbagai jenis asuransi, dan layanan

seperti penitipan anak atau layanan keagamaan. sistem kompensasi finansial akan melengkapiprocedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan sertapemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan.

Kompensasi finansial berarti apa yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, bonus pembayaran liburan, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, tunjangan kesehatan, asuransi, dan hal-hal serupa lainnya yang dibayarkan oleh organisasi. Kompensasi non finansial merupakan bentuk jasa yang tidak berupa uang melainkan fasilitas yang dapat menunjang kegiatan kerja. Kompensasi finansial yang dikaitkan dengan balas jasa dalam bentuk uang yang meliputi gaji dan upah, bonus, dan insentif. Pemberian kompensasi finansial kepada pegawai, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang dipertimbangkan karyawan dalam memilih pekerjaan. Jika kompensasi yang diterima tidak memenuhi harapan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berpengaruh pada kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Kompensasi non Finansial

Pengertian Kompensasi non Finansial mengacu pada apa yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan menyediakan sistem kesejahteraan yang berupaya menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman. Imbalan kompensasi non-finansial adalah semua imbalan yang berkaitan dengan situasi yang tidak termasuk dalam paket kompensasi. Imbalan ini memiliki jumlah komponen yang hampir tak terbatas yang berkaitan dengan situasi kerja serta kesejahteraan fisik dan psikologis setiap pekerja. Sistem kompensasi non finansial yang dikembangkan oleh manajemen kompensasi akan memuaskan kebutuhan individu atas tantangan, tanggung jawab, keberagaman, pengaruh dalam pengambilan keputusan, pengembangan keterampilan.

Faktanya, aktivitas apapun yang berdampak pada kesejahteraan intelektual, emosional, dan fisik karyawan dan tidak secara khusus tercakup dalam sistem kompensasi adalah bagian dari sistem penghargaan non-kompensasi. Sistem non-kompensasi mengandung banyak komponen penghargaan yang oleh para ilmuwan perilaku digambarkan sebagai komponen penting untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja. Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan, dapat berupa:
  - a) Tugas yang menarik
  - b) Tantangan bekerja
  - c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
  - d) Kesempatan mendapatkan pengakuan
  - e) Tujuan yang ingin dicapai
2. Lingkungan kerja, dapat berupa
  - a) Kebijakan yang sehat
  - b) Supervisi yang kompeten
  - c) Lingkungan kerja yang nyaman
  - d) Kerabat kerja yang menyenangkan

Perbedaan Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Kompensasi finansial adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Contohnya adalah gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif.

Di sisi lain, kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk non tunai. Meskipun tidak berbentuk uang, kompensasi non finansial tetap memiliki nilai

dan manfaat bagi karyawan. Kompensasi non finansial bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan hubungan kerja di perusahaan.

c. Isu-Isu Manajemen Kompensasi

Isu manajemen kompensasi bisa diartikan sebagai beberapa berita terkini yang berkaitan mengenai manajemen kompensasi. Kasus nyata dalam kehidupan sehari-hari mengenai manajemen kompensasi biasanya dibahas dalam isu-isu manajemen kompensasi. Seperti yang sudah kita pahami manajemen kompensasi adalah salah satu seni dan disiplin ilmu mengenai bagaimana cara mengatur kompensasi dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Pada dasarnya semua manusia mempunyai human error, human error atau kesalahan manusia adalah tindakan manusia yang yang dapat menghasilkan sebuah kesalahan dan biasanya berbelok jauh dari apa yang sudah direncanakan. Human error berdampak negatif pada efektivitas, keselamatan, atau performa sistem. Misalnya dalam dunia manajemen kompensasi, human error dapat berakibat fatal sehingga sistem pengaturan kompensasi karyawan berdampak pada keuangan sebuah perusahaan sehingga perusahaan tersebut mengalami problem dalam manajemen keuangan. Human error dalam lingkup manajemen kompensasi dapat diangkat menjadi berita di media, hal tersebut dinamakan isu manajemen kompensasi.

Beberapa faktor yang dapat memicu human error adalah:

- Kelelahan (kurangnya istirahat)
- Kurang pelatihan dan pengalaman sehingga berdampak negatif pada pelaksanaan manajemen kompensasi
- Masalah komunikasi dan koordinasi
- Multi tasking
- SOP kerja yang tidak jelas
- Keterbatasan media, alat, dan sistem
- Motivasi personal yang buruk
- Lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung

Berbicara mengenai isu manajemen kompensasi berikut adalah beberapa isu mengenai manajemen kompensasi:

1. Pria Asal Edmond Dipenjara Selama 48 Tahun Meski Tak Bersalah, Kini Mendapatkan Kompensasi Sebesar Rp.109 Milliar. Sumber: sindonews.com

(15/08/2024) Pria berusia 71 tahun di Amerika Serikat (AS) ini telah menghabiskan hampir lima dekade di penjara atas pembunuhan yang tidak dilakukannya. Menurut laporan AFP "Agence france press" (Agen berita internasional perancis) Kamis (15/8/2024), sekarang, dia akan menerima kompensasi USD 7,15 juta (lebih dari Rp109 miliar) dari otoritas kota terkait yang menghukumnya. Glynn Simmons telah dibebaskan dari penjara tahun lalu setelah menjalani total 48 tahun, satu bulan, dan 18 hari di penjara.

Pada Senin lalu, para anggota dewan di Edmond, Oklahoma, memberikan suara untuk melanjutkan penyelesaian bagi Simmons untuk menyelesaikan tuntutan terhadap otoritas kota dan salah satu detektif yang membantu memenjarakannya. Pengacara utama Simmons, Elizabeth Wang, mengatakan pembayaran kompensasi tersebut merupakan "penyelesaian sebagian" dari gugatannya terhadap otoritas kota. "Dan polisi yang memalsukan bukti untuk menjebaknya atas pembunuhan," katanya. "Simmons menghabiskan waktu yang tragis di penjara karena kejahatan yang tidak dilakukannya," ujarnya. "Meskipun dia tidak akan pernah mendapatkan waktu itu kembali, penyelesaian dengan [kota] Edmond ini akan memungkinkannya untuk terus maju sambil juga terus mengajukanuntutannya terhadap" Oklahoma City dan seorang detektif terkemuka," imbuh dia. Simmons dan seorang pria lainnya, Don Roberts, dijatuhi hukuman mati pada tahun 1975 atas pembunuhan seorang pegawai toko minuman keras berusia 30 tahun tahun sebelumnya selama perampokan di

Edmond. Hukuman mereka kemudian diringankan menjadi penjara seumur hidup.

Simmons dan Roberts dihukum hanya berdasarkan kesaksian seorang pelanggan remaja yang ditembak di kepala selama perampokan, tetapi selamat. Dia mengenali mereka dari daftar identitas yang diberikan polisi, tetapi penyelidikan selanjutnya menimbulkan keraguan besar atas keandalan identitasnya. Kedua pria itu mengatakan di persidangan bahwa mereka bahkan tidak berada di Oklahoma pada saat pembunuhan itu terjadi. Hakim Pengadilan Distrik AS Amy Palumbo membatalkan putusan bersalah Simmons pada bulan Juli tahun lalu. Dia secara resmi dinyatakan tidak bersalah pada bulan Desember. Roberts dibebaskan dari penjara pada tahun 2008, menurut The National Registry of Exonerations, sebuah proyek yang dijalankan oleh tiga universitas AS.

Bisa kami simpulkan bahwa pihak hukum kota Edmond melakukan kesalahan dalam menjatuhkan hukuman kepada pria yang bernama Simmons dan Robert. Hal ini terjadi tidak lain dan tidak bukan karena terjadinya human error pada saat proses persidangan penjatuhan hukuman kepada Simmons dan Robert. Pihak hukum kota Edmond dikatakan bersalah karena menjatuhkan hukuman kepada Simmons dan Robert dengan beberapa bukti yang kurang lengkap, yang di mana pihak hukum kota Edmond meng-vonis hukuman mati kepada kedua pria tersebut karena mendapatkan bukti yang didapat dari seorang remaja yang menjadi korban pada saat hari kejadian tersebut. Diceritakan bahwa saksi adalah seorang remaja yang menjadi korban pada saat penembakan di hari itu, korban selamat meskipun mengalami luka tembak di kepalanya. Informasi korban didapat pada saat korban sudah sadar setelah mengalami luka berat di kepalanya dan korban bilang kepada detektif yang mewawancarainya kalau Simmons dan Robert lah pelakunya, padahal kenyataannya Simmons dan Robert pada saat kejadian tersebut tidak berada di Oklahoma.

Pengacara kedua pria tersebut yakni Elizabeth Wang berhasil membela Simmons dan Robert. Dan karena pihak hukum kota Edmond merasa bersalah karena telah memenjarakan Simmons dan Robert, sebagai gantinya Elizabeth Wang meminta kepada pihak hukum kota Edmond pada sidang akhir tersebut untuk membebaskan keduanya dan memberikan kompensasi kepada Simmons. Hakim Pengadilan Distrik AS Amy Palumbo membatalkan putusan bersalah Simmons pada bulan Juli tahun lalu. Dia secara resmi dinyatakan tidak bersalah pada bulan Desember dan diberi kompensasi sebesar USD 7,15 juta. Dan Roberts dibebaskan dari penjara pada tahun 2008.

2. Soal PHK Massal Kurir, SiCepat Janji Akan Penuhi Hak Karyawan

JAKARTA (16/03/2022) - PT SiCepat Ekspres Indonesia buka suara terkait pemutusan kontrak terhadap 365 karyawannya, mulai dari Admin Operasional hingga kurir SiCepat Ekspres. Chief Marketing Corporate Communication Officer SiCepat Ekspres, Wiwin Dewi Herawati mengatakan pihaknya menyampaikan permohonan maaf kepada para karyawannya yang terkena pemutusan kontrak tersebut. Wiwin mengakan perusahaan siap untuk bertanggung jawab dengan memberikan kompensasi dan siap untuk memenuhi kebutuhan karyawannya yang mengalami pemutusan kontrak tersebut. "Adapun bagi karyawan yang terdampak, SiCepat Ekspres akan bertanggung jawab dan memberikan kompensasi serta memenuhi hak karyawan sesuai dengan ketentuan dan regulasi yang berlaku," kata Wiwin pada konferensi persnya, Rabu (16/3/2022).

Wiwin menjelaskan pemutusan tersebut berdasarkan untuk melakukan pembaharuan management human Capital terkait pemberlakuan standar evaluasi kompetensi berdasarkan KPI (key performance indicator). "Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan performa kerja karyawan SiCepat," sambungnya. SiCepat telah menyediakan media internal untuk karyawan yang hendak menyampaikan aspirasi, saran, dan kritik secara terbuka kepada management. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga hubungan baik antara manajemen SiCepat dengan karyawan dan mengakomodasi aspirasi karyawan demi

kemajuan dan kebaikan bersama. Sebelumnya SiCepat melakukan pemecatan terhadap 0,61% dari total karyawannya yang berjumlah 59.286 di tahun 2022. Karyawan tersebut masuk dalam pemberlakuan evaluasi kompetensi.

Bisa disimpulkan bahwa PT SiCepat melakukan PHK massal dilakukan untuk melakukan pembaharuan human capital terkait pemberlakuan standar evaluasi kompetensi berdasarkan KPI (key performance indicator). "Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan performa kerja karyawan SiCepat." Dalam isu ini pihak SiCepat ingin bertanggung jawab kepada beberapa karyawan yang udah di PHK nya, hal ini sejalan dengan teori kompensasi yang di mana kompensasi diberikan atas performa karyawan untuk perusahaan. Dan hal ini bisa dikatakan isu yang positif dikarenakan SiCepat selain PHK beberapa karyawan namun pihak dari Sicepat mempunyai etika yang baik dan benar dengan akan memberi Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

3. Banyak Perusahaan Tak Bayar Kompensasi Sesuai Aturan, Ini Kata Menaker

JAKARTA, KOMPAS.com (21/02/2020) - Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyebutkan, tingkat kepatuhan pembayaran kompensasi kepada tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) masih sangat rendah. Menurutnya, hal ini diakibatkan besaran pesangon yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih terlalu tinggi. Hal ini menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar pesangon tersebut.

Hal ini menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar pesangon tersebut. Sehingga banyak perusahaan yang angkat bicara seperti ini "Ternyata UU 13 2013 itu cukup tinggi ya pesangonnya. Karena cukup tinggi, data kami menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap UU ini rendah, karena ternyata perusahaan-perusahaan tidak mampu membayarnya," tutur Ida di Jakarta, Kamis (20/2/2020).

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan 2019, dari total 536 persetujuan bersama PHK, hanya 147 persetujuan bersama yang membayarkan uang kompensasi sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Atau sekitar 27 persen. Sedangkan sisanya sebanyak 384 persetujuan bersama atau sekitar 73 tidak melakukan pembayaran kompensasi PHK sesuai dengan UU 13 tahun 2003," ujar Ida. Selain itu, Ida juga mendapatkan masukan dari Institute for Development Economic and Finance (INDEF) yang menyatakan bahwa peraturan tenaga kerja di Indonesia masih terlalu rigid, dimana salah satu poin dibahas adalah mengenai pesangon yang dinilai masih terlalu tinggi.

"Tantangan ketidakpastian global saat ini banyak membuat perusahaan merugi. Ketika perusahaan ingin downsizing karena perusahaan merugi, perusahaan dituntut membayar kompensasi PHK yang besar," tuturnya. Oleh karenanya, untuk meningkatkan angka kepatuhan tersebut pemerintah berencana mengubah skema besaran uang pesangon pekerja yang terkena PHK. Ida menjelaskan, melalui Omnibus Law Cipta Kerja pemerintah berencana tidak hanya memberikan uang pesangon, tetapi juga berbagai manfaat yang tergabung dalam Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). "JKP ini mandatnya adalah pemberian cash benefit, uang saku. Ada pelatihan atau vokasi dan akses penempatan. Ini yang tidak ada di dalam UU yang lama," tutur dia.

Sebagai informasi, dalam draf RUU Omnibus Law Cipta Kerja yang diterima Kompas.com, skema besaran pesangon pekerja terkena PHK tidak mengalami perubahan jika dibandingkan dengan UU 13 tahun 2003, yakni sebagai berikut.

- Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.

- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.
- Namun, skema pemberian pesangon hanya dibagi menjadi 7 periode. Adapun detail besaran uang penghargaan adalah sebagai berikut.
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- Masa kerja 21 tahun atau lebih, 8 bulan upah.

Padahal, di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, besaran uang penghargaan terbagi menjadi 8 periode. Dengan periode masa kerja paling lama adalah 24 tahun atau lebih, dengan uang penghargaan sebesar 10 bulan upah.

Isu ini dapat disimpulkan bahwa pada tanggal 21 Februari 2020 Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan, tingkat kepatuhan perusahaan-perusahaan Indonesia dalam memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah di PHK sangat rendah. Menurutnya, hal ini diakibatkan besaran pesangon yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih terlalu tinggi. Hal ini menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar pesangon tersebut. Sehingga banyak perusahaan yang angkat bicara seperti ini "Ternyata UU 13 2013 itu cukup tinggi ya pesangonnya. Karena cukup tinggi, data kami menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap UU ini rendah, karena ternyata perusahaan-perusahaan tidak mampu membayarnya."

Oleh karenanya, untuk meningkatkan angka kepatuhan tersebut pemerintah berencana mengubah skema besaran uang pesangon pekerja yang terkena PHK. Ida menjelaskan, melalui Omnibus Law Cipta Kerja pemerintah berencana tidak hanya memberikan uang pesangon, tetapi juga berbagai manfaat yang tergabung dalam Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). "JKP ini mandatnya adalah pemberian cash benefit, uang saku. Ada pelatihan atau vokasi dan akses penempatan. Ini yang tidak ada di dalam UU yang lama," tutur dia. Singkatnya dikarenakan tingkat kepatuhan perusahaan di Indonesia terhadap undang-undang pemberian kompensasi sangat rendah maka Menteri Ketenagakerjaan merubah skema besaran uang pesangon kepada karyawan yang di PHK agar perusahaan-perusahaan di Indonesia mematuhi kebijakan pemerintah dan para pekerja yang terkena PHK juga mendapatkan jaminan kelangsungan hidup setelah resign dari pekerjaannya masing-masing.

Kebijakan yang dilakukan oleh Menteri Ketenagakerjaan adalah kebijakan yang baik dan memperhatikan kemaslahatan umat manusia, meskipun setelah dirubahnya skema pembayaran kompensasi pesangon tersebut akan ada kritikan dari masyarakat karena jatah kompensasinya berkurang. Namun seharusnya masyarakat sadar bahwa kebijakan ini adalah kebijakan yang bermanfaat untuk para pekerja yang terkena PHK. Sehingga kebijakan ini menyebabkan tingkat kepatuhan perusahaan-perusahaan di Indonesia terhadap pembayaran kompensasi pesangon kepada karyawan yang terkena PHK meningkat.

KESIMPULAN

Manajemen kompensasi adalah elemen penting dalam strategi pengelolaan sumber

daya manusia yang memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi. Dengan mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan, organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kompensasi yang tepat tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai insentif dan tunjangan yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan berubah cepat, perusahaan yang mampu merancang dan mengelola kompensasi secara strategis akan memiliki keunggulan dalam merekrut dan mempertahankan talenta terbaik, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkala mengevaluasi dan menyesuaikan strategi kompensasi mereka agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan pasar, serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- “BAB II.pdf.” Diakses 24 Agustus 2024. <https://repository.uinbanten.ac.id/1980/4/BAB%20II.pdf>.
- “JUDUL PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PENSUNAN NASIONAL, Tbk MANADO Oleh: Chr.” Diakses 20 Agustus 2024. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:cb0A4UiMy_EJ:scholar.google.com/+definisi+kompensasi&hl=id&as_sdt=0,5.
- “_Jurnal Iqra’ Volume 03 No.01.” Diakses 24 Agustus 2024. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:cRl8KUaBwuYJ:scholar.google.com/+metode+kepustakaan+adalah&hl=id&as_sdt=0,5.
- “KONSEP DAN TERAPAN SISTEM PENGGAJIAN/KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI SEKTOR PUBLIK.” Diakses 24 Agustus 2024. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:kYdmlA0qTegJ:scholar.google.com/+kompensasi+penggajian&hl=id&as_sdt=0,5.
- “MODUL 1.” Diakses 24 Agustus 2024. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:XtCFn2jZKb4J:scholar.google.com/+kompensasi+&hl=id&as_sdt=0,5.
- Mujanah, Dr Siti. “MANAJEMEN KOMPENSASI,” t.t.
- Nursaimatussaddiya. Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. PT Inovasi Pratama Internasional, t.t.
- “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang B.” Diakses 24 Agustus 2024. http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:aU7y1CVcYCMJ:scholar.google.com/+kompensasi+non+finansial&hl=id&as_sdt=0,5.
- “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI.” Diakses 24 Agustus 2024. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:-dfYgQnuOT8J:scholar.google.com/+kompensasi+finansial&hl=id&as_sdt=0,5.
- “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang).” Diakses 24 Agustus 2024. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:wE6dLtP2uRQJ:scholar.google.com/+macam+macam+kompensasi&hl=id&as_sdt=0,5.
- “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI.” Diakses 24 Agustus 2024. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:DJk7_5nDYk8J:scholar.google.com/+kompensasi+penggajian&hl=id&as_sdt=0,5.
- “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar (Influence of Educati.” Diakses 24 Agustus 2024. <https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:5yDfIpDmj3MJ:scholar.google.com>

[/+macam+macam+kompensasi&hl=id&as_sdt=0,5](#).
Septiani, Sisca, Fauzie Senoaji, Nurul Maghfirah, Dewi Martha, Ahadiyah Agustina, Iyak Solihat,
Felix Chandra, dkk. Manajemen Kompensasi. Sada Kurnia Pustaka, 2024.