

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi Finansial langsung,

yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok. Mudah-mudahan bisa kamu lihat seperti bayaran pokok, bayaran intensif berupa bonus dan komisi.

Kompensasi Finansial tak langsung,

Pengertian kompensasi ini yaitu uang ganti rugi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban. Perusahaan berhak memberikan atau tidak memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawannya kecuali jika memang dibutuhkan seperti cuti kehamilan.

Kompensasi *Non-Financial*,

Pengertian kompensasi jenis ini yaitu ganti rugi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bisa mencapai target perusahaan dengan cara inovatif. Bisa juga dasar tugas, tanggung jawab, pencapaian, termasuk lingkungan kerja.

Catatan :

Tanpa adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing.



Tujuan Pemberian Kompensasi



Menurut Para Ahli : 1. Hani Handoko

Berikut tujuan pemberian kompensasi menurut T. Hani Handoko :

1. Mendapatkan karyawan yang kompeten & qualified

Menetapkan jumlah atau besaran kompensasi yang sesuai akan menjadi penarik bagi calon karyawan yang akan melamar di perusahaan. Dalam hal ini antar perusahaan akan saling bersaing untuk menawarkan kompensasi yang tinggi agar terlihat menarik di mata pasar tenaga kerja. Penetapan tingkat gaji/upah yang tinggi akan menjadi daya tarik tersendiri bagi calon pendaftar.

2. Menjaga loyalitas karyawan

Kompensasi yang bersaing dengan perusahaan lain akan mencegah terjadinya kurtel loncat atau karyawan yang keluar masuk perusahaan dikarenakan kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan.

3. Menegakkan keadilan

Keadilan disini adalah keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Pertimbangan akan hal tersebut harus menjadi indikator kompensasi dan menjadi perhatian dalam menentukan kompensasi.

4. Menghargai tingkah laku dan kebiasaan yang dikehendaki perusahaan

Menjadi sarana untuk menghargai tanggung jawab, prestasi kerja, loyalitas dsb harus diapresiasi dengan kompensasi yang efektif supaya menjadi kebiasaan yang berkembang di dalam perusahaan.

5. Mengontrol biaya

Melalui kompensasi yang benar maka perusahaan akan dapat mempertahankan karyawannya khususnya untuk karyawan yang memiliki kompeten.

6. Menjalankan Peraturan Pemerintah

Tujuan Pemberian Kompensasi



Menurut Para Ahli : 2. Notoatmojo

Secara singkat Notoatmojo merumuskan tujuan pemberian kompensasi menjadi :

- Memberi penghargaan atas kinerja karyawan
- Memberikan jaminan keadilan terkait penggajian karyawan
- Menjaga/mempertahankan keberadaan karyawan atau mencegah adanya turnover karyawan
- Mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi
- Mengendalikan biaya
- Menjalankan peraturan

Menurut Para Ahli : 3. Cardoso Gomens

Cardoso Gomens membagi tujuan pemberian kompensasi menjadi 2 yaitu bagi para pejabat dan bagi para karyawan :

- Bagi pejabat
Para manajer sangat penting dalam menentukan perencanaan anggaran perusahaan. Manajer sangat memerlukan sistem pemberian kompensasi yang teratur dan digunakan secara kontinyu untuk pencapaian tujuan penarikan karyawan baru ataupun untuk mempertahankan karyawan yang ada.
- Untuk Karyawan
Para karyawan memerlukan informasi terkait pemberian kompensasi karena dengannya mereka dapat merencanakan keuangan mereka, membuat rencana liburan atau rencana pasca pensiun.
Pemberian kompensasi kepada karyawan yang adil dan transparan dapat menjadi pertimbangan karyawan untuk menjaga loyalitas kerja mereka.

Intisari Tujuan Pemberian Kompensasi

- Bentuk penghargaan bagi karyawan
- Sebagai jaminan keadilan gaji/upah karyawan & buruh
- Untuk mendapatkan karyawan/buruh yang berkualitas
- Sebagai upaya untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi *turnover*
- Upaya untuk pengendalian biaya
- Untuk memenuhi peraturan-peraturan perusahaan juga pemerintah

Melalui kompensasi, bagaimana suatu bisnis atau perusahaan dapat dikatakan mampu mencapai keberhasilan suatu sistem yang sudah dibuat? Apa kriterianya? Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil dalam mencapai sistem hanya jika mencapai berikut ini:

- Perusahaan mampu mempertahankan individu-individu yang berkompeten dan berkualitas
- Perusahaan mampu mencapai target dan tujuan lebih cepat dari yang direncanakan
- Memberikan spektrum yang lebih luas terhadap perilaku dari seluruh anggota perusahaan
- Tercapainya keadilan atau persamaan bagi seluruh karyawan tanpa adanya ketimpangan
- Sesuai dengan ketentuan peraturan dalam suatu wilayah (misalnya UM)

