**MAKALAH REVISI**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**KOMPENSASI DAN REMUNERASI**

******

Oleh :  
**Kelompok 3**

**IKM A 2011**

Anggota Kelompok :

1. Eka Octaviani R. 101111007
2. Mohamad Zamroni 101111025
3. Rizky Maharja 101111033
4. Ridha Ramayanti 101111050
5. Cholifatun Ni’mah 101111058
6. Asri Hikmatuz Z. 101111059
7. Aig Baladhika 101111063
8. Risanita Diah F. 101111099
9. Sovranita L. J. 101111101
10. Orin Annahriyah S. 101111359

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**2013**

**DAFTAR ISI**

Halaman Judul i

Daftar Isi ii

Daftar Tabel iv

Daftar Gambar v

Kata pengantar 1

BAB I PENDAHULUAN 2

* 1. Latar Belakang 2
  2. Tujuan 3
  3. Manfaat 3

BAB II ISI 5

2.1 Kompensasi 5

a. Definisi kompensasi 5

b. Tujuan kompensasi 5

c. Faktor yang mempengaruhi kompensasi 7

d. Prinsip kompensasi 11

e. Jenis kompensasi 14

f. Tahapan kompensasi 22

g. Sistem kompensasi 22

h. Landasan hukum 24

2.2 Remunerasi

a. Definisi remunerasi 26

b. Tujuan remunerasi 27

c. Prinsip remunerasi 28

d. Konsep remunerasi 28

e. Sistem remunerasi yang baik 29

f. Landasan hukum 29

BAB III CONTOH APLIKASI 31

3.1 Contoh kompensasi 31

3.2 Aplikasi remunerasi 33

BAB IV KESIMPULAN 36

Daftar Pustaka 38

Lampiran 39

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Contoh Perhitungan *Indexing* Distribusi Insentif 34

Tabel 2. Contoh Perhitungan *Scoring* Distribusi Insentif 35

Tabel 3. Perhitungan Insentif Perorang 35

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Bagan Jenis Kompensasi 14

**KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat limpahan Rahmat, Hidayah serta Inayah-Nya sehingga kami dapat menyusun makalah untuk memenuhi tugas Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Bidang Kesehatan ini dengan baik. Tidak lupa kami sampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing kami,  Ibu Dr. Nyoman Anita Damayanti, Ibu drg., MS, Ratna Dwi Wulandari, SKM. M.Kes. dan Ibu Nuzulul Kusuma Putri atas bimbingan dan pengarahan dalam pengerjaan makalah ini.

Makalah ini berisikan tentang Kompensasi dan Remunerasi, meliputi pengertian, fungsi, tujuan, tahapan, sistem, prinsip, faktor yang mempengaruhi, serta aplikasinya di bidang kesehatan. Diharapkan makalah ini dapat memberikan informasi kepada kita semua. Kami menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kririk dan saran sangat kami harapkan dari semua pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan makalah ini untuk kedepannya.

Akhir kata kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyusunan makalah ini dari awal sampai akhir. Semoga Allah senantiasa meridhai segala usaha kita. Amin

Surabaya, 14 Maret 2013

Penulis

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Beberapa pakar menyatakan bahwa salah satu penyebab keterpurukan perekonomian Indonesia adalah rendahnya komitmen dan kinerja penyelenggaraan negara. Kinerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Rothwell,2000) mengidentifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Komitmen dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengaruh dari berbagai faktor tersebut diantaranya pemberian insentif dan imbalan atau dapat disebut dengan pemberian kompensasi dan remunerasi. Pemberian kompensasi dan remunerasi bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan sehingga perekonomian Indonesia pun juga akan semakin membaik. Namun jika pekerja tidak menerima imbalan dari perusahaan maka akan sangat berpengaruh pada kinerja yang dilakukan. Oleh sebab itu sangat penting sekali untuk mengetahui sistem kompensasi dan remunerasi yang baik seperti apa. Maka kami kelompok tiga akan menjelaskannya lebih lanjut dalam isi makalah ini.

1.2 Tujuan penulisan

Tujuan dari penyusunan makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan memahami definisi kompensasi dan remunerasi.
2. Mengetahui dan memahami landasan hukum kompensasi dan remunerasi.
3. Mengetahui dan memahami tujuan kompensasi dan remunerasi.
4. Mengetahui prinsip dan faktor yang mempengaruhi kompensasi.
5. Mengetahui dan memahami berbagai jenis kompensasi.
6. Mengetahui dan memahami syarat kompensasi yang baik.
7. Mengetahui sistem yang digunakan dalam kompensasi.
8. Mengetahui dan memahami prinsip remunerasi.
9. Mengetahui dan memahami komponen remunerasi
10. Mengetahui dan memahami aplikasi kompensasi dan remunerasi.

1.3 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penyusunan makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa dapat mengetahui apa yang dimaksud dengan kompensasi dan remunerasi.
2. Mahasiswa dapat mengetahui apa saja landasan hukum dari kompensasi dan remunerasi.
3. Mahasiswa dapat mengetahui dan memahami tujuan dari kompensasi dan remunerasi.
4. Mahasiswa dapat mengetahui prinsip dan faktor apa saja yang mempengaruhi kompensasi.
5. Mahasiswa dapat mengetahui jenis dari kompensasi.
6. Mahasiswa dapat mengetahui dan memahami syarat kompensasi.
7. Mahasiswa dapat memahami sistem yang digunakan dalam kompensasi.
8. Mahasiswa dapat mengetahui dan memahami prinsip dalam remunerasi
9. Mahasiswa dapat mengetahui dan memahami konsep remunerasi
10. Mahasiswa dapat mengetahui dan memahami aplikasi kompensasi dan remunerasi.

**BAB II**

**ISI**

2.1 Kompensasi

1. Definisi kompensasi

“*Compensation is what employee receive in exchange of their work whether hourly wages as periodic salaries, the personal department usually and administor employee compensation*” (Wether & Davis 1996)

“Kompensasi adalah sebuah uang, barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk imbal jasa kepada pegawai dari suatu perusahaan.” (Hasibuan 2000)

“Kompensasi adalah bentuk hubungan pegawai dengan perusahaan dengan adanya pemberian finansial, kembalian, jasa-jasa, tidak hanya berkaitan dengan kesempatan promosi dan pengakuan dari perusahaan.” (Simamora 2004)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial yang mampu mendorong prestasi karyawan dan memuaskan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan.

1. Tujuan kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1992), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku – perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas tinggi.

1. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing – masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

1. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawna akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

1. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

1. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

1. Memenuhi peraturan – peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tutuntunan dari pemerintah. Sutau perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik juga.

1. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara umum, faktor yang berpengaruh terhadap pemberian kompensasi dikelompokkan menjadi tiga faktor, yaitu faktor intern organisasi, faktor individu karyawan, dan faktor ekstern. (Sutrisno, 2009)

1. Faktor intern organisasi

Faktor intern organisasi adalah faktor yang mempengaruhi kompensasi dari dalam organisasi tersebut, baik dari organisasi yang menjadi tempat kegiatan pekerja maupun organisasi yang merupakan kumpulan dari para pekerja. Yang termasuk faktor intern organisasi adalah dana organisasi dan serikat pekerja.

1. Dana organisasi

Kemampuan organisasi dalam memberikan kompensasi kepada pekerja ditentukan oleh seberapa besar pemasukan yang didapat oleh organisasi. Besar kecilnya pemasukan organisasi ditentukan oleh prestasi pekerja di dalamnya. Semakin baik performa yang diberikan pekerja untuk organisasi maka semakin besar pula pemasukan yang mungkin didapatkan. Dengan dana yang semakin besar, maka kemampuan organisasi dalam memberikan kompensasi akan semakin baik. Hal ini dapat berlaku pula sebaiknya.

1. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja memiliki fungsi untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan terkait hak dan kewajiban pekerja dapat berlangsung sesuai dengan peraturan yang berlaku. Keberadaan serikat pekerja perlu dipertimbangkan oleh organisasi dalam menetapkan kompensasi, karena jika kompensasi yang diberikan tidak memadai dapat timbul desakan oleh serikat pekerja dan memungkinkan terjadinya penurunan performa pekerja sebagai bentuk protes yang akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi.

1. Faktor individu karyawan

Faktor individu karyawan adalah faktor yang berasal dari diri karyawan. Karyawan mampu memilih, merencanakan, atau mengendalikan munculnya faktor ini. Termasuk dalam faktor individu karyawan antara lain produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, serta jenis dan sifat pekerjaan.

1. Produktivitas kerja

Pekerja dalam satu jabatan yang sama dapat memberikan performa yang berbeda. Produktivitas masing-masing pekerja ini menjadi faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi. Semakin produktif seorang pekerja maka kompensasi yang didapatkan akan semakin besar. Sementara itu, performa yang baik dari pekerja dapat menguntungkan pihak organisasi pula. Jadi, kompensasi dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk memotivasi pekerja agar semakin produktif, bukan hanya demi keuntungan organisasi namun juga bagi pekerja sendiri.

1. Posisi dan jabatan

Semakin tinggi posisi dan jabatan pekerja, semakin besar pula kompensasi yang diberikan. Hal ini karena pekerja dengan jabatan yang lebih tinggi memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

1. Pendidikan dan pengalaman

Pekerja dengan pendidikan dan pengalaman yang lebih akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar sebagai wujud penghargaan terhadap profesionalitas yang dimiliki pekerja tersebut. Hal ini dimaksudkan pula untuk memotivasi pekerja untuk semakin meningkatkan kemampuan dan ketrampilan agar mampu memberikan performa yang lebih baik bagi organisasi.

1. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan berkaitan dengan risiko pekerja. Pekerjaan dengan risiko tinggi akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang risikonya lebih rendah.

1. Faktor ekstern

Faktor ekstern di sini maksudnya adalah faktor diluar pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yang meliputi :

1. Penawaran dan permintaan kerja

Menurut hukum pasar ekonomi bebas, ketika penawaran tenaga kerja lebih tinggi dari permintaan menyebabkan kompensasi menjadi lebih rendah. Sebaliknya bila permintaan tenaga kerja lebih banyak dan penawaran lebih sedikit menyebabkan kompensasi yang diberikan lebih besar. Besarnya kompensasi merupakan daya tarik bagi calon karyawan untuk memasuki peusahaan. Tidak seimbangnya antara jumlah tenaga kerja dan banyaknya lapangan kerja yang tersedia menyebabkan besarnya kompensasi terabaikan.

1. Biaya Hidup

Besarnya kompensasi yang diberikan harus disesuaikan dengan biaya hidup minimal. Paling tidak sama dengan biaya hidup minimal atau kalau bisa melebihi biaya hidup minimal. Besarnya kompensasi diharapkan tidak kurang dari biaya hidup minimal, karena bila itu terjadi akan terjadi hal – hal yang tidak diinginkan, seperti demo.

1. Kebijaksanaan Pemerintah

Adanya kebijakan pemerintah tentang kaitannya dengan kompensasi merupakan perlindungan pemerintah kepada masyarakat agar terhindar dari kesewenang-wenangan dari perusahaan. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai standar dari upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemerintah juga menetapkan jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan demikian masyarakat dapat hidup dengan tentram dan damai.

1. Kondisi Perekonomian Nasional

Kondisi perekonomian nasional suatu negara juga mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi kepada karyawan. Di negara – negara maju kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih besar daripada di negara – negara berkembang ataupun negara miskin. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi dalam suatu Negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan Negara terhadap sumber daya manusianya.

1. Prinsip kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat dan efektif dalam organisasi harus memenuhi syarat adil dan layak. Agar pemberian kompensasi berjalan efektif, organisasi perlu memperhatikan beberapa prinsip pemberian kompensasi (Cascio 1991). Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikandalam pemberian kompensasi yang terkenal dengan istilah prinsip 6K, yakni:

1. Prinsip Kewajaran atau Kelayakan

Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya pada tingkat normatif yang ideal.Meskipun demikian, tolok ukur layak bersifat relative. Sebagai pedomannya adalah tingkat upah minimum (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah, atau tingkat upah yang berlaku di luar organisasi yang sejenis(eksternal). Karyawan akan membandingkan gaji atau upah yang diterimanya berdasarkan jabatan yang sama yang berlaku di luar organisasi. Bilamana terjadi perubahan atas tingkat gaji atau upah yang berlaku, maka sebaiknya pengelola organisasi mengkaji ulang atas besaran kompensasi yang telah diberikan.

Intinya, pemberian kompensasi harus memperhatikan perbandingan antara jumlah gaji tertinggi dan terendah, biaya hidup, dan sebagainya.

Contoh : kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak boleh dibawah UMR.

1. Prinsip Keadilan

Keadilan adalah suatu fundamental sistem kompensasi (Newman& Milkovich 2004). Pernyataan seperti “perlakuan yang adil untuk semua karyawan” merefleksikan sebuah perhatian terhadap keadilan. Tujuan keadilan yaitu:

(a) Berusaha menjamin keadilan kompensasi untuk semua individu dalam hubungan ketenagakerjaan.

(b) Fokus kepada pembuatan sistem kompensasi yang sesuai baik dari segi kontribusi pekerja (semakin tinggi kinerja atau pengalaman atau training, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan) maupun dari segi kebutuhan pekerja (memberikan upah minimum atau asuransi kesehatan). Menurut Simamora (2004), keadilan dalam kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

* + 1. Dimensi internal, yaitu imbalan yang diberikan harus sesuai dengan jabatan, posisi dan pekerjaan individu dengan perbandingan yang rasional dari terendah sampai yang tertinggi.
    2. Dimensi eksternal, yaitu imbalan yang diberikan harus sesuai dengan nilai pasar tenaga kerja di luar organisasi yang sejenis (pesaing).
    3. Dimensi individual, yaitu imbalan yang diberikan harus bisa dirasakan adil oleh setiap individu pada saat dibandingkan dengan karyawan lain dalam pekerjaan yang memiliki kesamaan.

Contoh : karyawan yang bekerja lembur mendapatkan kompensasi yang lebih banyak daripada yang tidak lembuir.

1. Prinsip Keamanan

Pemberian kompensasi juga memperhatikan beberapa hal yang tidak  berkaitan langsung dengan pekerjaan atau jabatan. Misalnya kondisi sakit, PHK, kecelakaan kerja, wabah, bencana alam, dan sebagainya.

Contoh : perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawai yang sedang mengalami sakit.

1. Prinsip Kejelasan

Pemberian kompensasi harus mudah dihitung atau mudah dimengerti oleh karyawan atau tenaga kerja.

Contoh : memberikan transparansi gaji karyawan, seperti rincian slip gaji.

1. Prinsip Keseimbangan

Pemberian kompensasi harus mempertimbangkan keseimbangan kompensasi yang diberikan karena kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan dengan yang tidak terkait dengan pekerjaan atau jabatan.

Contoh : pegawai dengan risiko kerja tinggi mendapat kompensasi lebih besar dari pegawai yang risiko kerjanya rendah.

1. Prinsip Kesepakatan

Dalam pemberian kompensasi seharusnya merupakan hasil atau kesepakatan bersama antara karyawan atau tenaga kerja dengan pihak manajemen dalam organisasi.

Contoh : ketika seseorang bergabung dengan perusahaan akan diberikan gaji yang diterima, jika pegawai tersebut tidak setuju bisa melakukan negosiasi hingga mencapai kesepakatan bersama.

1. Jenis kompensasi

**Berdasarkan Sifat Penerimaan**

**Berdasarkan Mekanisme Penerimaan**

Gambar 1. Bagan Jenis Kompensasi

1) Kompensasi berdasarkan sumbernya:

Ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik (Simamora 2004). Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri, misalnya kepuasan yang diperoleh dari melakukan pekerjaan dengan baik atau kepuasan dari melakukan pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai individu. Tidak ada pengaruh orang lain terhadap kompensasi intrinsik. Organisasi dapat menciptakan suasana yang mampu memberikan kompensasi intrinsik kepada individu melalui desain pekerjaan, budaya organisasi maupun gaya manajemen, namun individu sendirilah yang mampu merasakan kompensasi intrinsik tersebut.

Sedangkan kompensasi ekstrinsik adalah kompensasi yang diberikan seseorang kepada yang lainnya. Kompensasi ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung dan kompensasi non finansial. Kompensasi langsung dapat berupa pembayaran gaji, upah, dan bonus lainnya. Agar mampu menimbulkan pengaruh positif, kompensasi langsung harus dapat diterima karyawan sebagai penilaian yang adil atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Adapun bentuk-bentuk tunjangan seperti asuransi, cuti sakit dan dana pensiun merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi non finansial dapat berupa rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan, fasilitas mobil, rumah yang disediakan perusahaan.

1. Kompensasi berdasarkan sifat penerimaannya:

Menurut Triton (2010), berdasarkan sifat penerimaannya Jenis-jenis kompensasi ada dua jenis yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau atau bernilai uang. Menurut Triton (126:120) berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi finansial dibagimenjadi dua macam, antara lain:

(1) *Direct Financial Compensation* (Kompensasi Langsung)

Kompensasi Langsung yaitu balas jasa yang secara langsung dibayarkan perusahaan kepada karyawan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Jenis kompensasi ini terdiri dari gaji (*salary*), upah (*wages*), insentif, bonus, dan komisi.

1. Gaji

Gaji (*salary*) adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1995) pengertian gaji adalah “Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh”. Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Sebagai contoh PNS dengan pangkat terakhir IVA menerima gaji pokok sebesar Rp.3.787.600,00 per bulannya.

1. Upah

Menurut Veithzal Rivai (2004) upah (*wages*) adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumalah barang yang dihasilkan, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah – ubah sesuai keluaran yang dihasilkan. Upah biasanya diberikan kepada mereka yang tidak mempunyai jaminan pekerjaan secara terus menerus sepanjang minggu, bulan, atau tahun.

Sebagai contoh seorang pemetik daun teh dalam 1 hari berhasil memetik sebanyak 10 kg. Sedangkan upah untuk 1 kg yaitu sebesar Rp 2.000,00 maka upah yang diperoleh dengan hasil tersebut yaitu: Rp 2000,00 x 10kg = Rp20.000,00.

1. Insentif

MenurutVeithzal Rivai (2004) insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif disebut juga kompensasi berdasarkan kinerja.

Menurut Nawawi (1997) insentif adalah “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaku-waktu, misalnya dalam bentuk pemberian bonus atau barang”.

Dengan demikian insentif dapat disimpulkan sebagai alat yang memotivasi pekerja agar bekerja lebh giatsehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

Sebagai contoh, di perusahaan A berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Bagi karyawan perusahaan yang masuk kerja secara terus – menerus selama enam bulan akan diberikan insentif berupa uang sebesar satu bulan upah atau gaji.
2. Bagi karyawan perusahaan yang bekerja terus – menerus selama satu tahun akan diberikan insentif berupa uang sebesar 2 kali upah sebulan dan kenaikan gaji atau upah masuk dalam kategori kenaikan spesial.
3. Bonus

Pembayaran ekstra di luar upah gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang telah dicapai. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Dessler (1997) menyatakan bahwa “Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus”.

Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa di awal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

Sebagai contoh, di perusahaan B berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Target penjualan mencapai Rp 500.000,00/bulan akan mendapatkan bonus Rp 10.000.000,00
2. Target penjualan mencapai Rp 1000.000,00/bulan akan mendapatkan bonus Rp 25.000.000,00
3. Target penjualan mencapai Rp 2000.000,00/bulan akan mendapatkan bonus Rp 40.000.000,00
4. Komisi

Komisi gaji umumnya dibuat untuk karyawan penjualan berdasarkan jumlah atau persentase penjualan karyawan. Komisi adalah balas jasa yang diberikan atas dasar persentase dari penjualan atau jumlah tetap untuk setiap unit produksi yang dijual (Hani Handoko 2001).

Sebagai contoh karyawan perusahaan mobil bulan ini target penjualannya 50 dan dia berhasil melebihi target penjualan sebesar 65 pada bulan berikutnya, maka ia mendapat komisi sebesar Rp 15.000.000,00 dari perusahaan.

(2) *Indirect Financial Compensation* (Kompensasi Tidak Langsung)

Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Jenis kompensasi ini mencakup semua penghargaan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan dapat berupa benefit atau servis sebagai kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan yang terdiri dari:

(a) Asuransi meliputi, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan lainnya.

(b) Bantuan sosial meliputi pensiun, jaminan sosial, bantuan pendidikan, pelayanan karyawan.

(c) Bayaran di luar jam kerja, meliputi cuti sakit, cuti hamil, liburan, hari besar, cuti tahunan, dan lainnya.

1. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial mencakup kepuasan yang diterima karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang berasal dari lingkungan fisik atau psikologis dimana karyawan tersebut bekerja. Kompensasi non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program – program pelayanan bagi karyawan yang berupaya menciptakan kondisi dan motivasi kerja yang menyenangkan, antara lain:

1. *Non financial the job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang atau naik jabatan, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).

1. *Non financial job environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*), kebijakan perusahaan seperti penyediaan fasilitas mobil dan rumah kepada karyawan, program wisata.

1. Tahapan kompensasi

Adapun proses atau tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi (Sutrisno 2009) terhadap penerimanya adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggrakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain.
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi kerja.
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula.
4. Menetapkan harga tiap tingkatan kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi.
5. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundangan – undangan yang berlaku.
6. Sistem kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000) sistem pembayaran kompensasi yang umum diberikan adalah sistem waktu, sistem hasil (*output*), dan sistem borongan.

1. Sistem waktu

Pemberian kompensasi menggunakan sistem waktu berdasarkan dari waktu karyawan bekerja misalnya hari, minggu, atau bulan. Administrasi pemberian upah pada sistem ini relatif mudah serta bisa diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kelebihan dari sistem waktu adalah admnistrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi tetap. Kelemahan dari sistem ini adalah pemberian kompensasi terhadap karyawan yang malas dan rajin sama, sehingga tidak ada persaingan yang ketat antara karyawan untuk menjadi lebih baik.

Besar pemberian kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan lama bekerja bukan dari prestasi kerja yang diperoleh. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi per unit sulit diukur dan karyawan tetap dibayar menggunakan sistem waktu periodik per bulannya.

1. Sistem hasil

Pengupahan pada sistem hasil ditetapkan berdasarkan pada unit yang dihasilkan misalnya per potong, kg, liter, dan meter. Besarnya kompensasi selalu diberikan berdasarkan jumlah barang yang dihasikan bukan lamanya bekerja. Sistem ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan karyawan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.

Kelebihan sitem ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang rajin bekerja dan bersungguh-sungguh dalam bekerja serta berprestasi akan mendapatkan balas jasa yang baik daripada karyawan yang malas dan tidak bersungguh-sungguh. Terkadang karyawan menghasilkan produk secara besar tapi tidak memperdulikan kualitas produk tersebut, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kualitas produk dalam memberikan balas jasa kepada karyawan dan keselamatan karyawan karena seringkali tidak memperdulikan keselamatan diri mereka. Kelemahan sistem ini adalah kualitas produk yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kredibilitasnya kurang baik balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

1. Sistem borongan

Pemberian kompensasi dalam sistem borongan berdasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Sistem borongan merupakan sistem pemberian kompensasi yang rumit dalam menetapkan besanya balas jasa. Besar kecilya balas jasa yang diterima tergantung dari kalkulasi yang diperhitungkan, jika kalkulasinya tepat akan mendapatkan balas jasa yang cukup besar jika tidak tepat akan mendapatkan balas jasa yang kecil.

Contoh X dan Y memborong menggali sumur sampai selesai sebesar Rp 100.000,00. Menurut kalkulasi, mereka akan selesai dalam 10 hari. Jadi upah mereka perhari sebesar Rp 5000,00 per orang. Pada saat itu upah penggali sumur per hari Rp 4000,00. Jika mereka dapat menyelesaikan 10 hari, berarti upahnya lebih besar dari tingkat upah biasa yaitu Rp 5000,00 – Rp 4000,00 = Rp 1000,00. Tetapi jika sumur itu baru selesai dalam 20 hari, berarti upah mereka hanya Rp 2.500,00 yaitu lebih kecil dari tingkat upah biasa Rp 4000,00 – Rp 2.500,00 = Rp 1.500,00.

h. Landasan hukum kompensasi

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (2).
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh Pasal 7 ayat (2) dan penjelasannya.
3. Pasal 156 UU No.13/2003 tentang Uang Penggantian Hak PHK.
4. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) tentang Penetapan Upah Minimum. Dalam Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut mengenai upah minimum. Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 memberikan kelonggaran bagi pengusaha untuk dapat melakukan penangguhan.
5. Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur. Serta Ketentuan pemberian Upah lembur sebagaimana diatur dalam pasal 78 ayat (2) dan pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Tenaga Kerja no.13/2003.
6. Pasal 3 ayat (2) dan pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Serta dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
7. Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
8. Undang-undang No. 6 Tahun 1966 tentang Pensiun, Tunjangan bersifat Pensiun dan Tunjangan bagi Mantan prajurit TNI dan Anggota POLRI.
9. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian.
10. Dalam UU No.11 tahun 1992 mengenai Dana Pensiun, selain mengatur mengenai hak manfaat pensiun normal dan wajib, juga mengatur mengenai hak atas manfaat pensiun dipercepat dan manfaat pensiun ditunda serta manfaat pensiun cacat.
11. Peraturan Pemerintah No. 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak PPh Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, dan Jaminan Hari Tua yang Dibayarkan Sekaligus.
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 16/PMK.03/2010 tentang Tatacara Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua dan Jaminan Hari Tua Yang Dibayarkan Sekaligus.
13. Undang-undang No. 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai (Pegawai Negeri Sipil) dan Pensiun Janda/Duda Pegawai.
14. Pasal 93 ayat 4 UU no.13/2003 tentang Tenaga Kerja disebutkan bahwa pekerja berhak atas cuti tidak masuk kerja karena halangan dan tetap dibayar penuh.
15. Untuk Tunjangan Kesejahteraan/Kesehatan, dalam UU no 13 pasal 99 mengatur adanya [Jaminan Sosial](http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial) untuk para pekerja. Adapula Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian THR Keagamaan bagi pekerja di perusahaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.

2.2 Remunerasi

a. Definisi remunerasi

Remunerasi merupakan sebuah istilah yang sering dikaitkan dengan dunia ketenagakerjaan, terutama dalam konteks sistim pengupahan atau penggajian. Namun dalam perkembangannya, istilah ini juga kerap kali digunakan secara kontekstual, sehingga memiliki keragaman arti.

Dalam konteks birokrasi pemerintah, remunerasi dikaitkan dengan penataan kembali sistim penggajian pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja, dengan tujuan terciptanya sistim tata kelola pemerintah yang baik dan bersih. Sementara dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai sebuah bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima pekerja atas prestasi kinerjanya. Dalam Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 10 tahun 2006 Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum, remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangantetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun.

“*Remuneration includes wages or salaries-includiong retroactive wages or salaries; total cash received by an employee for commission; ad draws against commission; bonuses including stock bonus plans; extra pay for overtime; work pay for holidays, vacations, or period sickness*.” (NCCL Rulers n. d.)

“*Remuneration means any payment in money or in kind, or bpt in money and in kind, made or owing to any perso in return for that [person working for any other person, including the State* (New BCEA Bill 2002)

“*Remuneration : reward for employment in the form of pay, salary, or wage, including allowances, benefits (such as company car, medical plan, pencion plan), bonuses, cash incentives, and monetary value of the noncash incentives*” (BusinessDictionary.com 2012)

1. Tujuan remunerasi
2. Mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas
3. Memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta.
4. Membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi, dan Nepostime (KKN).
5. Untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan SDM.
6. Memotivasi kinerja SDM sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.
7. Prinsip remunerasi
8. *Fee for service*, imbalan yang diterima oleh pegawai berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan
9. *No work no pay*, bila pegawai tidak melakukan pekerjaan maka tidak ada imbalan yang didapat oleh pegawai tersebut.
10. *Fee for performance*, imbalan yang diterima oleh pegawai berdasarkan prestasi pekerjaan yang diperoleh.
11. Konsep remunerasi

Kementrian Kesehatan RI melalui Keputusannya  No. 625/Menkes/SK/V/ 2010 tentang Pedoman penyusunan sistem remunerasi pegawai BLU Rumah Sakit menerangkan konsep remunerasi terdiri dari 3P yaitu *Pay for Position, Pay for Performance, Pay for People*.

1. *Pay for Position*

Konsep ini berdasarkan posisi atau jabatan seseorang (structural, fungsional, staf), tanggung jawab dan tingkat risiko. *Pay for Position* berupa tunjangan jabatan.

1. *Pay for People*

Konsep ini berdasarkan pangkat dan golongan, masa kerja, pendidikan/profesi/kompetensi. *Pay for People* berupa gaji pokok.

1. *Pay for Performance*

Konsep ini berdasarkan prestasi dari pekerja. *Pay for Performance* dapat berupa insentif dan bonus.

1. Sistem remunerasi yang baik harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :  
   1. *Internally Equitable* (Adil)  
   2. *Externally Competitiveness* (Bersaing)  
   3. *Performance Driven* (Menunjang Keberhasilan Perusahaan)  
   4. *Affordable* (Terjangkau)  
   5. *Legally Defensible* (Tidak Melanggar Peraturan)  
   6. *Explainable* (Mudah Dimengerti)  
   7. *Managable* (Tidak Rumit)
2. Landasan hukum remunerasi
3. UU No 28/1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
4. UU No.43/1999 tentang perubahan atas UU No.8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Yang salah satu substansiny amenyatakan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil & layak sesuai dengan beban pekerjaan & tanggung jawabnya. ( Psl 7, UU No.43/1999).
5. Undang-undang No. 17 tahun 2007, tentang Rencana Pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025. Khususnya pada Bab IV butir 1.2, huruf E. Yang menyatakan bahwa : “Pembangunan Aparatur Negara dilakukan melalui Reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur Negara dan tata pemerintahan yang baik. Di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan dibidang – bidang lainnya. “.
6. Perpres No.7/2005, tentang Rencana pembangunan jangka menengah Nasional.
7. Konvensi ILO No. 100;,Diratifikasi pada tahun 1999, bunyinya ‘Equal remuneration for jobs of equal value’ (Pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya harus mendapa timbalan yang sama)
8. Peraturan Menteri Keuangan No. 10/PMK.02/2006 Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum
9. Peraturan Menteri Keuangan No. 73/PMK.05/2007 Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum

**BAB III**

**CONTOH APLIKASI**

3.1 Contoh kompensasi

Kebijakan Kompensasi PT Kuala Pelabuhan Indonesia (Arthur 2000)

Jenis-jenis kompensasi yang diberikan di PT KPI adalah :

1. *Base salary* adalah gaji dasar yang diberikan kepada karyawan baik staff maupun nonstaff sesuai dengan gridnya yaitu antara Rp 511.578,- sampai Rp 1.789.344,- untuk nonstaff dan dua kali gaji pokok nonstaff tertinggi untuk staff terendah, dan dengan kisaran kenaikan pergrid sebesar 30%-50%. Selain itu dibatasi juga gaji pokok manajer yang kisarannya tidak lebih dari Rp 15.000.000,- perbulan.
2. *Relocation* adalah tunjangan tambahan bagi karyawan yang ditempatkan di *job site* (Irian Jaya) sebesar 30% gaji pokok.
3. *Cost off Living Allowance* (COLA) adalah bagian tunjangan ekonomi bagi karyawan sebesar Rp 150.000,- untuk nonstaf dan Rp 165.000,- untuk staff.
4. *Pay for Performance* adalah bayaran yang diterima karyawan staff karena kinerjanya sebesar rata-rata 10% . Sedangkan kinerja non staff diberlakukan dengan pendekatan absensi, yaitu dihitung gaji perjam yang diterimanya adalah gaji pokok ditambah dengan COLA dibagi 173 serta ditambah dengan aturan lembur.
5. Tunjangan hari raya adalah biaya yang diberikan kepada karyawan sebagai tunjangan hari raya sebesar 230% upah pokok.
6. *Safety bonuses* adalah bonus bagi karyawan atas kinerjanya yang dapat mengurangi kecelakaan sebesar 30%-35% gaji pokok
7. Tunjangan kesehatan bagi karyawan
8. *Job supervision* tunjangan untuk karyawan untuk mengisi jabatan sementara sebesar 20% gaji pokok
9. Tunjangan perjalanan ke tanah suci selama maksimal 3 bulan, dengan tetap membayarkan gaji pokoknya
10. *Tax* pajak yang diambil dari upah karyawan yaitu sebesar 30% untuk staff yang berpenghasilan lebih dari Rp 50.000.000,- pertahun dan 10% untuk yang berpenghasilan kurang dari Rp 50.000.000,- serta sekitar 10%-15% untuk nonstaff
11. Jamsostek yaitu pajak yang diambil dari karyawan untuk asuransi/Jaminan Hari Tua (JHT=3,07%)
12. Iuran Serikat adalah iuran karyawan nonstaff pada serikat pekerja yang besarnya Rp 5000,- perbulan
13. *Overtime pay* adalah pembayaran bagi karyawan nonstaff pada jam kelebihan/lembur dari waktu jam kerja. 8 jam perhari atau 40 jam sepekan. Besar overtime pay adalah dua kali upah perjam untuk tujuh jam pertama dan 3 kali untuk kelebihannya serta 4 kali untuk hari libur. Dengan upah perjam adalah base pay perbulan ditambah COLA dibagi 173.

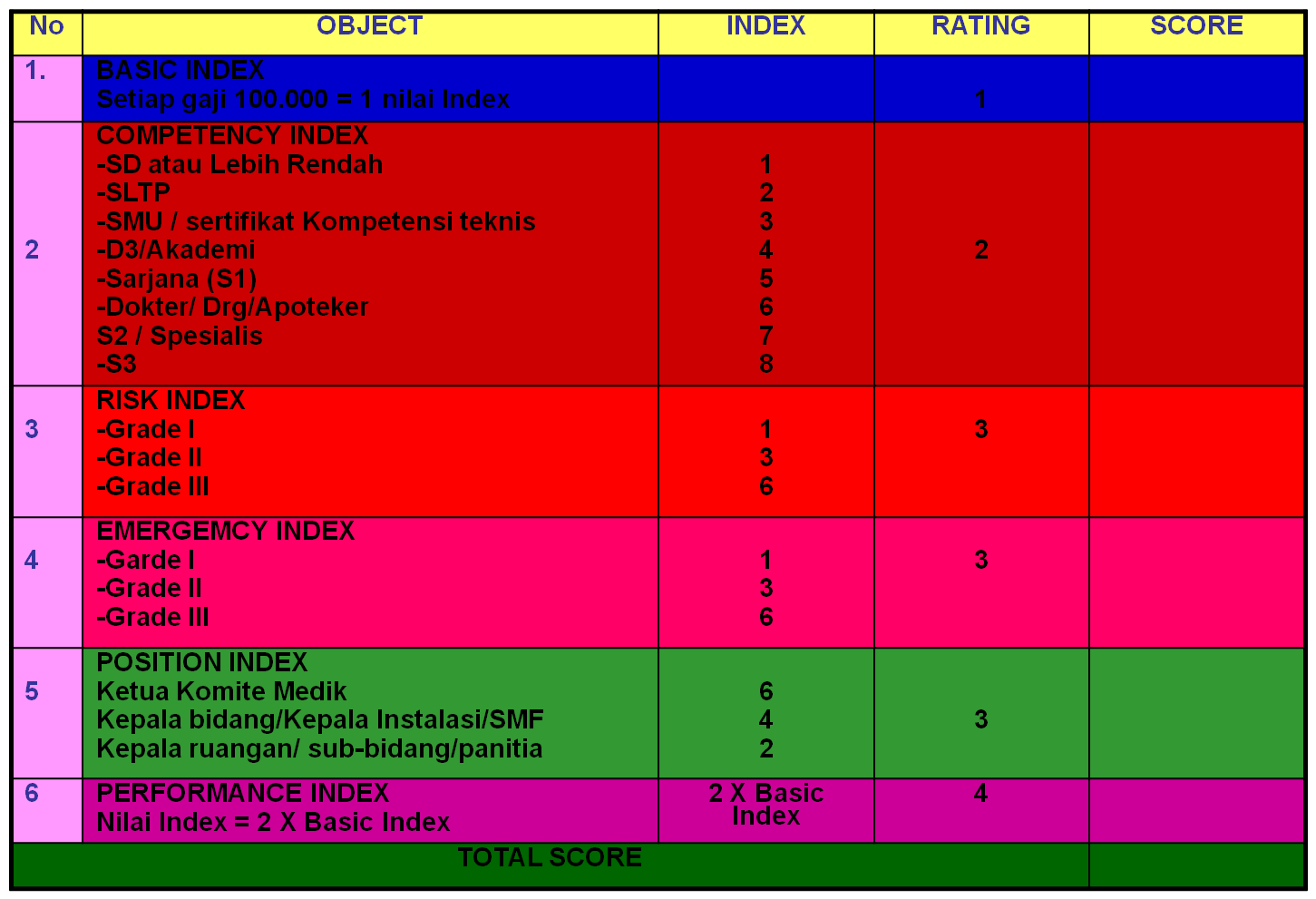
3.2 Aplikasi remunerasi

a. Perhitungan insentif

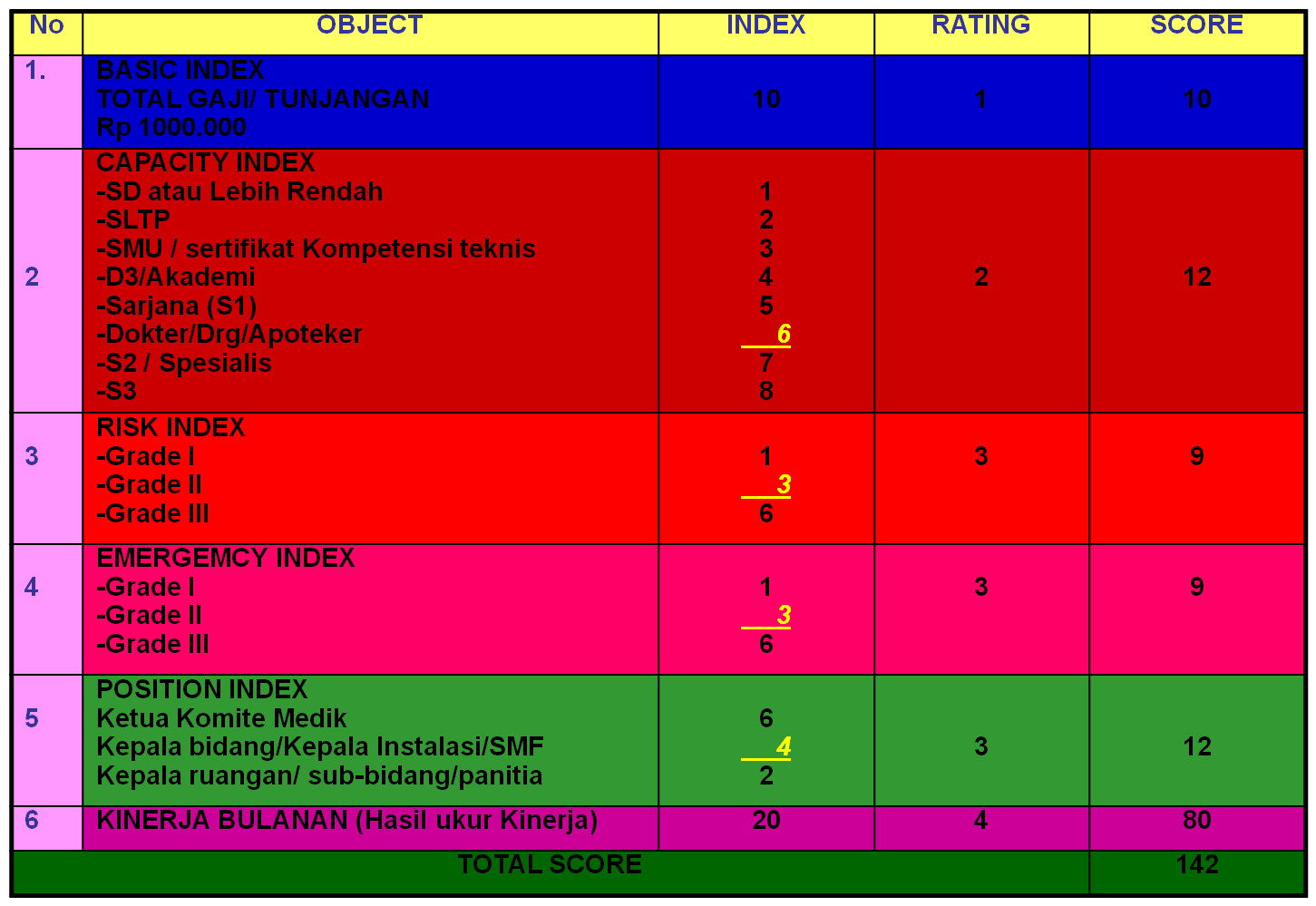
Prinsip distribusi insentif

1. Barang siapa menghasilkan uang, maka harus ada kontribusi kedalam pos remunerasi, besarannya ditentukan berdasarkan kesepakatan logis. Proporsionalitas, Kesetaraan dan Kepatutan
2. Penghasil uang akan mendapatkan Insentive langsung berdasarkan persentase yang disepakati.
3. Insentif tidak langsung adalah insentif yang dananya berasal dari Pos Renunerasi
4. Bagi penghasil uang (*Revenue center*), akan mendapat insentif langsung dan tidak langsung, sedangkan bagian yang tidak menghasilkan uang hanya mendapatkan insentif tidak langsung.
5. Seluruh karyawan akan di *indexing* sebagai dasar untuk insentif tidak langsung.
6. Masing masing karyawan baik struktural maupun fungsional akan memiliki *score* berdasarkan *indexing*
7. Score dibagi Total score dikali besaran pos remunerasi yang didapatkan rumah sakit sama dengan insentif karyawan yang bersangkutan
8. Komponen
9. *Basic index* (gaji dan tunjangan)
10. *Competency index* (kompetensi dan keterampilan khusus)
11. *Risk index* (tingkat risiko pekerjaan)
12. *Emergency index* (terikat waktu selalu siap)
13. *Position index* (jabatan strukturan atau fungsional)
14. *Performance index* (prestasi kerja)
15. *Indexing*

Tabel 1. Contoh Perhitungan *Indexing* Distribusi Insentif



1. *Scoring*

** Tabel 2. Contoh Perhitungan *Scoring* Distribusi Insentif

**Contoh penggunaan *score* akhir untuk menentukan insentif pegawai:**

Diketahui :

Pos remunerasi = Rp 300.000.000/bulan

Total index = 15.000

Insentif yang diperoleh = index individu/ total index x pos remunerasi

Tabel 3. Contoh Perhitungan Insentif Perorang



**BAB IV**

**KESIMPULAN**

Kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial yang mampu mendorong prestasi karyawan dan memuaskan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan adalah untuk menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor internal, faktor eksternal dan faktor individu. Prinsip dalam pemberian kompensasi dibagi menjadi enam, yaitu prinsip kelayakan atau kewajaran, keadilan, keamanan, kejelasan, keseimbangan, dan kesepakatan. Ada dua macam kompensasi berdasarkan sumbernya, yaitu kompensasi intrinsik dan kompensasi ekstrinsik (Simamora 2004). Menurut Triton (2010), berdasarkan sifat penerimaannya ada dua jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dan kompensasi non finansial. Sistem kompensasi ada tiga, antara lain system waktu, sistem hasil, dan sistem borongan. Remunerasi merupakan imbalan finansial berupa gaji, insentif, dan bonus yang diberikan oleh pemilik organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar kinerja mereka dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Remunerasi merupakan sebuah istilah yang sering dikaitkan dengan dunia ketenagakerjaan, terutama dalam konteks sistim pengupahan atau penggajian. Namun dalam perkembangannya, istilah ini juga kerap kali digunakan secara kontekstual, sehingga memiliki keragaman arti. Tujuan remunerasi adalah untuk mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta, membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi, dan Nepostime (KKN), dan untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan SDM. Prinsip remunerasi adalah *fee for performance, no work no pay,* dan *fee for service*. Konsep remunerasi terdiri dari *pay for position, pay for people, pay for performance.* Sistem remunerasi yang baik harus memiliki syarat –syaraty seperti adil, bersaing, menunjang keberhasilan perusahaan, terjangkau, tidak rumit.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arthur 2000, *Kompensasi di PT Kuala Pelabuhan Indonesia*, di akses pada tanggal 06 Maret 2013, <[arwana007.files.wordpress.com/2008/10/tya1.pdf](http://arwana007.files.wordpress.com/2008/10/tya1.pdf)>.

Cascio, WF 1995, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*, McGraw-Hill International Editors,New York.

Dessler, G 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Gitosudarmo, I & Sudita, N 1997, *Perilaku Keorganisasian*, edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.

Handoko, TH 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogjakarta.

Hasibuan, M 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Mondy, RW, Noe, RM & Premeaux, SR 1993, *Human Resource Management,* Fifth Edition, A Division of Simon & Schuster Inc, Massachusetts.

Nawawi, AB 1997. *Kebijakan Hukum Pidana*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Newman, J & Milkovich, G 2004, *Compensation*, edisi kedelapan, MC Graw-Hill, New York.

Notoatmodjo, S 1992*. Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Pora, AD 2011, *Remunerasi Kompensasi dan Benefit*, Rana Pustaka, Jakarta.

Rivai, V 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Simamora, H 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Suhartanto, H, Nilam, AH, Nataniel, A & Syafrin 2007, *Petunjuk Pemakaian Model Sistem Remunerasi Dosen*, Fakultas Ilmu Komputer Universitas Indonesia, Depok

Sutrisno, E 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta

Triton PB 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Oryza, Yogyakarta.

Wether, W.B. *Jr* and K. Davis 1996, *Human Resources and Personnel Management, Fifth Edition*, McGraw-Hill, New York.

**Lampiran**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Penanya | Pertanyaan | Jawaban |
| 1 | Indira | Perbedaan Kompensasi dan Remunerasi? | -Kompensasi adalah seluruh bentuk imbal jasa yang diberikan pegawai atas kinerjanya.  -Remunerasi adalah perhitungan pemberian imbal jasa, namun pada remunerasi ini difokuskan pada perhitungan pemberian insentif. |
| 2 | Ahmad Zamroni | Perbedaan bonus, gaji dan insentif? | -gaji (ini pasti dapat ketika bekerja dan tidak pernah berubah),  -insentif (diterima berdasarkan prestasi kerja, pemberiannya berdasarkan pada kebijakan, dan jumlahnya berubah – ubah  -bonus (jika perusahaan memperoleh untung, diperoleh oleh semua karyawan tergantung pada sistem perusahaan). |
| 3 | Ajrina | Penggajian PNS sesuai UMR atau golongan? | Penggajian PNS sesuai dengan golongannya namun harus memperhatikan UMR didaerahnya, jadi dapat dikatakan UMR adalah patokan gaji minimum yang diterima oleh PNS. |
| 4 | Aryanti | Apakah prinsip 6K harus dijalankan semua? | Pinsip 6K harus dijalankan semuanya dan dari ke 6 prinsip tersebut, prinsip keadilanlah sebagai dasar dari seluruh prinsip. |
| 5 | Rahmadiani | 173 asalnya darimana? Indeks berasal darimana? | Angka tersebut berasal dari kebijakan perusahan. |
| 6 | Taufik | Sertifikasi guru termasuk apa? | Sertifikasi termasuk insentif karena untuk memperoleh sertifikasi harus memenuhi beberapa persyaratan. |