

PENERAPAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA BIMBEL XYZ

Tini Kartini¹, Ayu Amalia Putri²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

Alamat: Jln. Tol Ciawi No. 1, Ciawi – Bogor, Jawa Barat 16720 Telpon (0251) 8240773

Korespondensi penulis: ayu47782@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi karyawan sangat penting agar setiap karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kompensasi yang belum optimal di Bimbel XYZ. Rendahnya kompensasi menyebabkan permasalahan seperti kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja menurun. Hal ini menyebabkan target perusahaan tidak tercapai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan narasumber, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Hasil penelitian mengungkapkan penerapan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan kebijakan kompensasi guna meningkatkan produktivitas kerja sehingga target perusahaan tercapai.

Kata Kunci: kompensasi, kerja, kinerja, motivasi, kerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial, sebagai salah satu pilar organisasi, baik itu di lembaga maupun perusahaan. SDM merupakan gabungan antara ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta posisi tenaga kerja untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang mendukung tujuan organisasi (Kasmir, 2016). Pengelolaan SDM dalam perusahaan harus mendapat perhatian khusus, terutama terkait dengan kompensasi. Kompensasi ini dapat berdampak pada kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penerapan kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh, pendidikan, pengalaman kerja, beban tugas dan tanggung jawab, posisi, jalur karir, serta pencapaian kinerja, yang semuanya berperan penting dalam menentukan kompensasi untuk karyawan (Kasmir, 2022). Faktor-faktor seperti gaji dasar, tunjangan, dan insentif secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Ketidakpuasan terhadap salah satu dari

faktor-faktor tersebut dapat berakibat pada penurunan produktivitas karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan.

Bimbel XYZ, sebagai salah satu perusahaan yang berfokus pada bidang pendidikan menghadapi tantangan dalam mengelola kompensasi karyawan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah penerapan kompensasi yang belum optimal. Imbalan yang diberikan kurang dari Upah Minimum Kota (UMK), dengan beberapa tunjangan seperti uang makan dan BPJS Ketenagakerjaan tidak diberikan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang fokus dalam bekerja, disiplin kerja menurun, dan kurangnya kepekaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempengaruhi pendapatan perusahaan.

Data pendapatan perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan dalam pencapaian target, dengan rata-rata pencapaian persentase tertinggi hanya mencapai 51% dari target yang ditetapkan. Target pendapatan tertinggi berhasil tercapai pada bulan November tahun 2024, sementara pada bulan-bulan lainnya, pencapaian pendapatan jauh di bawah target, seperti pada bulan Mei tahun 2024. Perubahan ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian target penjualan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian, beberapa masalah terkait penerapan kompensasi yang kurang efektif di Bimbel XYZ telah teridentifikasi, yang terlihat dari tidak tercapainya target pendapatan. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan adalah Gaji yang diberikan oleh perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Kota (UMK). Selain itu, karyawan juga tidak mendapatkan tunjangan makan dan BPJS Ketenagakerjaan. Akibatnya, pegawai merasa kesulitan untuk memenuhi kebutuhan harian. Kondisi ini mengakibatkan penurunan dalam produktivitas, motivasi, disiplin, serta kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran dalam memperbaiki kebijakan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat mencapai target perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada keahlian yang melibatkan pengelolaan karyawan dengan pendekatan yang berfokus pada kemanusiaan, agar potensi yang dimiliki dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Supriadi, 2023). MSDM mencakup dua jenis fungsi, yaitu fungsi manajerial dan operasional. Fungsi manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Kristanti, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan perlu mendapat perhatian lebih karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

MSDM yang efektif dan efisien bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penerapan kompensasi yang optimal. Pengelolaan ini juga berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan dalam menghadapi lingkup pekerjaan juga memenuhi kebutuhan individu serta organisasi.

Kompensasi

Dalam suatu perusahaan, terjadi hubungan timbal balik, di mana karyawan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan, sebagai wujud apresiasi atas bantuan yang telah diberikan. Perusahaan akan memberikan fasilitas kepada karyawan, salah satunya berupa kompensasi, yang diberikan setelah karyawan menyelesaikan tugas dan dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi untuk karyawan mencakup faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab, posisi,

jenjang karier atau golongan, serta kinerja yang berpengaruh pada sikap kerja karyawan (Kasmir, 2022).

Indikator kompensasi meliputi: gaji pokok, tunjangan, dan insentif (Kasmir, 2022). Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang layak dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, menyebabkan penurunan kinerja karyawan, dan menurunkan tingkat disiplin. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki kebijakan kompensasi guna meningkatkan produktivitas kerja sehingga target perusahaan tercapai.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bimbel XYZ, sebuah institusi yang berfokus pada pendidikan dengan total pegawai mencapai 20 orang. Periode penelitian berlangsung dari bulan September hingga Oktober 2024.

Desain Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi post-positivisme, untuk menginvestigasi objek dalam kondisi alami dengan peneliti sebagai alat utama. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik triangulasi, sementara analisis data bersifat kualitatif atau induktif, dan hasil dari penelitian kualitatif lebih fokus pada pemahaman makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2016). Tujuan dari metode deskriptif kualitatif adalah untuk memperoleh data yang mendalam, yaitu data yang memiliki makna untuk merekomendasikan perbaikan kebijakan kompensasi guna meningkatkan produktivitas kerja sehingga target perusahaan tercapai.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Data yang diperoleh terdiri dari sumber sekunder yang relevan, seperti buku dan laporan penelitian terkait, serta data primer yang didapat melalui wawancara dengan Kepala Unit. Penulis juga melakukan observasi secara langsung di Bimbel XYZ.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada sebuah teori yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Bimbel XYZ, yaitu dalam penerapan kompensasi karyawan, penting untuk menyesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada di lingkungan eksternal. Hal ini bertujuan agar rentang kompensasi yang ditetapkan tidak terlalu berbeda jauh dengan kondisi pasar tenaga kerja yang sejenis. Menurut Kasmir (2022), terdapat tiga dasar dalam penentuan besaran kompensasi.

a. Pendidikan

Penentuan besarnya kompensasi berdasarkan pendidikan, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka kompensasi relatif lebih besar.

b. Jabatan

Penentuan besarnya kompensasi berdasarkan jabatan yang diembannya, artinya semakin tinggi tingkat jabatan karyawan, maka kompensasi dan tanggung jawab yang diberikan relatif lebih besar.

c. Kinerja

Penentuan besarnya kompensasi berdasarkan kinerja karyawan selama satu periode, artinya karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, maka kompensasi yang diberikan relatif lebih besar.

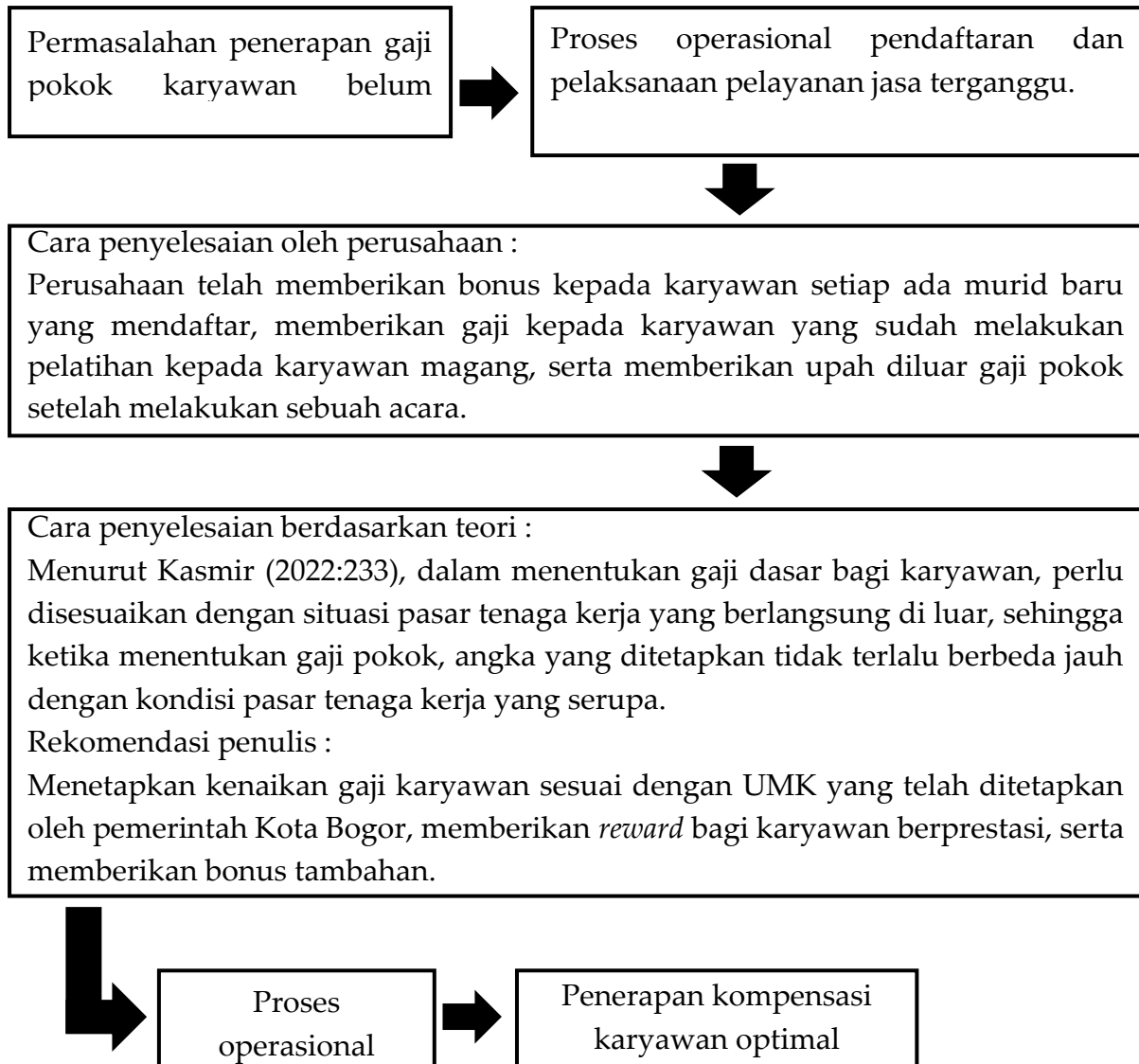
Oleh karena itu, penulis menyarankan agar Bimbel XYZ menerapkan kompensasi yang lebih baik, khususnya dalam hal gaji pokok karyawan. Perusahaan perlu melakukan perbaikan pada kebijakan kompensasi agar lebih optimal dan sesuai

dengan kebutuhan serta kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk menunjukkan apresiasi terhadap usaha yang telah mereka lakukan. Setelah langkah tersebut diimplementasikan, perusahaan juga bisa memberikan tunjangan tambahan, seperti BPJS Ketenagakerjaan, agar karyawan merasa bahwa kesejahteraan mereka benar-benar diperhatikan.

Hasil analisis yang dilakukan di Bimbel XYZ diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini memungkinkan perusahaan untuk memahami lebih dalam tentang aspek-aspek yang memengaruhi kompensasi karyawan, khususnya terkait penerapan kompensasi yang belum optimal. Selain itu, penulis dapat membandingkan dan menerapkan teori yang telah dipelajari dengan pengalaman langsung di lapangan, khususnya tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memahami penyebab turunnya kinerja, seperti kompensasi yang belum optimal serta hubungan. Masalah ini perlu segera ditangani agar kegiatan perusahaan tetap berjalan lancar dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Perbaikan dalam kebijakan penerapan kompensasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman, beban kerja dan tanggung jawab, jabatan, jenjang karier dan golongan, serta prestasi kerja, yang merupakan elemen penting dalam memengaruhi kompensasi karyawan.

Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan pada dasarnya memiliki solusi, termasuk permasalahan di Bimbel XYZ. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal penerapan kompensasi yang layak dan adil, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 1 Model Penerapan Kompensasi Karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bimbel XYZ adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pendidikan, jumlah karyawan yang bekerja di Bimbel XYZ sebanyak 20 orang. Fenomena masalah yang terjadi di Bimbel XYZ adalah penerapan kompensasi yang belum optimal. Rendahnya produktivitas kerja karyawan berdampak pada motivasi kerja karyawan sehingga merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah untuk mengoptimalkan penerapan kompensasi sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Rekomendasi kegiatan KKL yang telah dilaksanakan, maka penulis ingin memberikan rekomendasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, dengan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal penerapan kompensasi yang layak dan adil, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat. Dengan langkah ini, produktivitas kerja karyawan diharapkan meningkat, disiplin kerja, memotivasi karyawan dan membantu mencapai target perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala Unit serta semua staf Bimbel XYZ atas setiap dukungan yang telah diberikan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Djuanda. Penulis juga ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada keluarga dan sahabat-sahabat atas dorongan yang telah mereka berikan, serta kepada semua individu yang berkontribusi dalam menyelesaikan penelitian ini. Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat untuk perusahaan dan para pembaca.

DAFTAR REFERENSI

- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: BumiAksara.
- Laili, D. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Unicorn.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Supriadi, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.