



~~Gagasan & Inovasi~~ / Ulasan (delete yang tidak perlu)

## Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pemberian Kompensasi Pegawai

<sup>1</sup>Drs. H. Rusdjiman Soemaatmadja, M.Si

<sup>1</sup>Widyaiswara Ahli Utama, BPSDMD Provinsi Banten, Jl. Karang Tanjung, Banten, Jl. Raya Lintas Timur KM 4 Karangtanjung, Pandeglang, Provinsi Banten

(Diterima 5 November 2019; Direvisi 12 November 2019; Disetujui 20 November 2019; Diterbitkan 11 Desember 2019)

---

**Abstract:** *This review paper discusses the importance of giving employee compensation to employee performance improvement. Compensation is the provision of allowance to employees in the form of additional wages or non-wages which aims to increase employee morale to work better. The provision of additional wages outside the overtime policy, this is more remuneration in which employees will be eager to work with this stimulus. The granting of employee compensation essentially has a goal that is in the interest of maintaining the existence of the organization where the employee itself is active, this is intended so that the organizational goals can be achieved in accordance with expectations also expected to provide satisfaction for all parties both employees in the organization, in providing employee compensation of course it is based on the principle of fair, reasonable and in accordance with applicable regulations and pay attention to internal and external consistency. The success and failure of an organization is inseparable from the human factor that runs it, and it cannot be denied that the employee element is an inseparable part of the organization itself, thus the value of compensation given to employees must be adjusted to what is done from the employee itself also coupled with the regulations that govern therein. Compensation will be said to be important for employees because if the amount of compensation given is equal to the performance of the employee itself and is given appropriately, then employees will get job satisfaction and be motivated and work discipline increases to achieve organizational goals. But on the contrary if the compensation given is inadequate or inadequate, work performance, work motivation, work discipline and employee job satisfaction are likely to decrease.*

**Keywords:** *Employee Compensation, Giving compensation, Importance of Employee Compensation*

---

Corresponding author: Rusdjiman Soemaatmaja, [jimans1957@gmail.com](mailto:jimans1957@gmail.com), 0812-2334-4213

## Pendahuluan

Efektif dan tidak efektifnya keberhasilan sumber daya manusia sangatlah tergantung kepada peningkatan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut, Dengan kata lain, apabila dalam suatu organisasi tidak mampu mengembangkan peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi yang lebih baik, maka kedepannya akan sulit terjadinya sebuah peningkatan kinerja. Dimasa sekarang ini tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas bukan hal yang harus ditawar-tawar lagi, karena kalau kita tidak mampu mengikuti arus perkembangan jaman, maka organisasi kita akan punah, oleh karena itu maka tidak terlepas dari unsur manusia itu sendiri sebagai peranan utamanya. Dalam upaya melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka pegawai dituntut untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Karena dengan semangat kerja dan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan, peningkatan kinerja bisa tercapai. Untuk memenuhi agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya, salah satunya upayanya adalah dengan pemberian kompensasi.

Berpijak kepada hal tersebut diatas, bahwa kenyataannya pemberian kompensasi kepada pegawai ini seringkali kurang sekali mendapat perhatian pimpinan sehingga cukup banyak pegawai kurang termotivasi dalam melakukan kewajibannya, situasi seperti ini, pimpinan harus segera mengambil langkah-langkah konkrit, diantaranya yaitu dengan pemberian kompensasi Pegawai.

## Mengapa Kompensasi Pegawai Perlu Diberikan

Pemberian kompensasi pegawai pada hakekatnya memiliki tujuan yaitu untuk kepentingan menjaga eksistensi dari organisasi dimana pegawai itu sendiri beraktifitas, hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan juga diharapkan memberikan kepuasan bagi semua pihak baik para pegawai yang ada dalam organisasi, didalam pemberian kompensasi pegawai tentunya didasarkan kepada prinsip adil, wajar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal. Sebaiknya memberikan kompensasi pegawai bisa menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang untuk bekerja keras.

Peterson dan Plowman yang dikutip Drs. Malayu SP. Hasibuan” (2001; edisi revisi; cetakan ke 3; 119) menyebutkan bahwa orang mau bekerja karena :

1. *The desire for live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan yang utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan serta untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan yang selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong manusia untuk bekerja.

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa setiap pegawai mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seperti yang disampaikan Abraham Maslow dalam Malayu SP. Hasibuan” (2001; edisi revisi; cetakan ke 3; 119), menyebutkan bahwa kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja adalah sebagai berikut : Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.

Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu secara sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya. Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpuaskan melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-sama dinikmati baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari pimpinan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi pegawai. Sering kali kompensasi dimanfaatkan oleh pihak organisasi untuk memperlakukan para pegawainya dengan melakukan tindakan dan keputusan yang sewenang – wenang. Dilain pihak para pegawai juga sering melakukan tidak masuk kerja atau sering minta idzin untuk keperluan lain diluar kewajibannya. Oleh karenanya, seorang pimpinan perlu melakukan motivasi kepada para pegawainya sehingga para pegawai mau melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Seorang pegawai bisa saja menjalankan kewajibannya yang dibebankan kepadanya dengan baik, bisa juga tidak, bilamana bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai arahan, itu adalah yang kita harapkan. Tetapi jika tidak bisa dilaksanakan dengan baik, maka kita harus mencari tahu apa penyebabnya. Mungkin pegawai tersebut tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Maka menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk bisa memberikan kompensasi agar kerja pegawai termotivasi agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan demikian jelas, maka pemberian kompensasi sangat perlu dilakukan, mengingat bahwa pegawai merupakan salah satu pendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai, karena dengan pemberian kompensasi pegawai yang tepat untuk mempengaruhi bawahan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja.

## **Tujuan dan Azas-Azas Diberikan Kompensasi Pegawai**

Memberi kompensasi kepada pegawai adalah merupakan suatu bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya atas kontribusi (*inputs*)

yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Akhir-akhir ini mencuat isu dikalangan para pegawai, yaitu ketidakpuasan para pegawai terhadap organisasi dimana pegawai bersangkutan bekerja, hal ini muncul karena hal-hal yang menyangkut dengan kebutuhan hidup dirasakan kurang sebanding, atau penghasilan yang diterimanya, dengan kata lain pendapatan yang diterima jauh lebih rendah dengan pengorbanan yang telah dikeluarkannya.

Istilah kompensasi seringkali identik dengan besarnya penghasilan yang diberikan kepada pegawai. Sehingga besar kecilnya pendapatan tersebut merupakan gambaran semangat dan gairah kerja sekaligus kinerja kerja pegawai. Secara nyata, kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji semata, melainkan harus dapat mencerminkan keseimbangan adanya konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam satu organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian untuk organisasi.

Besarnya pemberian kompensasi pegawai menunjukkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatan pegawai yang bersangkutan semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik, di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai.

Menurut Drs. H. Malayu SP. Hasibuan (2001; edisi revisi; cetakan ke 3; 120) tujuan diberikannya kompensasi antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama ; dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja ; dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif ; Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah
- 4) Motivasi ; Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
- 5) Stabilitas karyawan ; Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan turn over relatif kecil
- 6) Disiplin ; Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku
- 7) Pengaruh serikat buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

- 8) Pengaruh pemerintah ; Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dengan penjelasan tersebut diatas, maka jelaslah bahwa tujuan diberikannya kompensasi pegawai bukan semata-mata untuk kepentingan pegawai yang bersangkutan saja akan tetapi banyak kepentingan lainnya seperti diantaranya keberlangsungan organisasi kedepannya juga kepatuhan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.

Selanjutnya terkait dengan azas-azas pemberian kompensasi dapat diuraian bahwa didalam pemberian kompensasi pegawai tetap harus memperhatikan kepada asas adil, layak dan wajar serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku. Maka Prinsip adil, layak dan wajar harus dapat perhatian yang sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan mendorong gairah dan kepuasan kerja karyawan. Drs. Malayu SP. Hasibuan (2001; edisi revisi; cetakan ke 3; 121) mengatakan bahwa asas-asas kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) Asas adil ; Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal. Jika adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.
- b) Asas layak dan wajar ; Kompensasi yang diterima karyawan memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Dari uraian sebagaimana tersebut diatas, maka dalam pemberian kompensasi pegawai didasarkan kepada azas adil, layak dan wajar sudah merupakan hal yang harus dilakukan, mengingat hanya dengan cara itulah pegawai akan merasa dihargai dan nyaman didalam bekerja.

## **Analisis**

Menyelesaikan persoalan kompensasi pegawai, maka yang akan menjadi titik perhatian adalah bagaimana organisasi mampu memberikan kontribusi kepada pegawainya baik berupa gaji pokok, insentif maupun yang lain lainnya sesuai dengan harapan, berkaitan dengan kompensasi pegawai. maka menurut Dr. Mutiara S. Panggabean, M.E, kompensasi bukan saja hanya berkaitan dengan gaji, tunjangan atau kesejahteraan saja, akan tetapi menurutnya bahwa penghargaan menjembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dengan harapan karyawan. Selanjutnya agar supaya efektif, kompensasi seharusnya dapat :

1. Memenuhi kebutuhan dasar ;
2. Mempertimbangkan adanya keadaan internal ;
3. Mempertimbangkan adanya keadilan eksternal ;

4. Pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu,

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Robbins (1993), yang dikutip Dr. Mutiara S. Panggabean M.E. (2002; cetakan pertama; 78) yang mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila:

1. Mereka merasakan adanya keadilan dalam penggajian ;
2. Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka ;
3. Berkaitan dengan kebutuhan individu

Menurut Cascio (1995), yang dikutip Dr. Mutiara S. Panggabean, M.E. (2002; cetakan pertama; 78) dari antara prinsip-prinsip tersebut di atas yang paling penting adalah adanya keadilan. Keadilan di tempat kerja, termasuk dalam pemberian kompensasi ada dua macam yaitu, keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah dan bentuk kompensasi yang mereka terima, sedangkan keadilan prosedural yang digunakan untuk menentukan kompensasi.

## **Kesimpulan**

Berhasil dan tidaknya suatu Organisasi tidak lepas dari faktor manusia yang menjalankannya, dan tidak dapat dibantah bahwa unsur pegawai merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi itu sendiri, dengan demikian maka nilai pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan apa yang dilakukan dari pegawai itu sendiri juga ditambah dengan regulasi yang mengatur didalamnya. Kompensasi pegawai merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Mengingat dalam suatu organisasi kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri, maka jika akan melakukan atau pemberian kompensasi kepada pegawai mempunyai dasar yang rasional sesuai dengan disiplin kerja mereka, namun demikian, faktor lain seperti faktor emosional dan perikemanusiaan juga tidak boleh diabaikan. Kompensasi akan dikatakan penting bagi pegawai karena jika besarnya kompensasi yang diberikan senilai dengan kinerja pegawai itu sendiri dan diberikan secara tepat, maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi serta disiplin kerja meningkat untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai dimungkinkan akan menurun.

## Ucapan Terimakasih

Terima kasih Penulis sampaikan kepada para reviewer yang telah mereview tulisan ini, sehingga menambah pengetahuan bagi Penulis. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada editor dan segenap redaksi Jurnal Lingkar Widyaiswara dan selanjutnya kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara Drs. M.Si. Psi. Dr. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-4. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Achmad S. Ruky, Dr. 2002. Pengupahan dan Penggajian untuk Perusahaan. cetakan ke-2. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, H. Drs. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mutiara S Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Ghalia Indonesia.