

MANAJEMEN KOMPENSASI

Tim Penulis:

Sisca Septiani
Fauzie Senoaji
Nurul Maghfirah
Dewi Martha
Ahadiyah Agustina
Iyak Solihat
Felix Chandra
Musdalifah
R. Achmad Rachmat S
Gusnafitri
Awa
Muhamad Puad Abdul Baqi
Meliana
Sugina
Nor Lailla
Isma Nurrokhim
Oleh Soleh
lin Solihin



MANAJEMEN KOMPENSASI

**Sisca Septiani
Fauzie Senoaji
Nurul Maghfirah
Dewi Martha
Ahadiyah Agustina
Iyak Solihat
Felix Chandra
Musalifah
R. Achmad Rachmat S
Gusnafitri
Awa
Muhamad Puad Abdul Baqi
Meliana
Sugina
Nor Lailla
Isma Nurrokhim
Oleh Soleh
Iin Solihin**

MANAJEMEN KOMPENSASI

Tim Penulis:

Sisca Septiani
Fauzie Senoaji
Nurul Maghfirah
Dewi Martha
Ahadiyah Agustina
Iyak Solihat
Felix Chandra
Musdalifah
R. Achmad Rachmat S
Gusnafitri
Awa
Muhamad Puad Abdul Baqi
Meliana
Sugina
Nor Lailla
Isma Nurrokhim
Oleh Soleh
Iin Solihin

Editor : Muhamad Rizal Kurnia, M.E., C.Ed.
Tata Letak : Asep Nugraha, S.Hum.
Desain Cover : Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.
Ukuran : UNESCO 15,5 x 23 cm
Halaman : ix, 243
ISBN : 978-623-8385-37-9
Terbit Pada : Januari 2024
Anggota IKAPI : No. 073/BANTEN/2023

Hak Cipta 2024 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang-Banten
Email : sadapenerbit@gmail.com
Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com
Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan buku ini dengan baik. Buku "Manajemen Kompensasi" ini disusun sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang manajemen kompensasi.

Kompensasi tidak hanya sekedar gaji yang diterima oleh karyawan, tetapi lebih luas mencakup berbagai aspek seperti tunjangan, bonus, dan insentif. Kompensasi yang efektif dapat menjadi alat motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, manajemen kompensasi yang tidak tepat dapat menimbulkan berbagai masalah, termasuk ketidakpuasan kerja, turnover yang tinggi, dan masalah hukum. Melalui buku ini, kami mengharapkan para pembaca dapat memperoleh wawasan mendalam mengenai berbagai strategi dan praktik terbaik dalam manajemen kompensasi..

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan buku ini. Terima kasih kepada para ahli manajemen SDM yang telah memberikan masukan berharga, kepada rekan-rekan kami yang telah memberikan dukungan moral dan intelektual, serta kepada keluarga kami yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat. Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca agar buku ini dapat lebih bermanfaat di masa yang akan datang.

Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi para praktisi, akademisi, dan siapa saja yang berkepentingan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek manajemen kompensasi.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PRINSIP-PRINSIP DASAR MANAJEMEN KOMPENSASI.....	1
Pendahuluan	1
Definisi dan Konsep Kompensasi.....	2
Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Kompensasi	5
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	7
Pendekatan dalam Penentuan Kompensasi.....	8
Tantangan dalam Manajemen Kompensasi	10
Daftar Pustaka.....	11
Profil Penulis.....	12
BAB 2 PERAN MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM ORGANISASI	13
Pendahuluan	13
Manajemen Kompensasi	13
Konsep dan Ruang Lingkup Manajemen Kompensasi.....	15
Tujuan Manajemen Kompensasi	16
Sistem Manajemen Kompensasi	16
Kompensasi dan Efektivitas Organisasi.....	17
Kompensasi dan Kinerja.....	19
Motivasi dan Kinerja	20
Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Organisasi.....	21
Daftar Pustaka.....	22
Profil Penulis.....	24
BAB 3 STRATEGI KOMPENSASI DAN TUJUAN ORGANISASI	25
Pengertian Strategi Kompensasi	25
Jenis Kompensasi	26
Penerapan Kompensasi	27
Tujuan Kompensasi	28
Pengertian Organisasi.....	29
Ciri-ciri Organisasi.....	30
Tujuan Organisasi.....	31
Manfaat Organisasi	32
Jenis Organisasi.....	33

Daftar Pustaka.....	34
Profil Penulis.....	35
BAB 4 ANALISIS PEKERJAAN DAN PENILAIAN PEKERJAAN	36
Pendahuluan	36
Analisis Pekerjaan	38
Penilaian Pekerjaan	42
Daftar Pustaka.....	45
Profil Penulis.....	46
BAB 5 DESAIN SISTEM KOMPENSASI	47
Definisi Kompensasi	47
Pengertian Manajemen Kompensasi.....	48
Tipe Kompensasi.....	49
Desain Kompensasi.....	50
Komponen Penetapan Kompensasi	53
Daftar Pustaka.....	54
Profil Penulis.....	57
BAB 6 TUNJANGAN DAN FASILITAS KARYAWAN	58
Pengertian Tunjangan Karyawan	58
Tunjangan Perusahaan.....	58
Tujuan Pemberian Tunjangan	59
Klasifikasi Program Tunjangan.....	59
Jenis - Jenis Tunjangan Karyawan	60
Macam – Macam Tunjangan Karyawan	60
Cara Menghitung Tunjangan Karyawan	62
Pengertian Fasilitas Karyawan.....	63
Beberapa Macam Fasilitas Karyawan	63
Jenis dan Tolok Ukur Fasilitas Kerja Karyawan.....	64
Fasilitas yang Diharapkan Selain Gaji	65
Daftar Pustaka.....	67
Profil Penulis.....	68
BAB 7 BONUS, INSENTIF, DAN PENGHARGAAN KINERJA	69
Pendahuluan	69
Pengertian Bonus.....	70
Jenis – Jenis Bonus.....	71
Pengertian Insentif.....	73
Jenis – Jenis Insentif.....	74

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	75
Pengertian Penghargaan.....	76
Jenis – Jenis Penghargaan	76
Manfaat Pemberian Bonus, Insentif dan Penghargaan.....	78
Daftar Pustaka.....	80
Profil Penulis.....	82
BAB 8 KOMPENSASI NON-MONETER	83
Pengantar.....	83
Definisi Kompensasi Non-Moneter	83
Pentingnya Kompensasi Non Moneter	84
Jenis-Jenis Kompensasi Non-Moneter	85
Strategi Mendesain Kompensasi Non-Moneter.....	91
Daftar Pustaka.....	92
Profil Penulis.....	94
BAB 9 HUKUM DAN PERATURAN TERKAIT KOMPENSASI	95
Pendahuluan	95
Kompensasi Berdasarkan Undang-Undang	96
Kompensasi Berdasarkan Peraturan Pemerintah	97
Kompensasi pada Organisasi Pemerintahan.....	100
Kompensasi pada Perusahaan.....	101
Simpulan	102
Daftar Pustaka.....	103
Profil Penulis.....	104
BAB 10 KOMPENSASI EKSEKUTIF DAN MANAJEMEN TINGKAT TINGGI.....	105
Kompensasi Eksekutif	105
Pengertian Kompensasi Eksekutif.....	106
Komponen Kompensasi Eksekutif.....	108
Pengertian Manajemen Tingkat Tinggi	110
Tugas Utama Manajemen Tingkat Tinggi.....	112
Daftar Pustaka.....	113
Profil Penulis.....	115
BAB 11 EVALUASI KINERJA DAN KOMPENSASI	116
Pengukuran, Penilaian, dan Evaluasi Kinerja.....	116
Konsep Evaluasi Kinerja.....	119
Tujuan dan Manfaat Evaluasi Kinerja	121

Dimensi Evaluasi Kinerja	122
Pendekatan dan Metode Evaluasi Kinerja	123
Kesalahan Evaluasi Kinerja.....	123
Konsep Kompensasi	124
Tujuan Kompensasi	125
Dimensi Kompensasi.....	125
Elemen Kompensasi	126
Jenis Kompensasi	128
Proses Evaluasi Kinerja dan Kompensasi	131
Hubungan Evaluasi Kinerja dan Kompensasi	134
Daftar Pustaka	135
Profil Penulis.....	141
BAB 12 KOMUNIKASI KOMPENSASI PADA KARYAWAN.....	142
Sejarah Komunikasi.....	142
Pengertian Komunikasi.....	143
Dimensi Lingkungan Komunikasi.....	144
Fungsi Komunikasi.....	145
Etika Komunikasi.....	145
Pengertian Kompensasi	147
Dimensi dan Indikator Kompensasi	148
Jenis-Jenis Kompensasi.....	150
Tujuan Pemberian Kompensasi.....	152
Daftar Pustaka	153
Profil Penulis.....	155
BAB 13 KOMPENSASI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA	156
.....	156
Pendahuluan	156
Definisi dan Tujuan Kompensasi.....	158
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	159
Dampak Kompensasi.....	160
Strategi Kompensasi Karyawan yang Efektif	161
Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>)	
.....	162
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>)	163
Indikator-Indikator Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>).....	164

Dimensi <i>Work Life Balance</i>	165
Keuntungan Menerapkan Program <i>Work Life Balance</i>	166
Strategi Menciptakan <i>Work Life Balance</i>	166
Kesimpulan.....	167
Daftar Pustaka.....	168
Profil Penulis.....	169
BAB 14 MANAJEMEN KOMPENSASI INTERNASIONAL.....	170
Pendahuluan	170
Dimensi Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional	172
Dasar-Dasar Manajemen Kompensasi Internasional	178
Desain Sistem Kompensasi Internasional.....	180
Tantangan dan Strategi dalam Manajemen Kompensasi Internasional.....	183
Daftar Pustaka.....	185
Profil Penulis.....	187
BAB 15 KOMPENSASI DAN PERUBAHAN ORGANISASI	188
Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Kompensasi	188
Jenis-jenis Kompensasi	189
Elemen Sistem Kompensasi.....	190
Metode Kompensasi Karyawan dan Indikator Kompensasi ...	191
Perubahan Organisasi.....	192
Manajemen Perubahan Organisasi Guna Keberlanjutan.....	196
Mengelola Perubahan Organisasi	196
Daftar Pustaka.....	197
Profil Penulis.....	201
BAB 16 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI ..	202
Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	202
Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.....	203
Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	204
Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	205
Pengertian Kompensasi	208
Bentuk Kompensasi	209
Daftar Pustaka.....	212
Profil Penulis.....	213

BAB 17	TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM MANAJEMEN KOMPENSASI.....	214
	Teknologi di Setiap Tingkat Manajemen Kompensasi.....	214
	Dampak Teknologi terhadap Manajemen Kompensasi.....	216
	Tren dan Inovasi dalam Manajemen Kompensasi.....	219
	Mengapa Teknologi Penting bagi Manajemen Kompensasi?	226
	Daftar Pustaka.....	229
	Profil Penulis.....	230
BAB 18	TANTANGAN MASA DEPAN DALAM MANAJEMEN KOMPENSASI.....	231
	Kebutuhan Perusahaan untuk Efisiensi dan Fleksibilitas.....	231
	Keinginan Karyawan untuk Dihargai, Diakui, dan Kesejahteraan	233
	Tantangan Manajemen Kompensasi.....	234
	Pengelolaan Manajemen Kompensasi	238
	Solusi Tantangan Manajemen Kompensasi Di Masa Depan....	240
	Daftar Pustaka.....	242
	Profil Penulis.....	243

BAB 1

PRINSIP-PRINSIP DASAR MANAJEMEN KOMPENSASI

Sisca Septiani, S.Pd., M.Pd.

STIE Wibawa Karta Raharja Purwakarta

Pendahuluan

Manajemen kompensasi adalah aspek kritis dari manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada desain, implementasi, dan pemeliharaan paket kompensasi yang efektif. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan, tetapi juga meliputi berbagai bentuk tunjangan, bonus, dan insentif. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, manajemen kompensasi bertindak sebagai alat strategis untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan talenta. Oleh karena itu, memahami cara kerja dan prinsip dasar di balik manajemen kompensasi menjadi penting bagi setiap profesional HR.

Kompensasi memainkan peran penting dalam berbagai aspek organisasi. Pertama, itu adalah faktor utama dalam menarik karyawan potensial. Struktur kompensasi yang kompetitif dan adil dapat membantu organisasi menonjol dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif. Kedua, kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Skema kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ketiga, kompensasi juga merupakan alat untuk mempertahankan karyawan. Dengan menawarkan paket kompensasi yang menarik, organisasi dapat mengurangi *turnover* karyawan dan mempertahankan talenta berharga.

- d. Kompensasi Berbasis Saham: Khususnya di perusahaan publik atau startup, opsi saham atau rencana kepemilikan saham untuk karyawan (ESOP) menjadi bagian penting dari kompensasi. Ini memberikan karyawan kesempatan untuk memiliki bagian dari perusahaan, yang dapat menjadi insentif kuat untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi memiliki hubungan langsung dengan motivasi dan kinerja karyawan. Teori motivasi seperti Teori X dan Y oleh McGregor dan Teori Keperluan McClelland menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Di sisi lain, struktur kompensasi yang buruk dapat mengarah pada ketidakpuasan karyawan, menurunkan moral, dan meningkatkan tingkat turnover. Oleh karena itu, merancang sistem kompensasi yang seimbang dan merangsang adalah kunci untuk mendorong kinerja karyawan yang tinggi.



Gambar 1.1: Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Sumber: Penulis diolah AI

Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2015). *The Compensation Handbook*. McGraw-Hill Education.
- Berger, Lance A. & Berger, Dorothy R. 2008. *The Handbook of Best Practice on Talent Management: Mengidentifikasi, Mengembangkan, dan Mempromosikan Orang Terbaik untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi*. Diterjemahkan oleh Kumala Insiwi Suryo. Jakarta: Permata Printing
- Bernardin, H. J. (2007). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Bussin, M. (2015). *The Remuneration Handbook for Africa*. KR Publishing.
- Caruth, D. L., & Handlogten, G. D. (2001). *Managing Compensation (And Understanding It Too): A Handbook for the Perplexed*. Westport, CT: Quorum Books.
- Daft, R. L. (2003). *Management*. Mason, OH: South-Western College Pub.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. 15th ed. Boston: Pearson.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2016). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2016). *Compensation*. 12th ed. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Rynes, S. L., & Gerhart, B. (2000). *Compensation in Organizations: Current Research and Practice*. Jossey-Bass.

PROFIL PENULIS



Sisca Septiani, S.Pd., M.Pd.

Penulis mengenyam Pendidikan S1 pada Program Studi Pendidikan Biologi Universitas Pasundan Bandung dan berhasil lulus pada tahun 2008. Penulis kemudian melanjutkan S2 pada Prodi Administrasi Pendidikan dengan konsentrasi Manajemen Pendidikan Makro di Universitas Islam Nusantara Bandung. Penulis sekarang berstatus sebagai mahasiswa S3 pada Prodi Manajemen Kependidikan di Universitas Negeri Semarang. Penulis memulai terjun dalam dunia Pendidikan dengan menjadi guru di Sekolah Menengah Pertama dari tahun 2010 di SMPN 3 Purwakarta sampai dengan tahun 2019. Mulai tahun 2015 sampai dengan saat ini penulis tercatat sebagai dosen tetap di PTS di STIE Wibawa Karta Raharja Purwakarta. Penulis aktif pada penulisan buku, penelitian dan penulisan karya ilmiah. Penulis aktif di beberapa organisasi seperti Asosiasi Pengelola Jurnal Indonesia, Asosiasi Riset Ilmu Pendidikan Indonesia, Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia. Penulis juga aktif sebagai editorial team dan reviewer pada jurnal nasional.

BAB 2

PERAN MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM ORGANISASI

Fauzie Senoaji, S.E., M.SEI.
Universitas Muhammadiyah Surabaya

Pendahuluan

Kompensasi yang konsisten tetap menjadi salah satu faktor utama yang mendorong kesuksesan setiap organisasi. Manajer sumber daya manusia dan tim manajemen yang progresif mengakui nilai dampak kompensasi terhadap daya tarik, retensi, dan kinerja pekerja. Namun, mengingat preferensi, aspirasi, dan kebutuhan pekerja yang terus berubah, konsep kompensasi pun mengalami evolusi. Organisasi telah mengadopsi berbagai metode kompensasi, seperti uang tunai, ekuitas, dan insentif.

Organisasi yang ingin tetap berada di garis depan harus mengambil langkah-langkah untuk menyesuaikan dan mengelola perubahan ini. Inilah tempat peran manajemen kompensasi yang sangat penting; menjadi fokus utama terlepas dari strategi kompensasi yang diterapkan oleh organisasi. Manajer yang efektif harus senantiasa menyadari tujuan krusial dari manajemen kompensasi dalam lingkup organisasi mereka.

Manajemen Kompensasi

Manajemen kompensasi beroperasi secara eksklusif dan terpisah dari bagian lain dalam perusahaan atau organisasi. Sistem kompensasi

Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting bagi pemilik bisnis baik itu perusahaan manufaktur atau jasa. Pentingnya mengetahui kesejahteraan suatu organisasi dalam hal kinerja terbukti saat ini di pasar global. Kinerja Organisasi ini dilakukan untuk menarik investasi di masa depan, meningkatkan nilai saham dan menarik pekerja berkaliber tinggi dalam lingkungan yang kompetitif. Secara tradisional, Kinerja Organisasi dapat dilihat melalui indikator keuangan saja dan ini adalah subjek yang menarik bagi pemilik bisnis dan termasuk laba atas investasi (ROI), laba per saham (EPS), laba sebelum pajak (EBIT), penjualan atau pendapatan, laba. (Kohlbacher and Gruenwald, 2011)

Terdapat kesesuaian antara manajemen kompensasi, motivasi dan kinerja organisasi yang merupakan tiga konstruk utama dari penelitian ini. Artinya, ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi. pekerja lini depan di Australia menemukan bahwa motivasi berhubungan baik dengan kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan hasil organisasi. Lebih lanjut ditekankan bahwa wawasan kualitatif menunjukkan tingkat pentingnya keseimbangan gaji melalui perbandingan yang dibuat oleh para pekerja. Para pekerja mempunyai keyakinan bahwa apa yang mereka terima tidak sesuai dengan usaha mereka. Ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi kerja yang mengarah pada kepuasan dalam hasil kerja yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi. kinerja organisasi. Demikian juga, ada hubungan yang kuat antara manajemen kompensasi dan motivasi kerja pekerja. (Adeoye and Elegunde, 2014)

Besar kecilnya kompensasi dan sistem manajemen kompensasi yang bagus sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi individu dan organisasi. Hubungan antara kompensasi yang cukup atau besar berharap dapat meningkatkan motivasi setiap individu dimana hal ini juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi individu yang ada dalam sebuah organisasi. Hal lain yang diharapkan dengan peningkatan motivasi ini nantinya diharapkan juga kinerja individu dan organisasi juga meningkat. Peningkatan kompensasi, motivasi dan kinerja organisasi ini secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Adeoye, A. O. and Elegunde, A. F. (2014) 'Compensation management and motivation: Cooking utensils for organizational performance', *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(27), pp. 88–97. doi: 10.5901/mjss.2014.v5n27p88.
- Cahayani, A. (2005) *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P. and Tukini, T. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT. JAEIL INDONESIA', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), pp. 209–223. doi: 10.36778/jesya.v2i2.74.
- Hasibuan, M. S. P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2020) 'the Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance', *Jurnal Dimensi*, 9(3), pp. 525–535. doi: 10.33373/dms.v9i3.2730.
- Kadarisman, M. (2011) 'Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi', *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pp. 1–53.
- Kohlbacher, M. and Gruenwald, S. (2011) 'Process ownership, process performance measurement and firm performance', *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(7), pp. 709–720. doi: 10.1108/17410401111167799.
- Manzoor, Q. A. (2012) 'Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness.', *European Journal of Business and Management*, 3, 36-45. doi: <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/265/150> <https://doi.org/10.5296/bms.v3i1.904>.
- Murty, W. A. and Hudiwinarsih, G. (2012) 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pekerja Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di

Surabaya)', *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), p. 215. doi: 10.14414/tiar.v2i02.97.

Priansa, S. dan D. K. (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Rusby, Z. (2017) *Manajemen Perbankan Syariah, Pusat Kajian Pendidikan Islam UR*. Available at: <http://www.penerbitsalemba.com>.

Simamora, H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia (III)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

PROFIL PENULIS



Fauzie Senoaji, S.E., M.SEI.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu Manajemen dimulai pada tahun 2004 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Universitas Airlangga di Surabaya dengan memilih Jurusan Manajemen dan berhasil lulus pada tahun 2007. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan. Ketertarikannya menjadikan penulis sempat bekerja selama beberapa tahun di perusahaan konsultan Manajemen. Di tahun 2017 kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di Magister Sains Ekonomi Islam Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga

Penulis memiliki kepakaran dibidang MSDM, Perbankan Keuangan. dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan juga Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi baik bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Atas dedikasi dan kerja keras dalam menulis buku,

Email Penulis: fauziesenoaji@um-surabaya.ac.id

BAB 3

STRATEGI KOMPENSASI DAN TUJUAN ORGANISASI

Nurul Maghfirah, S.E., M.M.
Universitas Pattimura

Pengertian Strategi Kompensasi

Organisasi menggunakan strategi kompensasi untuk mengelola dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Komponen utama manajemen sumber daya manusia adalah strategi kompensasi, yang mencoba mempertahankan dan menginspirasi pekerja yang berprestasi (Indrastuti, 2020). Selain gaji pokok, kompensasi dapat berupa tunjangan kesejahteraan, bonus, tunjangan, dan imbalan lainnya. Tujuan utama dari strategi ini untuk membangun hubungan saling menguntungkan antara bisnis dan tenaga kerja, di mana tenaga kerja merasa dihargai dan terinspirasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Kemampuan rencana kompensasi untuk menarik, membina, dan mempertahankan talenta yang dibutuhkan bisnis menjadi sangat penting. Menawarkan paket kompensasi yang kompetitif dapat memberikan keuntungan besar di pasar yang persaingannya sangat ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami tuntutan dan ekspektasi tenaga kerja mereka untuk membuat rencana kompensasi yang mendukung tujuan perusahaan.

Konstituen strategi kompensasi termasuk melakukan analisis menyeluruh terhadap pasar tenaga kerja, menetapkan skala upah yang adil dan kompetitif, dan menawarkan insentif yang sepadan dengan pencapaian tujuan organisasi dan individu. Selain itu, dengan

Akan lebih mudah untuk menciptakan struktur, strategi, dan budaya yang sesuai dengan sifat dan tujuan masing-masing organisasi ketika seseorang memiliki pemahaman menyeluruh tentang jenis-jenis organisasi ini.

Daftar Pustaka

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Claudya Nurcahaya, S. E., MM, A., BKP, C. T. T., Septini Kumalaputri, S. E., & Astika Ulfah Izzati, S. T. (2023). *Pengantar Manajemen Bisnis*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 6(3).
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia strategik*. UR Press.
- Kemie, S. S. (2020). Efek Motivasi dan Remunerasi di dalam Pengaruh Work Passion terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan praktis menyusun sistem penggajian & benefit*. Raih Asa Sukses.
- Riyono, B. (2006). Konsep dasar dalam mendesain organisasi. *Buletin Psikologi*, 14(1).
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja organisasi*. Deepublish.

PROFIL PENULIS



Nurul Maghfirah, S.E., M.M.

Perempuan kelahiran kabupaten Gowa pada 02 Agustus 1993 di Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis merupakan istri dari seorang karyawan BUMN yang bernama Akram Al'Ayubi, S.E.I dan mempunyai dua orang anak laki-laki yang bernama Azka Zikri Al'Ayyubi dan Azzam Zafran Al'Ayyubi. Lulusan Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri

Alauddin Makassar, pada Tahun 2015. Kemudian melanjutkan studi jenjang Magister Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Muslim Indonesia, pada tahun 2017 sampai 2019. Tahun 2022,

Penulis diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia. Saat ini penulis menjadi Dosen Tetap PNS di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura. Sebagai Dosen Manajemen, penulis juga aktif menulis dengan membuat karya tulis berupa artikel penelitian yang dipublikasi di jurnal nasional dan aktif melakukan pengabdian masyarakat. Keterlibatan penulis dalam bookchapter ini merupakan pengalaman pertama dalam penulisan buku dan semoga memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara. Penulis juga berharap kontribusi pada buku chapter ini dapat memotivasi penulis untuk lebih aktif menghasilkan karya-karya yang bermanfaat di bidang akademik dan bidang-bidang lainnya.

Email Penulis: nurul.maghfirah@feb.unpatti.ac.id

BAB 4

ANALISIS PEKERJAAN DAN PENILAIAN PEKERJAAN

Dewi Martha, S.E., M.M.
STIE Mahaputra Riau

Pendahuluan

Keberadaan manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting peranannya. Tanpa adanya manusia maka perusahaan tidak bisa berjalan. Manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menggerakkan perusahaan karena sumber daya manusia dan organisasi adalah hal yang tak dapat dipisahkan. Berdirinya sebuah perusahaan merupakan pencapaian bersama sehingga membutuhkan manajemen yang profesional karena keberhasilan maupun kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Perusahaan harus bisa mengelola manusia yang ada di dalamnya dengan baik, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengatur manusia atau pegawai yang ada dalam perusahaan agar dapat bersama – sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang dapat mengelola manusia dalam organisasi dengan cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif agar dapat tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Dengan menerapkan Manajemen SDM secara utuh dalam merumuskan dan melaksanakan strategi perusahaan, maka perusahaan dapat meramalkan berbagai masalah perusahaan yang berkaitan dengan SDM sejak awal sehingga perusahaan dapat

- b. Melakukan Observasi dan Membuat Catatan Kerja, observasi terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan oleh atasan langsung dengan membuat catatan mengenai hal-hal positif maupun negatif yang terjadi.
- c. Melakukan Analisis Data dan Fokus pada Pencapaian Target, melakukan analisis terhadap data dan informasi tentang hasil kinerja yang diperoleh untuk pencapaian target pekerjaan pegawai.
- d. Mengadakan Diskusi dan Wawancara, pada tahap ini atasan dan karyawan dapat berdiskusi ataupun melakukan wawancara mendalam satu sama lain agar dapat mengetahui hal-hal yang menjadi kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- e. Menilai Diri Sendiri, dalam hal ini pegawai juga dapat melakukan penilaian terhadap diri sendiri agar dapat mengetahui sejauh mana kinerja yang diberikan terhadap perusahaan dapat berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan serta mengetahui perbaikan yang harus dilakukan agar dapat memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Dessler. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo
- Mathis, dan Jackson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9. Dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muspawi, Muhammad. (2017). Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Diterbitkan secara elektronik: <https://media.neliti.com/media/publications/225391-urgensi-analisis-pekerjaan-dalam-manajemen-e5bc2910.pdf>

PROFIL PENULIS



Dewi Martha, S.E., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu manajemen dimulai pada tahun 2000 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Universitas Andalas yang berada di Kota Padang Sumatera Barat dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Ilmu Manajemen dan berhasil menyelesaikan studi S1 pada tahun 2007 yang sebelumnya telah berhasil lulus Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 10 Kota Padang Sumatera Barat pada tahun 2003. Kemudian, penulis melanjutkan studi S2 di prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang Sumatera Barat tahun 2012 dan memperoleh gelar Magister Manajemen 2 tahun kemudian yaitu pada tahun 2014.

Penulis memiliki kepakaran bidang ilmu manajemen. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakaran tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Penulis berharap pemikiran yang sudah dituangkan dalam materi penanggulangan dan pembiayaan risiko ini dapat menjadi ilmu yang bermanfaat tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi para pembacanya sebagai bentuk kontribusi positif penerus bagi bangsa dan negara ini.

Email Penulis dewi.martha1485@gmail.com

BAB 5

DESAIN SISTEM KOMPENSASI

Ahadiah Agustina, S.E. Sy., M.E.

Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam. Universitas
Muhammadiyah Mataram

Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu pemberian nilai tambah bagi seseorang yang memiliki kinerja baik, dengan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi memicu semangat bagi seseorang untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga masuk kategori berhak mendapatkan kompensasi.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Kompensasi akan menjadi tepat bila disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja pada lingkungan eksternal. Ketidaksesuaian kompensasi dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari, menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi tergantung kebijakan pimpinan, kemampuan perusahaan maupun manajemen perusahaan (Muljani, 2002). Karena kompensasi memang dirancang untuk keberhasilan bersama. Dengan kompensasi karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, dengan demikian perusahaan memperoleh keuntungan yaitu efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Tingkat kompensasi menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, status dan harga kerja karyawan (Rachmawati, 2015; Manggala dan Ditha, 2016).

Beberapa konsep, definisi dan batasan tentang Kompensasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Kompensasi memiliki arti yang lebih

Faktor yang memengaruhi sistem imbalan:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat pekerja
3. Produktivitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah atau gaji
5. Peraturan perundang-undangan dari pemerintah

Daftar Pustaka

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi ,
Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai
Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan. *Jurnal Bisnis,
Manajemen & Perbankan*, 2(1), 49–66.
- Adeoye, A. O., & Elegunde, A. F. (2014). Compensation management
and motivation: Cooking utensils for organizational
performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(27),
88–97. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n27p88>
- Ahmad Syaiful Bahri. (2019). Sistem Kompensasi Pelengkap
Program Layanan Karyawan Pada Organisasi Dakwah.
INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah, 1(1), 85.
<https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v1i1.13>
- Ahmed, I., & Shabbir, S. (2017). The Effects of Rewards on
Employee's Performance in Banks: A Study of Three Districts
(Lodhran, Vehari, Khanewal) Commercial Banks in Pakistan.
International Review of Management and Business Research,
6(September), 1. www.irnbrjournal.com
- Akafo, V. (2015). Impact of Reward and Recognition on Job
Satisfaction and Motivation. *European Journal of Business and
Management*, 7(24), 112–124.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7176/EJBM>

- Amin, R. M. (2014). Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian Di Provinsi Sulawesi Utara Ratih. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (pp. 1–12). Jurusan Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Universitas Sam Ratulangi.
- Anggraeni, C. S. D., Musadieg, M. Al, & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 132–140. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i2.1705>
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 04(01), 69–
- Bayo Moriones, J. A., Galdon-Sanchez, J. E., & Guell, M. (2021). Is Seniority-Based Pay Used as a Motivation Device? Evidence from Plant Level Data. *19th Annual Congress of the European Economic Association*, 1321. <https://doi.org/10.2139/ssrn.598201>
- Blazovich, J. L. (2008). Team Identity And Performance-Based Compensation Effects On Performance. In
- Chijioke, N., & Chinedu, F. (2015). Effect of Rewards on Employee Performance in Organizations : A Study of Selected Commercial Banks in Awka Metropolis. *European Journal of Business and Management*, 7(4), 80–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Darmilisani. (2021). Pengaruh Locus of Control Internal Dan Locus of Control. *Jurnal Manajemen Tools*, 13(1), 1–14.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Development* (Florida International University (ed.); XIV). Pearson Education.
- Dinantara, 1Mohamad Duddy, & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 99–107. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3371>

Dunggio, mardjan. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523–533.

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>

Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap
Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9). Texas A&M University.

PROFIL PENULIS



Ahadiyah Agustina, S.E. Sy., M.E.

Ketertarikan penulis terhadap Ilmu ekonomi dengan khusus Ekonomi Syariah dimulai pada tahun 2007 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih masuk ke IAIN Mataram dengan memilih jurusan Ekonomi Syariah konsentrasi Perbankan syariah. Penulis sangat senang mempelajari ekonomi, manajemen terlebih khususnya ilmu ekonomi syariah sehingga setelah selesai S1 dengan pencapaian wisudawati tercepat dengan masa studi 3.5 tahun pada tahun 2016 penulis memutuskan untuk melanjutkan studinya ke UIN Syarif Hidayatullah dengan konsentrasi perbankan syariah, tak sampai disitu sambil menempuh Pendidikan S2 (Magister) penulis menekuni dunia bisnis dengan berjualan pakaian dan dikirim ke para reseller di Lombok, tidak ada usaha yang sia-sia setelah menyelesaikan studi magister tepat waktu pada tahun 2018, penulis langsung bekerja di Universitas Muhammadiyah Mataram dengan prodi Ekonomi Syariah.

Email Penulis: ahadiyah.agustina@ummat.ac.id

BAB 6

TUNJANGAN DAN FASILITAS KARYAWAN

Iyak Solihat, S.E., M.Ak.
STIE Miftahul Huda

Pengertian Tunjangan Karyawan

Tunjangan adalah Imbalan atau jasa yang diterima yang juga merupakan komponen penghasilan dilihat dari ringan atau beratnya tugas dan prestasi kerja karyawan. (Usman et al., 2021) Tunjangan Pegawai atau Karyawan merupakan penghasilan yang diterima oleh karyawannya dari Perusahaan disamping dari penghasilan utama. Penghasilan ini merupakan hak karyawan yang dianggap sebagai apresiasi bagi karyawan dari Perusahaan atas karena kinerjanya.

Tunjangan Perusahaan

Berikut adalah beberapa tunjangan Perusahaan yang ditawarkan, diantaranya:

1. Perundang-undangan yang mengatur jasa-jasa tertentu dan memberikan perlakuan perpajakan yang lebih menguntungkan bagi Perusahaan atas jasa-jasa tertentu.
2. Tujuannya adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan melalui pendekatan ini.
3. Pekerja lebih mungkin memperoleh manfaat dari pembayaran pajak pada program tunjangan dibandingkan gaji dan upah.
4. Ada kemungkinan bagi Perusahaan untuk membayar premi yang lebih rendah dari biasanya melalui penjualan massal atau kelompok.

mentahnya menjadikan karyawan tidak perlu keluar kantor untuk mencari makan siang dengan demikian karyawan tidak terlambat Kembali bekerja.

8. Fasilitas Kesehatan

Fasilitas karyawan yang inginkan selanjutnya adalah fasilitas kesehatan di dalam perusahaan. Ini menjadi penting karena memberikan fasilitas agar dapat mencegah karyawan sakit dan mengobati karyawan yang sakit saat bekerja. Dengan fasilitas ini perusahaan dapat berinvestasi dalam jangka panjang dengan memastikan kesehatan karyawan tetap terjaga. Sehingga produktivitas kinerja pun tidak akan terganggu.

9. Tempat Tinggal

Tempat tinggal menjadi fasilitas yang sangat berguna bagi karyawan yang ditugaskan di luar kota. Perusahaan dapat memberikan rumah dinas ataupun mess bagi karyawan nya.

10. Jaminan Hari Tua

Setiap Perusahaan diwajibkan memberikan jaminan hari tua untuk setiap karyawannya dengan menggunakan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS ini diharapkan dapat menjadi jaminan hari tua dan jaminan pensiun kepada seluruh karyawan nya.

11. Fasilitas Hiburan

Fasilitas ini dibutuhkan karyawan untuk merefresh pada tubuh sehingga sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat diharapkan Perusahaan dapat menyediakan fasilitas hiburan.

12. Fasilitas Khusus Perempuan

Sesuai UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat 1, menyebutkan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua haid jika mengalami nyeri parah. Fasilitas ini berupa izin cuti hamil, ruang menyusui dan ruang penitipan anak.

Daftar Pustaka

- Asnawi, Melan Angriani. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas. Penerbit : CV Arhta Samudra, Gorontalo.
- Firdaus, Vera. Oetarjo, Mas (2022). Manajemen Kompensasi. Edisi ke 1. Penerbit : UMSIDA Press, Sidoarjo
- Kadarisman, Muh. (2014). Kompensasi Manajemen. Penerbit : Rajawali pers, Jakarta
- Mujanah, Siti. (2019). Manajemen Kompensasi. Penerbit : CV Putra Media Nusantara(PMN), Surabaya

PROFIL PENULIS



Iyak Solihat, S.E., M. Ak.

Pada awalnya penulis merasa tertarik dengan ilmu akuntansi pada tahun 1998 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih masuk kuliah jurusan akuntansi. Penulis meraih gelar sarjana bidang akuntansi dari Universitas Bandung (UNISBA) pada tahun 2003. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan S2 pada tahun 2012 jurusan Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) di Jakarta. Penulis berhasil lulus pada tahun 2014 dengan meraih gelar Magister Akuntansi. Penulis memiliki kepakaran di bidang Akuntansi. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen yang profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dan didanai oleh STIE Miftahul Huda Subang. Penulis juga aktif menulis jurnal dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan Negara yang tercinta ini.

Email Penulis : iyaksolihat2@gmail.com

BAB 7

BONUS, INSENTIF, DAN PENGHARGAAN KINERJA

Felix Chandra, S.E., M.M.
Universitas Pattimura

Pendahuluan

Dalam dunia kerja, kompensasi merupakan hal yang penting dan menarik untuk dibahas. Bonus, insentif, dan penghargaan kinerja merupakan bagian dari kompensasi dan sangat mengambil peran di dalam perusahaan untuk membangkitkan semangat kerja pekerja demi tercapainya visi dan misi perusahaan.

Bonus, insentif dan penghargaan dalam bentuk apapun menggambarkan timbal balik yang diberikan perusahaan dari kerja keras yang dilakukan, sehingga dapat menjadi salah satu daya tarik yang sangat diharapkan oleh setiap pekerja. Bonus, insentif dan penghargaan menjadi stimulus untuk mendorong semangat pekerja dalam usahanya menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Pengaturan sistem bonus, insentif, dan penghargaan yang tepat akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan positif, karena setiap individu merasa diakui atas kontribusinya dan akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Dalam hal pemberian bonus, insentif, dan penghargaan kinerja, strategi yang digunakan oleh perusahaan berbeda-beda sehingga bonus, insentif, dan penghargaan kinerja yang diberikan oleh suatu perusahaan akan berbeda dengan yang diberikan oleh perusahaan lain. Setiap perusahaan mempunyai kebijakan dan metode tersendiri dalam melaksanakan kompensasi yang diberikan. Jika digunakan

- meningkatkan kinerja karyawan dan berimplikasi pada peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Karyawan lebih giat dan disiplin : bonus, insentif dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan. Kepuasan ini akan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat dan disiplin dan berdampak positif kepada pencapaian perusahaan.
 - c. Karyawan semakin menghormati pemimpin : bonus, insentif dan penghargaan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai. Perasaan dihargai ini akan membuat karyawan lebih menghormati pemimpinnya.
 - d. Meningkatkan rasa memiliki karyawan pada perusahaan : bonus, insentif dan penghargaan dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan pada perusahaan. Karyawan melihat bahwa perusahaan tidak hanya memperhatikan keberhasilan perusahaan, tetapi juga memperhatikan karyawannya.
 - e. Mengurangi karyawan yang mengundurkan diri : pemberian bonus, insentif dan penghargaan akan membuat karyawan merasa dihargai atas kinerjanya. Rasa dihargai ini akan memberikan kenyamanan antara karyawan dengan pekerjaannya dan antara karyawan dengan perusahaan. Kenyamanan ini akan membuat karyawan lebih ingin menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Daftar Pustaka

- Dewi, L. K., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. *Dharma Ekonomi*, 28(1), 31–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.59725/de.v28i1.41>
- Jayanti, E., & Andi, A. H. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i2.469>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/PIP.331.8>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Group.
- Syamsuddin, F. R., Nurdiah, & Thamrin, S. H. (2022). Pengaruh Penghargaan, Hukuman Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1327–1342. <https://doi.org/10.47492/jih.v11i2.2364>
- Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), 151–160. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v5i2.339
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan

Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/327>

PROFIL PENULIS



Felix Chandra, S.E., M.M.

Penulis lahir di Ambon pada tanggal 30 Agustus 1996. Ketertarikan penulis terhadap ilmu manajemen dimulai pada tahun 2013 saat penulis selesai menempuh pendidikan SMA di SMA Negeri 2 Ambon. Setelah lulus, penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dengan mengambil program studi Manajemen di Universitas Kristen Indonesia Maluku (UKIM) dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2017. Penulis kemudian melanjutkan studi S2 dengan mengambil program studi Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Pattimura Ambon di tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Penulis memiliki kepakaran di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis sekarang aktif bekerja sebagai dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen Universitas Pattimura Ambon sejak tahun 2022. Selain mengajar, penulis aktif dalam penulisan jurnal dan pengabdian kepada masyarakat. Penulis menyadari bahwa ilmu akan selalu mengalami perkembangan dan pembaharuan setiap harinya, maka dari itu penulis tidak akan berhenti untuk belajar dan mengetahui ilmu-ilmu baru terkhususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

Email Penulis: felixchandra80@gmail.com

BAB 8

KOMPENSASI NON-MONETER

Musdalifah, S.E., M.M.
Politeknik STIA LAN Makassar

Pengantar

Kompensasi non-moneter memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola hubungan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks dinamika manajemen sumber daya manusia, peran kompensasi non-moneter tidak dapat diabaikan. Pentingnya memahami bahwa kompensasi non-moneter bukan hanya sekadar tambahan tetapi menjadi elemen dasar yang membentuk budaya organisasi dan berkontribusi pada kepuasan serta keterikatan karyawan. Lingkungan kerja yang memotivasi, penuh pengakuan, dan memberikan keseimbangan kehidupan kerja menjadi landasan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang positif. Oleh karena itu, bab ini akan membahas secara mendalam peran strategis kompensasi non-moneter sebagai fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan bermakna.

Definisi Kompensasi Non-Moneter

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja antara karyawan dan pemberi kerja. Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi moneter dan kompensasi non-moneter. Kompensasi moneter adalah bentuk imbalan yang dapat diukur dengan nilai uang, seperti gaji, tunjangan, dan bonus sedangkan kompensasi non-moneter merujuk pada

4. Pembatasan Biaya

Pembatasan biaya bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara memberikan manfaat yang kompetitif kepada karyawan dan menjaga kesehatan keuangan perusahaan. Dengan memahami dan mengelola biaya dengan efisien, perusahaan dapat memberikan manfaat yang berharga tanpa mengorbankan stabilitas moneter mereka.

5. Komunikasi yang Jelas

Komunikasi merupakan aspek penting dalam keberhasilan program manfaat karyawan. Perusahaan perlu aktif dalam memberikan informasi yang jelas dan terstruktur kepada karyawan mengenai manfaat yang mereka akan terima. Dengan komunikasi yang jelas, karyawan dapat lebih memahami nilai sebenarnya dari manfaat mereka, meningkatkan kesadaran mereka terhadap hak dan keuntungan yang mereka nikmati, serta merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Komunikasi yang efektif juga membantu menghindari kesalahpahaman dan membangun hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan terkait program manfaat.

Daftar Pustaka

- Alam, M., Sadat, J., & Rahman, A. (2022). Impact of non-monetary rewards on employees' motivation: a comparative study between private and public sector banks in bangladesh. *International Journal of Management Finance and Education*, 15(01). www.ijmfe.com
- Armstrong, M. (2010). *Handbook of reward management practice*. Kogan Page.
- Dewanti, I. R., & Hanif, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Moneter terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro

- Kabupaten Magetan. *Wewarah: Jurnal Pendidikan Multidisipliner*, 1(1), 55–60. <https://doi.org/10.25273/WJPM.V1I1.11807>
- Habib, M. N., Khalil, U., Manzoor, H., & Jamal, W. (2017). Non-Monetary Rewards and Employee Engagement; A Study of Health Sector. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(2), 208–222. <https://doi.org/10.31529/sjms.2017.3.2.2>
- Ketut, I., Sudiarditha, R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019). compensation and work discipline on employee performance with job satisfaction as intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87.
- Martocchio, J. J. (2017). *Strategic Compensation A Human Resource Management Approach* (Ninth Edition). Pearson.
- Nursiani, N. P., & Bait, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Moneter Dan Kompensasi Non Moneter Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Proceeding TEAM*, 2, 743. <https://doi.org/10.23887/TEAM.VOL2.2017.213>
- Tanjung, D. N., Sahputra, N., & Nasution, U. H. (2022). pengaruh kompensasi moneter dan kompensasi non moneter terhadap kinerja karyawan pada pt. socfin indonesia medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(1), 10–18. <https://doi.org/10.46576/V1I1.2133>

PROFIL PENULIS



Musdalifah, S.E., M.M.

Penulis adalah salah satu dosen di Politeknik STIA LAN Makassar pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, yang memiliki ketertarikan pada bidang manajemen kompensasi. Ketertarikan ini dimulai sejak tahun 2020, ketika penulis mulai mengajar mata kuliah manajemen kompensasi. Penulis lahir di Pinrang pada tahun 1986 dan menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Negeri Makassar pada tahun

2008 pada jurusan Manajemen. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan magister di Universitas Muslim Indonesia dan lulus pada tahun 2015.

Penulis memiliki kepakaran di bidang manajemen SDM. Penulis telah menerbitkan beberapa artikel ilmiah di jurnal-jurnal nasional dan prosiding internasional tentang manajemen SDM. Dalam mengajar mata kuliah manajemen kompensasi, penulis menggunakan metode pembelajaran yang lebih banyak praktik dan mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam memahami materi pembelajaran melalui kegiatan praktik. Penulis memiliki visi untuk menjadi seorang ahli di bidang manajemen kompensasi yang dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDM di Indonesia. Penulis berharap dapat mengembangkan teori dan praktik manajemen kompensasi yang lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Email Penulis: musdalifah@stialanmakassar.ac.id

BAB 9

HUKUM DAN PERATURAN TERKAIT KOMPENSASI

R. Achmad Rachmat S, S.E., Ak., M.M.
Universitas Raharja

Pendahuluan

Kompensasi atau banyak orang menyederhanakan dengan kata gaji merupakan imbal jasa yang biasanya diberikan secara periodik harian atau bulanan setelah selesai melaksanakan kewajibannya. Biasanya pekerja formil seperti pekerja di perusahaan diberikan kompensasi secara bulanan sementara pekerja non formil diberikan kompensasi langsung setelah kewajiban selesai terlaksana.

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diberikan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. KBBI juga menjelaskan pengertian kompensasi yaitu pembebasan piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga dengan hutangnya.

Berdasarkan pengertian dimaksud kompensasi memiliki makna lebih luas daripada sekedar gaji mengingat kompensasi dapat berupa finansial (uang) dapat juga berupa non finansial. Undang- Undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menjelaskan mengenai waktu kerja bagi pekerja (pasal 77 ayat 2) yang berkorelasi terhadap kompensasi yang harus diberikan apabila melebihi batas waktu kerja tersebut yaitu berupa kompensasi upah lembur (pasal 78 ayat 2).

Kompensasi pada perusahaan besaran atau kebijakannya akan berbeda antara satu dengan lainnya. Misal perusahaan A tidak mengenal istilah *single salary* artinya dalam *take home pay* yang diterima oleh pekerja terdapat rincian besaran gaji pokok dan besaran tunjangan. Sementara pada perusahaan B mengenal atau menganut kebijakan *single salary* sehingga untuk *take home pay* yang diterima oleh pekerja tidak terdapat rincian gaji pokok dan tunjangan.

Perbedaan kebijakan yang diambil oleh perusahaan mengikuti kemampuan usaha perusahaan dan strategi yang dijalankan oleh perusahaan. Sebagai ilustrasi apabila kebijakan yang dianut adalah *non single salary* maka pada saat pekerja tersebut pensiun besaran yang dapat diambil adalah persentase tertentu dari gaji pokok. Sementara untuk perusahaan yang menerapkan kebijakan *single salary* maka pada saat pekerja tersebut pensiun besaran yang dapat diambil adalah persentase tertentu dari *take home pay* pekerja.

Dalam setiap kebijakan tentu ada plus minusnya. Dari sisi pekerja dapat mempertimbangkan kebijakan penerapan kompensasi tersebut sementara dari sisi Perusahaan dapat *flexible* untuk penerapan kebijakan kompensasi yang diambil mengingat suatu perusahaan didirikan untuk jangka waktu lama (*going concern*).

Simpulan

Berdasarkan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah serta kebijakan yang dianut oleh perusahaan dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak pekerja yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja. Pemerintah memberikan jaminan atas perlakuan yang sama kepada setiap pekerja khususnya dalam sistem pengupahan.

Ragam atau jenis kompensasi bagi pekerja merupakan hal yang harus dipertimbangkan tidak hanya oleh pekerja, juga oleh Perusahaan. Didalamnya terdapat konsekuensi atas tindakan yang diambil baik bagi pekerja maupun pemberi kerja.

Satu hal yang mendasari adanya peraturan atau ketentuan terkait kompensasi adalah kesejahteraan bersama bagi seluruh pelaku usaha atau pelaku kegiatan sehingga dapat menuju keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Daftar Pustaka

- BPS (2021) *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2021*, Badan Pusat Statistik, Jakarta
- BPS (2022) *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2022*, Badan Pusat Statistik, Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji PNS – Perubahan ke 18
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Undang-Undang Republik Indonesia no 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

PROFIL PENULIS



R. Achmad Rachmat S, S.E., Ak., M.M.

Menyelesaikan studi akuntansi tahun 2000 di STIE Bandung (Universitas Widyatama), penulis melanjutkan studi S2 untuk program studi Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Keuangan di Universitas Padjadjaran dan selesai pada tahun 2004. Keinginan untuk terus menerus mengasah diri membuat penulis juga melanjutkan pendidikan profesi Akuntansi (PPAk) di Universitas Indonesia dan selesai pada tahun 2006. Dengan prinsip memberikan manfaat bagi masyarakat, tidak menyurutkan minat penulis untuk senantiasa mengasah diri sehingga merasa perlu untuk berperan aktif dalam penulisan buku dengan memberikan kontribusi nyata untuk meningkatkan minat baca di bidang ekonomi bagi masyarakat umum.

Email Penulis: achmad.rachmat@raharja.info

BAB 10

KOMPENSASI EKSEKUTIF DAN MANAJEMEN TINGKAT TINGGI

Gusnafitri, S.E., M.M.
STIE Mahaputra Riau

Kompensasi Eksekutif

Dalam manajemen Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, kompensasi menjadi poin utama yang diperhatikan oleh manajemen, karena kompensasi salah satu kebijakan manajemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan meningkatkan keuntungan bagi Perusahaan. Kompensasi diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada Perusahaan dalam meningkatkan prestasi dan keuntungan bagi Perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan akan menunjukkan peningkatan keuntungan bagi Perusahaan (Fadli, 2020). Kompensasi dibuat untuk meningkatkan gairah kinerja karyawan dan manajemen dalam pencapaian laba yang maksimal kemudian dapat menambah pundi-pundi kekayaan investor, mendongkrak harga saham tanpa mengabaikan hak dan reward yang harus diterima oleh karyawan dan manajemen yang telah memberikan kontribusinya untuk perusahaan.

Sistem kompensasi mendeskripsikan nilai-nilai sebuah organisasi. kompensasi mampu menciptakan loyalitas dan meningkatkan komitmen jangka pendek maupun jangka Panjang dalam individu karyawan Perusahaan (Indrastuti, 2020).

Secara umum tugas dan fungsi manajemen Tingkat tinggi sebagai berikut :

1. Merancang tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu, tujuan jangka pendek dan jangka Panjang
2. Merancang kebijakan serta strategi untuk pencapaian tujuan organisasi, berkorelasi dengan visi dan misi yang sudah dibuat.
3. Mengontrol kegiatan operasional manajer bawah supaya terorganisir
4. Bertanggung jawab penuh terhadap pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.
5. Membenahi dan memelihara asset-aset Perusahaan berupa sumber daya manusia dan inventaris serta menjaga arus keuangan tetap stabil dan menguntungkan. Asset asset tersebut harus dipelihara dan dikendalikan supaya organisasi tersebut beroperasi dengan baik.

Daftar Pustaka

- Darmawan, D. and Fauzi, K.N. (2013) *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Dessler, G. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadli, Z. (2020) 'Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, dan Nilai Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif pada Perusahaan Perbankan', *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 20. Available at: <https://doi.org/https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/5056/4448>.
- Hitt.MA, Ireland and Hoskisson.RE (2015) *Strategic Management*

Competitiveness & Globalization. 11th Edition. United States: Cengage Learning.

Indrajit, R.E. (2000) *Pengantar Konsep Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Indrastuti, S. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Revisi. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.

Kashmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

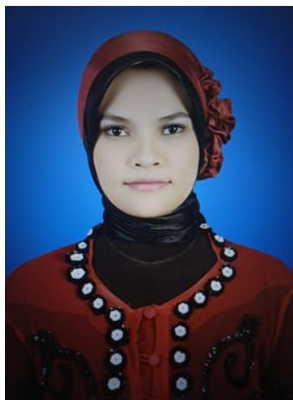
Santoso, Y. and Masman, R.R. (2016) *Manajemen Kompensasi Eksekutif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Revisi. Bandung: Refika Aditama.

Subkhi, A. and Jouhar, M. (2013) *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Tsauri, S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Jember: STAIN Jember Press.

PROFIL PENULIS



Gusnafitri, S.E., M.M.

Penulis adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau (STIE Mahaputra Riau). Memulai karir sebagai dosen sejak tahun 2017 dan sebelum menjadi seorang dosen penulis adalah seorang karyawan salah satu BUMN di bidang kontraktor. Penulis menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi prodi akuntansi pada tahun 2005 di Universitas Putra Indonesia (UPI) YPTK Padang kemudian menyelesaikan pendidikan S2 di prodi manajemen pada tahun 2010 di Universitas Putra Indonesia (UPI) YPTK Padang.

Kompensasi dan manajemen merupakan sebuah pembahasan yang sangat menarik untuk dibahas. Kompensasi yaitu balas jasa atau imbal balik yang harus dibayarkan kepada karyawan. Sedangkan manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan dengan mempekerjakan orang lain. Kompensasi bisa menjadi magnet bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan untuk pencapaian prestasi kerja dalam waktu tertentu. Prestasi yang dihasilkan karyawan tidak muncul dengan begitu saja tetapi karena ada manajemen Tingkat tinggi yang berhasil mengelola bawahannya, dengan sumbangsih ide, strategi dan gagasan yang diimplementasikan kepada bawahannya.

Email Penulis: gusnafitri.new@gmail.com

BAB 11

EVALUASI KINERJA DAN KOMPENSASI

Awa, S.Sos., M.M.
Universitas Djuanda, Bogor

Pengukuran, Penilaian, dan Evaluasi Kinerja

Dalam pembahasan evaluasi, istilah relevan yang umumnya digunakan adalah evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Dalam pembahasan evaluasi kinerja, ada beberapa istilah relevan yang umumnya digunakan. Istilah-istilah tersebut, di antaranya: pengukuran kinerja (*performance measurement*), penilaian kinerja (*performance appraisal/performance assessment*), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal/work performance assessment*), review/peninjauan kinerja (*performance review*), dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*). Dalam pembahasan *performance evaluation*, ada beberapa istilah yang digunakan, seperti: *performance evaluation*, *job performance evaluation*, *work performance evaluation*, dan *employee performance evaluation*.

Masing-masing pengertian tersebut dijelaskan berikut.

1. Pengukuran Kinerja (*Performance Measurement*)

Pengukuran mengacu pada serangkaian prosedur dan prinsip bagaimana menggunakan prosedur dalam tes dan penilaian (Lynch, 2001). Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui: (1) apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan; (2) apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan; atau (3) apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Wibowo, 2012: 229).

Hubungan Evaluasi Kinerja dan Kompensasi

Evaluasi memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasi *reward*. Keputusan tentang siapa yang mendapatkan kenaikan upah, kompensasi dan *reward* lain, adalah hal yang sering dipertimbangkan melalui evaluasi kinerja.

Ivancevich (1992) mengemukakan evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain: (1) pengembangan; (2) pemberian *reward*; (3) motivasi; (4) perencanaan SDM; (5) kompensasi, dan (6) komunikasi. Jadi, salah satu tujuan evaluasi kinerja adalah kompensasi. Faktor kompensasi adalah karakteristik yang akan menjadi dasar evaluasi. Hal ini mencakup: (1) akibat kesalahan dalam pekerjaan; (2) tanggung jawab; (3) pendidikan yang dibutuhkan; dan (4) keterampilan yang dibutuhkan (Spector, 2016: 71).

Salah satu alasan penting dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai adalah untuk memberikan dasar yang adil dalam menentukan kenaikan gaji seorang pegawai. Jika hasil penilaian kinerja akan digunakan untuk menentukan kenaikan gaji, mungkin diperlukan format numerik dibandingkan format naratif (Aamodt, 2016: 235).

Evaluasi pekerjaan mengacu pada serangkaian teknik kuantitatif yang digunakan untuk menentukan tingkat gaji suatu pekerjaan secara ilmiah (Morgeson, Campion, & Maertz, 2001). Evaluasi pekerjaan adalah proses dalam menilai suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain, baik dalam maupun luar organisasi, untuk dijadikan sebagai dasar dalam menentukan besarnya kompensasi (Bangun, 2014: 265).

Gaji/upah yang didasarkan kepada kinerja menghubungkan progresi penentuan gaji/upah kepada sebuah penilaian (*rating*) kinerja dan/atau penilaian kompetensi. Penilaian tersebut dapat dilaksanakan selama sebuah evaluasi kinerja, atau dapat pula dilaksanakan pada suatu waktu yang lain khusus untuk tujuan-tujuan gaji/upah yang berdasarkan kinerja (*performance related pay/PRP*) (Dharma, 2018: 297). Imbalan finansial dan non-finansial biasanya didasarkan pada nilai pekerjaan, tingkat kontribusi pribadi, usaha dan kinerja (Milkovich & Newman, 1999).

Gaji yang tinggi dapat dibenarkan karena menarik talenta manajerial yang produktif dan langka, atau sebagai imbalan *ex-post* atas kinerja yang kuat. Namun, para pendukung pandangan ekstraksi sewa berpendapat bahwa gaji yang tinggi, dan kenaikan gaji yang besar, seringkali tidak berhubungan dengan kinerja (Edmans, Gabaix, & Jenter, 2017: 465).

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2016). *Industrial/organizational psychology: an applied approach* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. B. R. Hakim (Ed.). Sleman: Aswaja Pressindo.
- Armstrong, M. (2004). *Performance management*. (T. Setiawan, Trans). Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Armstrong, M., Cummins, A., Hastings, S., & Wood, W. (2005). *Job evaluation: a guide to achieving equal pay*. London: Kogan Page Limited.
- Awa. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam proyek. In R. Mukhlisiah (Ed.), *manajemen proyek* (pp. 65-87). Serang: Sada Kurnia Pustaka.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Tim Perti 1 (Eds.). Jakarta: Erlangga.
- Bhattacharyya, D. K. (2015). *Compensation management* (Second ed.). New Delhi: Oxford University Press.
- Bunda, M. A. & Sanders, J. R. (Eds.) (1979). *Practices and problems in competency-based measurement*. Washington, DC: The National Council on Measurement in Education.
- Byars, L. L. & Rue, L. W. (1984). *Human resource and personnel management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.

- Cooperrider, D. L. & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. In W. Pasmore & R. Woodman (Eds.), *research in organizational change and development* (pp. 129-169). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cronbach, L. & Suppes, P. (1969). *Research for tomorrow's schools: disciplined inquiry for education*. New York: Macmillan.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (thirteenth ed.). S. Yagan et al. (Eds.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen kinerja: falsafah, teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edmans, A., Gabaix, X., & Jenter, D. (2017). Executive compensation: a survey of theory and evidence. In *the handbook of the economics of corporate governance* (vol. 1) (pp. 383-539). Oxford: Elsevier B. V.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen kinerja: teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Folger, R., Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1992). A due process metaphor for performance appraisal. In: B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *research in organizational behavior* (vol. 14) (pp. 129-177). Greenwich, CT: JAI Press.
- Gerhart, B. A., Minkoff, H. B., & Olsen, R. N. (1995). *Employee compensation: theory, practice, and evidence*. Ithaca, NY: CAHRS/Cornell University.
- Gomes, F. C. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Guerra-López, I. J. (2008). *Performance evaluation: proven approaches for improving program and organizational performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass A Wiley Imprint, John Wiley & Sons, Inc.
- Gupta, N. & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: the neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, 24, 1-4.
- Handoko. T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (ed. 2). Yogyakarta: BPFE.

- Hitka, M., Kozubíková, L., & Potkány, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 80-95.
- Indjejikian, R. J. (1999). Performance evaluation and compensation research: an agency perspective. *American Accounting Association Accounting Horizons*, 13(2), 147-157.
- Isabelle, D. (2020). *Compensation and benefits policy design and implementation – a company's key to success*. Genève: Haute École de Gestion.
- Ivancevich, J. M. (1992). *Human resource management: foundations of personnel* (5th ed.). Homewood: Irwin.
- Jaleta, K. M., Kero, C. A., & Kumera, L. (2019). Effect of non-financial compensation on the employees' job performance: a case of jimma geneti worda health centers in Horro Guduru, Ethiopia. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(2), 31-44.
- Jerome, P. J. (2011). *Evaluating for excellence performance: mengevaluasi untuk menciptakan kinerja unggul karyawan*. (Profesional Writing Group, Trans). Profesional Writing Group (Eds.). Jakarta: Penerbit PPM.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology* (fourth ed.). R. Johnston et al. (Eds.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lawson, K. (2005). *Performance review*. London: Axis Publishing Limited.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial/organizational psychology: understanding the workplace* (third ed.). C. Linsmeier et al. (Eds.) New York: Worth Publishers.
- Lynch, B. K. (2001). Rethinking assessment from a critical perspective. *Language Testing*, 18(4), 351-372.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. S. Sandiasih (Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Redaksi Refika (Eds.). Bandung: Refika Aditama.
- Milkovich, G. T. & Newman, J. M. (1999). *Compensation* (6th ed.). New York: McGraw-Hill/ Irwin.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M, & Gerhart, B. A. (2014). *Compensation* (11th ed.). M. Ablassmeir & A. Heirendt (Eds.). New York: McGraw-Hill/ Irwin.
- Miner, J. B. (1988). *Organization behavior: performance and productivity*. Canada: McGraw-Hill Ryerson, Ltd.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. 10, jilid 2). W. Hardani (Ed.). (B. Airlangga, Trans). Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. W. & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (fourteenth ed.). Harlow, Essex: Pearson Education Limited.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A. & Maertz, C. P. (2001). Understanding pay satisfaction: the limits of a compensation system implementation. *Journal of Business and Psychology*, 16, 133-149.
- Patten, T. H. (1977). *Pay: employee compensation and incentive plans* (8th ed.). New York: Free Press.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pulakos, E. D. (2004). *Performance management: a roadmap for developing, implementing and evaluating performance management systems*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.
- Ranupandoyo, H. & Husnan, S. (1988). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Reiher, K. (2016). Compensation and benefits: job evaluation. In M. Zeuch (Ed.), *handbook of human resources management* (pp. 827-840). Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik* (ed. ketiga). Jakarta: Rajawali Pers, RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Scriven, M. (1967). The methodology of evaluation. In: R. Stake (Ed.), *curriculum evaluation* (pp. 39-83). Chicago: Rand McNally.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus* (4th ed.). Oaks, CA: Sage, Thousand.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (ed. revisi). D. Sumayyah (Ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Shaout, A. & Yousif, M. K. (2014). Performance evaluation–methods and techniques survey. *International Journal of Computer and Information Technology*, 03(05), 966-979.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, A. (1981). *Personal administration and human resource management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. 5). Yogyakarta: Badan Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singh, B. D. (2008). *Compensation management*. Coimbatore: School of Distance Education, Bharathiar University.
- Sinha, D. (2023). What is job evaluation? a comprehensive guide to the 5 step process. *chrmp.com*. <https://www.chrmp.com/job-evaluation-5-step-process/>
- Snell, S. & Wexley, K. (1985). Performance diagnosis: identifying the causes of poor performance. *Personnel Administrator*, April 1985, 117-127.
- Spector, P. E. (2016). *Industrial and organizational psychology: research and practice*. G. Hoffman, et al. (Eds.). NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja (performance management)*. K. Rifa'i (Ed.). Jember: STAIN Jember Press.
- Usman, J., Sukmayuda, D., & Kurniawati, S. (2019). Job satisfaction and employee performance shoes industry in tangerang regency Banten province. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 98-103.

- Van Dijk, D. & Schodl, M. M. (2015). Performance appraisal and evaluation. In J. D. Wright et al. (Eds.), *international encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., vol. 17) (pp. 716-721). Oxford: Elsevier.
- Wahjono, S. I. (2009). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Westerman, J. & Donoghue, P. (1992). *Pengelolaan sumber daya manusia*. (Suparman, Trans). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley, K. N. (1986). Appraisal interview. In R. A. Berk (Ed.), *performance assessment* (pp. 167-185). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja* (ed. 3). Jakarta: Rajawali Pers, RajaGrafindo Persada.
- Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 2(53), 323-342.
- Zingheim, P. & Schuster, J. (2007). The next decade for pay and rewards. *Compensation and Benefits Review*, 37(1), 26-32.

PROFIL PENULIS



Awa, S.Sos., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap Manajemen SDM dimulai tahun 2000. Setelah penulis menyelesaikan studi S1 Administrasi Fiskal UI, penulis bekerja sebagai HRD Staff di perusahaan, merangkap menjadi Dosen di Jakarta. Pada tahun 2013, penulis menyelesaikan studi S2 Manajemen SDM Universitas Singaperbangsa Karawang. Pengalaman penulis sebagai praktisi HRD selama 20 tahun di perusahaan: diklat dan konsultasi; telekomunikasi dan *contact center*; pertambangan bauksit, nikel, batubara, grup dengan perusahaan kayu dan kelapa sawit; konstruksi *high rise building*; fasilitas publik, *rest area*, *retail*, *food & beverage*. Posisi mulai HRD Staff s.d. HRD & GA Manager. Penulis juga berpengalaman sebagai praktisi UMKM & koperasi unit usaha, khususnya koperasi syariah selama 10 tahun, dan menjadi Dewan Pengawas Syariah (DPS) Koperasi Syariah. Saat ini, penulis sedang menyelesaikan studi pada Program S3 Manajemen SDM Unpas Bandung, sekaligus S2 Psikologi SDM UAD Yogyakarta.

Penulis memiliki kepakaran di bidang SDM dan Bisnis UMKM & Koperasi. Mulai tahun 2022, penulis menjadi dosen tetap mata kuliah: Perilaku Organisasi, Bisnis UMKM & Koperasi, Sistem Informasi Manajemen, dan Studi Kelayakan Bisnis di Universitas Djuanda, Bogor. Selain itu, penulis menjadi konsultan SDM dan UMKM & Koperasi Syariah. Penulis pun aktif dalam penelitian dan pengabdian pada masyarakat di bidang kepakaran tersebut, serta aktif menulis buku. Penulis pernah mengisi rubrik konsultasi “Tabayyun”, *Suara Merdeka Cybernews*, Semarang, dan menulis buku *Motivasi Cinta®*, yang diterbitkan oleh Dian Rakyat, Jakarta, 2011. Beberapa *book chapter* telah diterbitkan pada tahun 2023.

Email Penulis: awa@unida.ac.id

BAB 12

KOMUNIKASI KOMPENSASI PADA KARYAWAN

Muhamad Puad Abdul Baqi, S.Sos., M.I.Kom.
Universitas Raharja

Sejarah Komunikasi

Kata komunikasi atau *communication* dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin yaitu *communis* yang berarti “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah “*communis*” paling sering disebut sebagai asal-usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. Akan tetapi definisi-definisi kontemporer menyarankan bahwa komunikasi merujuk pada cara berbagi hal-hal tersebut, seperti dalam kalimat “kita berbagi pikiran”, “kita mendiskusikan makna”, dan “kita mengirimkan pesan”. (Deddy Mulyana, 2005:41-42).

Komunikasi dibentuk oleh berbagai relasi kekuasaan dan merupakan fenomena yang sudah ada sejak awal manusia berinteraksi satu sama lain untuk memenuhi dan mengembangkan kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, perkembangan fenomena komunikasi bergantung pada derajat perkembangan berita dan informasi (pengetahuan yang ada di masyarakat) yang menjadi sumber komunikasi hingga media yang ada (teknologi informasi). Mulai dari penggunaan daun lontar, kurir dan burung merpati untuk mengirim surat, hingga penggunaan teknologi saat ini yang terdiri dari

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

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aritonang, Lerbin R. (2005). *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pusat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia*. Vol 1. No.1, Hal. 162-182.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Berelson. (1965). *Content Analysis In Communication Research*. New York: Free Press.
- Brent D. Ruben, Lea P. Stewart. (2014). *Komunikasi dan Perilaku Manusia (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Deddy Mulyana, M.A., Ph. D. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, S.P. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Holilah Ilah. (2020). *Teori-Teori Komunikasi*. Pusat Penelitian dan Penerbitan (Puslitpen) Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Nurani Soyomukti. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2003). (2004). (2007). *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Slamet, Titon Kurnia. (2007). *Hak Atas Drajat Kesehatan Optimal Sebagai HAM di Indonesia*. Bandung.
- Stewart L. Tubbs, Sylvia Moss, Penerjemah: Dr. Deddy Mulyana, M.A. (2001). *Human Communication (Prinsip-Prinsip Dasar)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Thomas Bateman, S. A. (2009). *Management Leading & Collaborating in a Competitive Word*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

PROFIL PENULIS



Muhamad Puad Abdul Baqi, S.Sos., M.I.Kom.

Penulis lahir di Tangerang 1986. Penulis tertarik terhadap bidang Menulis dimulai pada tahun 2016 silam. Penulis bersekolah di SMA N 1 Kabupaten Tangerang dan menyelesaikan pendidikan bidang ilmu pengetahuan sosial di tahun 2004. Penulis selanjutnya menempuh jenjang pendidikan tingkat Universitas dan menyelesaikan studi S1 di Prodi Ilmu Komunikasi Konsentrasi *Public Relations* Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) pada tahun 2009.

Penulis melanjutkan studi Jenjang S2 dan menyelesaikan studi pada tahun 2018 Bidang Magister Ilmu Komunikasi di Universitas Mercu Buana Konsentrasi *Corporate Communication* dan mendapatkan penghargaan sebagai lulusan Terbaik Prodi Magister Ilmu Komunikasi. Penulis memiliki kepakaran dibidang Komunikasi & Multimedia, untuk mewujudkan karier sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut.

Selain itu peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Penulis bekerja menjadi dosen di Universitas Raharja sejak tahun 2019 dan memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli yang didapat pada Tahun 2022. Penulis juga terjun di dunia Pendidikan menengah Kejuruan dan menjabat sebagai Wakil Kepala Bidang Kurikulum di SMK Darul Ishlah sejak 2020-sekarang.

Email Penulis: puad@raharja.info.

BAB 13

KOMPENSASI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

Meliana, S.E., M.M.
APIKES Bhumi Husada Jakarta

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan bisnis. Faktor efisiensi kerja menjadi salah satu yang mempengaruhinya. Efisiensi kerja yaitu gaji yang dibayarkan kepada karyawan yang merupakan salah satu faktor dalam kompensasi. Dalam hal tersebut, kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji, namun termasuk bentuk imbalan lainnya dan tunjangan bagi karyawan sebagai apresiasi atas kontribusinya (MS Sirkin, 2023).

Kompensasi mengacu pada segala bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial, untuk karyawan yang menjadi kompensasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan tersebut dapat berupa gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan perjalanan, bonus kinerja, dan bentuk penghargaan lainnya (Liu et al., 2022). Kompensasi merupakan elemen manajemen sumber daya manusia yang sulit diterapkan. Untuk apa? Karena mempengaruhi kondisi perekonomian suatu perusahaan, maka juga mempengaruhi kesejahteraan para pemangku kepentingan dalam organisasi. Oleh karena itu, kompensasi dapat menimbulkan masalah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sadikin dkk (Ali Sadikin, 2020) Kompensasi adalah imbalan atau

7. Mobilitas Pekerjaan: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah tempat kerja, rumah sakit, atau layanan kesehatan untuk menemukan pengaturan kerja yang lebih sesuai.
8. Keamanan dan Kesejahteraan: Meningkatkan keamanan, kesejahteraan, dan rasa hormat terhadap seluruh karyawan di tempat kerja.
9. Akses Telepon: Memberikan akses telepon kepada seluruh karyawan agar dapat dihubungi kapanpun dibutuhkan.
10. Budaya Perusahaan yang Mendukung: Menciptakan budaya perusahaan yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan tersebut.

Kesimpulan

Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dalam menarik dan mempertahankan pekerja berkualitas. Kompensasi ini akan membantu menetapkan standar untuk komponen kompensasi karyawan yang mana yang harus diprioritaskan. Remunerasi adalah faktor utama yang mendorong pegawai dalam bekerja. Artinya, karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya dalam bekerja di perusahaan dan untuk tujuan lain, seperti mendapatkan kompensasi. pengakuan atas kontribusi mereka. Upah yang diberikan kepada pekerja juga mempengaruhi kondisi kerja mereka. Dalam hal kompensasi, kompensasi biasanya tidak sama untuk seluruh karyawan atau setiap pekerja di perusahaan, sehingga terkadang karyawan merasa kompensasi mereka tidak cukup. Salah satu cara bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja mereka adalah dengan membayar mereka. Tingkat kompensasi akan meningkat jika karyawan terus kreatif.

Dalam hal kompensasi, harus ada prinsip dan tujuan yang memandang kompensasi sebagai cara untuk mengimbangi kompensasi dan mencegah terjadinya hal-hal buruk. Perusahaan harus menjaga kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan karyawan, seperti menghormati karyawan, memberikan penghargaan secara berkala, memberdayakan karyawan, memberikan tunjangan dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja, bermanfaat bagi manajemen dan karyawan. Hal ini

hanya terjadi dalam kerangka keberhasilan dari segi metrik, harapan dan tujuan, karena karyawan diperlakukan dengan baik dan kebutuhan fisik dan mentalnya terpenuhi sepenuhnya. Lingkungan kerja yang lebih baik dapat dicapai melalui kualitas kehidupan kerja (ketelitian, ketelitian, kompetensi) dan keseimbangan kehidupan kerja (waktu, kecepatan, jadwal dan fleksibilitas kerja) sehingga karyawan puas dan termotivasi dengan pekerjaan mereka sebaik mungkin.

Daftar Pustaka

- Ali Sadikin, D. (2020). Pembelajaran Daring di Tengah Wabah Covid-19, BIODIK. *Jurnal BIODIK*.
- Byars J, and Rue, L. W. (2016). *Human Resources Management* (5th Ed.). McGraw-Hill, USA.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management*.
- Franz, A. (2023). *Work-life balance*.
- GOEL, D. (2023). *Performance Appraisal And Compensation Management: A Modern Approach* (third edit).
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resources* (8th Editio). The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Liu, X., Chen, Y., Cheng, M., Zhang, C., & Xiao, J. (2022). Representation Compensation Networks for Continual Semantic Segmentation The Hong Kong University of Science and Technology (Guangzhou) The Hong Kong University of Science and Technology Abstract. *IEEE Conference on Computer Vision and Pattern Recognition*, 7053–7064.
- MS Sirkin, L. C. (2023). *Executive compensation*.

PROFIL PENULIS



Meliana, S.E., M.M.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu sosial sudah ada sejak memasuki Sekolah Menengah Atas. Hal tersebut yang mendasari penulis memilih untuk melanjutkan pendidikan S1 & S2 di Fakultas Ekonomi & Bisnis Prodi Manajemen Peminatan Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Jakarta, saat ini penulis menempuh pendidikan S3 Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, hal ini dibuktikan penulis berpengalaman lebih dari 15 tahun sebagai Pimpinan HRD di perusahaan multinasional. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakaran tersebut. Selain peneliti, penulis juga menulis buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara tercinta ini serta berguna bagi peneliti lainnya dan profesi HRD.

Email Penulis: melly.merizanta@gmail.co.id

BAB 14

MANAJEMEN KOMPENSASI INTERNASIONAL

Sugina, S.Sos., M.M.
Universitas Raharja

Pendahuluan

Bab ini menggambarkan pentingnya manajemen kompensasi internasional dalam konteks globalisasi dan perusahaan multinasional. Menurut para ahli seperti (Brewster, Sparrow, & Vernon, 2007) (Dowling, Festing, & Engle, 2017) (Stahl, Björkman, & Morris, 2012) (Tung & Varma, 2018) (Vaiman, Vance, & Andersen, 2012) Globalisasi dan perusahaan multinasional memiliki dampak signifikan terhadap ekonomi dan pengelolaan sumber daya manusia di seluruh dunia. selain itu, Globalisasi merujuk pada integrasi ekonomi, politik, dan sosial antara negara-negara di seluruh dunia, yang memungkinkan perusahaan untuk beroperasi di berbagai pasar internasional.

Dalam konteks perusahaan multinasional, globalisasi telah membuka peluang baru untuk ekspansi bisnis di luar batas nasional. Perusahaan dapat memanfaatkan keuntungan dari pasar yang lebih luas, sumber daya yang beragam, dan tenaga kerja yang terampil di berbagai negara. Namun, hal ini juga menimbulkan tantangan yang kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal manajemen kompensasi internasional. Masalah terkait dengan manajemen sumber daya manusia di era global yang paling kompleks adalah kompensasi (Suhartini, 2004). Dalam konteks ini, "global" memiliki arti yang berbeda-beda bagi perusahaan-perusahaan yang

komunikasi dan pelatihan yang efektif untuk mempromosikan pemahaman dan penerimaan terhadap sistem kompensasi internasional.

Dalam kesimpulannya, mengelola kompensasi internasional merupakan tantangan yang kompleks, melibatkan regulasi dan hukum yang berbeda, risiko fluktuasi mata uang, dan perbedaan budaya. Namun, dengan strategi yang tepat, seperti riset pasar yang mendalam, kolaborasi dengan ahli hukum dan konsultan keuangan, serta penggunaan teknologi, perusahaan dapat mengatasi tantangan ini dengan sukses. Penting bagi perusahaan untuk memahami regulasi dan hukum di negara tujuan, mengelola risiko fluktuasi mata uang, dan mengadaptasi kebijakan kompensasi sesuai dengan budaya setempat. Dengan pendekatan yang hati-hati dan strategi yang efektif, perusahaan dapat mencapai kesuksesan dalam mengelola kompensasi internasional secara efisien dan adil.

Daftar Pustaka

- Brewster, C., Sparrow, P., & Vernon, G. (2007). *International human resource management*. London: CIPD Publishing.
- Dowling, P., Festing, M., & Engle, A. (2017). *International human resource management*. USA: Cengage Learning.
- Johnson, E. (2018). Cross-cultural Differences and Compensation Perception: Implications for International Compensation Management. *Journal of Cross-Cultural Management*, 15(4), 123-140.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2019). *Compensation*. New York: McGraw-Hill Education.
- Scullion, H., & Collings, D. (2011). *Global talent management*. London: Routledge.

- Smith, J. (2019). International Compensation Management: Understanding Regulations and Laws. *Journal of International Business*, 25(3), 45-62.
- Smith, J. (2020). Managing Currency Fluctuations: Effective Financial Instruments and Hedging Strategies. *International Journal of Finance*, 35(2), 78-94.
- Stahl, G., Björkman, I., & Morris, S. (2012). *Handbook of research in international human resource management*. USA: Edward Elgar Publishing.
- Tung, R. L., & Worm, V. (2001). *Global Compensation: Foundations and Perspectives*. London: Routledge.
- Tung, R., & Varma, A. (2018). *International human resource management: Contemporary HR issues in Europe*. USA: Routledge.
- Vaiman, V., Vance, C., & Andersen, J. A. (2012). *Managing global mobility of highly skilled professionals: Practices and strategies for successful international assignments*. London: Routledge.
- Vance, C., & Paik, Y. (2015). *Managing a global workforce: Challenges and opportunities in international human resource management*. London: Routledge.

PROFIL PENULIS



Sugina, S.Sos., M.M.

Penulis lahir 24 Oktober 1968 di Gunung Kidul Daerah Istimewa Yogyakarta Lulus S.1 Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik STISIP Widuri Jakarta tahun 1999, Lulus Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Tangerang Pascasarjana UMT tahun 2016. Saat ini saya sebagai Dosen Tetap di Program Studi Manajemen

Ritel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raharja Tangerang Mengampu Mata Kuliah yang berkaitan dengan Manajemen, salah satunya adalah Mata kuliah Koperasi. Aktivitas lainnya Sebagai Tenaga Ahli Anggota DPR MPR RI dari tahun 2007 sampai dengan sekarang.

BAB 15

KOMPENSASI DAN PERUBAHAN ORGANISASI

Nor Lailla, S.E., M.M.

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Kompensasi

Akhmad (2023) Kompensasi merupakan bentuk penghasilan yang diperoleh karyawan baik dalam bentuk materi yaitu uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hasibuan (2008) Segala pendapatan yang berbentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan Perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yaitu semua imbalan ekstrinsik yang diperoleh karyawan sebagai imbal atas pekerjaannya, meliputi upah, tunjangan dan bonus (Byars & Rue, 2006, p. 249). Menurut Zayed (2022) untuk mengukur motivasi dan kepuasan kerja bagi seorang karyawan dengan menggunakan parameter kompensasi. Menurut (Hameed et al., 2014) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap Perusahaan.

Tujuan kompensasi (Akhmad et al., 2023) merupakan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, sebagai ikatan kerjasama, motivasi, pengadaan yang efektif, disiplin dan pengaruh terhadap pemerintah.

Manfaat kompensasi (Nankervis et al., 2019), guna meningkatkan semangat kerja, kepuasan dan komitmen karyawan maka dilakukan program kesejahteraan karyawan. Manfaat yang diberikan berupa uang, asuransi kesehatan dan cuti berbayar, atau non-finansial

direncanakan, tergantung pada kekuatan spesifik yang memicu perubahan dan tujuan perubahan tersebut (Malopinsky & Osman, 2006). Perubahan terencana terjadi ketika hasil analisis bisnis mengungkapkan permasalahan yang memerlukan perbaikan segera. Perubahan yang sistematis dan terkendali, seperti inovasi produk dan modifikasi struktur bisnis, membantu organisasi secara proaktif meningkatkan kinerja dan efektivitasnya (Stolovitch & Keeps, 1992). Sebaliknya, perubahan yang tidak direncanakan sering kali disebabkan oleh kekuatan eksternal yang tidak terduga dan bukan diprakarsai secara proaktif oleh organisasi itu sendiri. Perubahan tersebut terjadi secara kebetulan karena situasi bermasalah di lingkungan organisasi yang dapat mengganggu operasi organisasi dan/atau mengancam reputasinya (Shaw Bonds, 2018).

Daftar Pustaka

- Akhmad, J., Estiana, R., & Rusdiana, M. (2023). Effect of Compesation on Employee Performance. *Best Journal of Administration and Management*, 2(1), 51–55.
<https://doi.org/10.56403/bejam.v2i1.115>
- Armstrong, M., & Stephens, T. (2007). Remuneration. *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*. Moscow: Balans Biznes Buks.
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(08), 144–151.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). Human resource management (8th ed.). Boston: McGrawHill Irwin.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. McGraw-hill New

- York, NY, USA:
- Dunphy, D. (1996). Organizational change in corporate settings. In *Human relations* (Vol. 49, Issue 5, pp. 541–552). Sage Publications Sage CA: Thousand Oaks, CA.
- Gleick, J., & Berry, M. (1987). Chaos-making a new science. *Nature*, 330, 293.
- Hameed, A., Ramzan, M., Hafiz, M., Kashif Zubair, M., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of compensation on employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309. <https://doi.org/10.9790/0837-2509011722>
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Herold, D., Fedor, D. B., Caldwell, S. D., & Liu, Y. (2008). *The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: a multilevel study*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.346>
- Lozano, R. (2013). Are companies planning their organisational changes for corporate sustainability? An analysis of three case studies on resistance to change and their strategies to overcome it. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(5), 275–295.
- Malopinsky, L. V., & Osman, G. (2006). Dimensions of organizational change. *Handbook of Human Performance Technology*, 3, 262–286.
- Meaney, M., & Pung, C. (2008). McKinsey global results: Creating organizational transformations. *The McKinsey Quarterly*, 7(3), 1–7.
- Moktadir, M. A., Ali, S. M., Rajesh, R., & Paul, S. K. (2018). Modeling the interrelationships among barriers to sustainable supply chain management in leather industry. *Journal of Cleaner Production*, 181, 631–651.
- Morgan, D. E., & Zeffane, R. (2003). *Employee involvement, organizational change and trust in management*. <https://doi.org/10.1080/09585190210158510>
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.

- Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2019). *Human resource management*. Cengage AU.
- Orji, I. J. (2019). Examining barriers to organizational change for sustainability and drivers of sustainable performance in the metal manufacturing industry. *Resources, Conservation and Recycling*, 140(August 2018), 102–114. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.08.005>
- Pepira-Mensah, J., Adjei, L. N., & Agyei, A. (2017). Effect of compensation on basic school teachers' job satisfaction in the northern zone: The case of Ghana. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(3), 50–59.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Dunham, R. B. (2002). Management organizational change and development. *Management and Organizational Behavior: An Integrated Perspective*, 18, 627–657.
- Plowman, D. A., Baker, L. T., Beck, T. E., Kulkarni, M., Solansky, S. T., & Travis, D. V. (2007). Radical change accidentally: The emergence and amplification of small change. *Academy of Management Journal*, 50(3), 515–543.
- Porras, J. I., & Robertson, P. J. (1992). *Organizational development: Theory, practice, and research*. Consulting Psychologists Press.
- Pugh, D., & Hickson, D. (2014). Organizational Change and Learning. *Writers on Organizations*, 163–194. <https://doi.org/10.4135/9781483329628.n5>
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business & Management Review*, 6(4), 282.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2008). *Strategic human resource management*. John Wiley & Sons.
- Schweiger, S., Stouten, H., & Bleijenbergh, I. L. (2018). A System Dynamics Model of Resistance to Organizational Change: The Role of Participatory Strategies. *Systems Research and Behavioral Science*, 35(6), 658–674. <https://doi.org/10.1002/sres.2509>
- Shaw Bonds, M. (2018). Unplanned Change and Crisis Management. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 2–5.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Stolovitch, H. D., & Keeps, E. J. (1992). Handbook of human performance technology: A comprehensive guide for analyzing and solving performance problems in organizations. *(No Title)*.
- Van de Ven, A. H., & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20(3), 510–540.
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-alam, M., Nitsenko, V., & Anwarul Islam, K. M. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/economies10110290>
- Zhu, Q. (2016). Institutional pressures and support from industrial zones for motivating sustainable production among Chinese manufacturers. *International Journal of Production Economics*, 181, 402–409.

PROFIL PENULIS



Nor Lailla, S.E., M.M.

Penulis merupakan praktisi di bidang asuransi selama 20 tahun, kemudian tahun 2015 penulis bergabung menjadi dosen di Universitas Muhammadiyah Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saat ini penulis sedang melanjutkan Program Studi Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta. Selain itu sebagai penulis memiliki kepakaran bidang pemasaran dan kewirausahaan. Sebelumnya sempat bergabung sebagai coach pada Oke Oce dan Mark plus Institute.

Email Penulis: nor.lailla@umj.ac.id

BAB 16

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI

Isma Nurrokhim, S.E.I., M.E.

Institut Agama Islam Badrus Sholeh Kediri

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Selain pertumbuhan ekonomi Indonesia yang cepat, banyak pengusaha yang berlomba-lomba meluncurkan usaha yang akan membantu negara ini menghadapi tantangan globalisasi dan liberalisasi ekonomi internasional sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pembukaan usaha baru ini diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja sehingga secara otomatis akan memperbaiki permasalahan keuangan keluarga.

Bisnis yang setara akan tercapai dengan asumsi bahwa penciptaan lapangan kerja dan pelaksanaan pekerjaan bergantung pada hubungan kerja yang baik antara otoritas publik, manajer, dan pekerja itu sendiri. Dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan, hubungan modern di negara mana pun atau penganut kerangka hubungan modern mana pun di muka bumi, selalu disadari bahwa ada peraturan-peraturan yang mengarahkannya menjadi independen dan heteronom (Purnomo, 2019)

Sesuai referensi Kata Besar Bahasa Indonesia, Berakhirnya Hubungan Bisnis (PHK) mengacu pada berakhirnya suatu hubungan bisnis karena adanya hal-hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan komitmen antara pelaku dan organisasi. Hal ini bisa terjadi karena karyawan tersebut mengundurkan diri, dipecat oleh perusahaan, atau kontraknya berakhir. Dalam bukunya Human

Sedangkan menurut Mondy dan Noe dalam (Marwansyah 2010), kompensasi terdiri dari beberapa hal berikut:

1. Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi secara Langsung
 - 1) Gaji pokok dan upah
 - 2) Bayaran atas Prestasi
 - 3) Bayaran Insentif, seperti bonus
- b. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan
 - 2) Membayar di luar jam kerja, misalnya cuti tahunan, cuti tahunan, dan cuti melahirkan
 - 3) Fasilitas (termasuk perumahan karyawan, mobil, air, listrik, klinik, dan tempat ibadah) (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

2. Kompensasi Non-Finansial

- a. Pekerjaan Pekerjaan menyerupai pekerjaan yang mempunyai kesulitan, dan pengakuan atas hasil pekerjaan
- b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut (Ambar Teguh 2009) menyatakan bahwa hipotesis ekuitas harus dibuat. Hipotesis nilai sebaiknya dilakukan dalam asosiasi karena signifikan bagi pekerja. Permainan curang bukanlah pemenuhan yang representatif. Dengan gaji yang adil, inspirasi pekerja bisa diperluas. Remunerasi yang adil adalah dengan asumsi pekerja merasa bahwa gaji yang diberikan benar-benar adil (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Daftar Pustaka

- Gunadi, F. (2021). UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>
- Hidayani, S., & Munthe, R. (2018). Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. *JURNAL MERCATORIA*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>
- Kadarisman, D. M. (n.d.). *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi*.
- Muslim, M. (2020). *PHK PADA MASA PANDEMI COVID-19*. 23(3).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Purnomo, S. H. (2019). PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30996/jhbbc.v2i2.2493>

PROFIL PENULIS



Isma Nurrokhim, S.E.I., M.E.

Penulis lahir di Kediri tanggal 25 September 1993. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah, IAI Badrus Sholeh Kediri. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Jurusan Ekonomi Islam dan melanjutkan S2 di jurusan yang sama yaitu Ekonomi Syari'ah. Penulis menekuni bidang Menulis dengan menulis buku dan jurnal. Penulis memiliki kepakaran dibidang Ekonomi Syari'ah. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi Institut Agama Islam Badrus Sholeh Kediri. Selain penelitian, penulis juga aktif menulis buku berupa book chapter, menulis jurnal dan lain sebagainya. Harapannya dengan aktif menulis maka akan memberikan manfaat dan sumbangsih positif dalam bidang keilmuan dan akademik.

Email Penulis: iismanurrokhim@gmail.com

BAB 17

TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM MANAJEMEN KOMPENSASI

Oleh Soleh, S.Kom., M.MSI.
Universitas Raharja

Teknologi di Setiap Tingkat Manajemen Kompensasi

Setelah berakhirnya masa pandemi ini mengharuskan perusahaan untuk memikirkan ulang secara strategis mengenai kompensasi dan penghargaan. Hal ini termasuk menerapkan teknologi untuk menyederhanakan proses dan memaksimalkan dampaknya.

Lewatlah sudah hari-hari kenaikan gaji karyawan dengan tarif tetap. Saat ini, keputusan kompensasi mencakup serangkaian atribut mulai dari harga pasar hingga kesetaraan rekan kerja dan matriks pembayaran kinerja. Apa yang membuat proses kompensasi yang ada menjadi lebih kompleks adalah semua informasi terkait kompensasi tersebar di berbagai sistem.

Karyawan sering kali berasumsi bahwa semua informasi terkait karyawan dapat diakses, terlihat, terstruktur, dan akurat. Ketika para pemimpin SDM berjuang melawan data yang terfragmentasi dan informasi yang tidak konsisten untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang komponen-komponen yang berkontribusi terhadap keputusan terkait kompensasi, proses manajemen kompensasi berlarut-larut. [Anonymous , NN, 2022]

adalah salah satu bidang yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh HR. Teknologi SDM menawarkan peluang bagi perusahaan saat ini untuk menyederhanakan proses kompensasi dan meringankan tugas administratif profesional SDM, namun juga menyediakan metode untuk memproyeksikan biaya di masa depan dan mengurangi kemungkinan praktik pembayaran yang berisiko.

Daftar Pustaka

- Anonimous, NN, 2022; Mengelola Kompensasi Karyawan dengan Mudah dengan Teknologi di Setiap Tingkat; May 14, 2022, Daily Digest
- Beqom, 2019, Pentingnya teknologi untuk manajemen penghargaan dan kompensasi, Hari Inovasi REBA 2019
- Diego Gomez, 2021, Bagaimana Teknologi Mempengaruhi Siklus Hidup Karyawan Saat Ini, AI for Recruiting: News, Tips, and Trends, Ideal. 2021
- Evanrutchik, 2021, Bagaimana Teknologi Mempengaruhi Siklus Hidup Karyawan Saat Ini, AI for Recruiting: News, Tips, and Trends, Ideal. 2021
- Pallavi, Pandey, 2019, Creativity and Innovation in Reward & Compensation Practices, Strengthening Strategies, Shaping Policies And Empowering Personnel: Key to Organisational Competitiveness Publisher: BHARTI PUBLICATIONS, 2019
- Sher Maine Wong, 2022, Bagaimana Teknologi Dapat Menyederhanakan Proses Kompensasi Dan Hadiah, DecodeHR, April 6, 2022.

PROFIL PENULIS



Oleh Soleh S.Kom., M.MSI.

Ketertarikan penulis terhadap ilmu komputer dimulai pada tahun 1996 silam. Hal tersebut membuat penulis memilih untuk masuk ke Universitas Gunadarma dengan memilih Jurusan Manajemen Informatika (MI) pada fakultas Ilmu Komputer dan berhasil menyelesaikan program studi S1 dengan kelulusan pada tahun 2000. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang master yang masih di kampus yang sama pada tahun 2004 berhasil menyelesaikan studi S2 di prodi Ilmu Komputer dengan Jurusan Manajemen Informasi Bisnis. Mulai tahun 2022 sampai saat ini sedang menempuh pendidikan doktoral di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga melalui prodi Ilmu Komputer dengan konsentrasi Deep Learning & Computer Vision. Penulis memiliki kepakaran di bidang Business Intelligence, Data Mining, Manajemen Informasi serta Deep Learning. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi.

Email Penulis: oleh.soleh@raharja.info

BAB 18

TANTANGAN MASA DEPAN DALAM MANAJEMEN KOMPENSASI

Iin Solihin, S.E., M.M., M.Ak.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda Subang

Kebutuhan Perusahaan untuk Efisiensi dan Fleksibilitas

Kebutuhan perusahaan untuk efisiensi dan fleksibilitas mencerminkan realitas dinamis dunia bisnis modern. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perubahan cepat, dan kompleksitas pasar, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor berikut untuk mencapai efisiensi dan fleksibilitas:

1. Efisiensi Operasional

Perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dalam semua aspek operasional mereka, mulai dari manufaktur dan rantai pasokan hingga administrasi dan layanan pelanggan. Penggunaan teknologi, otomatisasi proses, dan peningkatan produktivitas dapat menjadi kunci untuk mencapai efisiensi ini.

2. Struktur Organisasi yang Fleksibel

Perusahaan perlu memiliki struktur organisasi yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pasar. Struktur yang lebih fleksibel dapat memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan pasar atau kebijakan internal dengan lebih cepat.

6. Fokus pada Kesehatan dan Kesejahteraan

Sertakan manfaat kesehatan dan kesejahteraan dalam paket kompensasi untuk mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Pertimbangkan opsi fleksibel seperti asuransi kesehatan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu.

7. Adaptasi Terhadap Perubahan Hukum dan Regulasi

Tetap mengikuti perubahan hukum dan regulasi terkait kompensasi untuk memastikan kepatuhan perusahaan. Lakukan perubahan pada kebijakan kompensasi sesuai dengan perubahan hukum dan regulasi yang berlaku.

8. Pemantauan Pasar Kerja

Terus pantau tren pasar kerja dan perbandingan upah industri untuk memastikan bahwa paket kompensasi perusahaan tetap kompetitif. Gunakan survei gaji dan analisis benchmarking untuk menyesuaikan kompensasi dengan pasar.

Menghadapi tantangan di masa depan memerlukan pendekatan yang proaktif dan adaptif dalam merancang dan mengelola sistem kompensasi perusahaan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat membangun model kompensasi yang dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan karyawan.

Mengatasi tantangan dalam mengelola kompensasi merupakan aspek yang sangat krusial untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Dengan mengatasi isu-isu seperti kompensasi yang bersaing, transparansi, kepatuhan, dan keadilan, organisasi dapat berhasil menarik dan mempertahankan para talenta terbaik. Selain itu, tindakan ini juga dapat memupuk kepuasan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Manajemen kompensasi yang efektif memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan keterlibatan tenaga kerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja dan pertumbuhan organisasi. Pastikan bahwa sistem kompensasi yang telah dirancang dengan baik dan adil tidak hanya mengurangi risiko hukum, tetapi juga meningkatkan reputasi organisasi, menjadikannya pilihan utama di pasar kerja yang sangat kompetitif (Compoort : 2023)

Daftar Pustaka

- Compport (2023) *Tantangan Utama dalam Manajemen Kompensasi dan Cara Mengatasinya*. Available at: <https://www.compport.com/blog/challenges-in-compensation-management-and-how-to-overcome-them> (Accessed: 25 November 2023).
- Fitri, F. (2020). *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis manajemen syariah)* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare)

PROFIL PENULIS



Iin Solihin, S.E., M.M., M.Ak.

Buku Manajemen Kompensasi merupakan buku keempat kolaborasi penulis dengan kawan-kawan dosen yang diterbitkan oleh PT. Sada Kurnia Pustaka. Penulis berharap buku ini bisa memberikan manfaat yang berguna bagi pembacanya. Penulis lahir di satu kota kecil di daerah pantai utara Subang tepatnya kota Pamanukan pada tanggal 1 Februari 1974. Menempuh Pendidikan S1 dengan mengambil jurusan Akuntansi di Universitas Islam Bandung (UNISBA) dan lulus tahun 1999. Tahun 2012 lulus S2 Manajemen dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia pada Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta dan tahun 2014 lulus S2 Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. Saat ini penulis aktif menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda Subang Jawa Barat. Penulis mendapat kepercayaan untuk mengampu Mata kuliah Akuntansi keuangan, Akuntansi Biaya, Seminar Akuntansi, dan Analisis Laporan Keuangan.

Email Penulis: iin.solihin83@yahoo.com.

MANAJEMEN KOMPENSASI

Buku ini adalah panduan komprehensif yang mengeksplorasi semua aspek penting dalam pengelolaan kompensasi di lingkungan kerja modern. Buku ini dimulai dengan memperkenalkan prinsip-prinsip dasar manajemen kompensasi, menggarisbawahi peran krusialnya dalam mencapai tujuan organisasi dan memotivasi karyawan. Pembahasan berlanjut dengan analisis mendalam tentang cara menghubungkan strategi kompensasi dengan tujuan organisasi, serta proses penting dalam analisis pekerjaan dan penilaian pekerjaan. Dengan menyajikan cara desain sistem kompensasi yang efektif, buku ini juga membahas berbagai tunjangan dan fasilitas untuk karyawan. Penekanan khusus diberikan pada bonus, insentif, penghargaan kinerja, dan kompensasi non-moneter, menunjukkan bagaimana elemen-elemen ini dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.

Selain itu, buku ini mengulas topik penting seperti hukum dan peraturan terkait kompensasi, kompensasi eksekutif, evaluasi kinerja, serta teknik komunikasi kompensasi kepada karyawan. Bab-bab lanjutan membahas kompensasi dalam konteks keseimbangan kehidupan kerja, manajemen kompensasi internasional, serta dampak perubahan organisasi terhadap kompensasi. Penutup buku ini menghadirkan pemahaman tentang pemutusan hubungan kerja, teknologi dan inovasi dalam manajemen kompensasi, serta tantangan masa depan yang dihadapi dalam bidang ini. Buku ini dirancang untuk memberikan wawasan praktis bagi praktisi HR, pemimpin organisasi, dan siapa saja yang tertarik mempelajari cara mengelola kompensasi secara efektif.