

dikerjakan pada Tahun 2006 ini bertujuan untuk untuk mengkaji bagaimana Sistem Pengendalian Intern Penggajian Karyawan Pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Riset ini juga menguraikan sejauh mana analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah bahwa Ika Harippratiwi meneliti tentang analisis sistem pengendalian intern penggajian karyawan pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta sedangkan penelitian ini memfokuskan pada model penentuan kompensasi terhadap karyawan.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu karyawan. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, pengintegrasian, kedisiplinan karyawan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat digunakan secara efektif supaya

mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja.¹²

2. Pengertian Kompensasi

Menurut Dessler dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Menurut Amstrong dan Murlis dalam bukunya Pedoman Praktis Sistem Penggajian berpendapat kompensasi merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.¹³

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis mengatakan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.¹⁴

Nabi bersabda:

أَعْطُوا إِلَّا جِيرَ أَجْرِهِ قَبْلَ أَنْ يَحِيفَ عَرَفُهُ، وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ

¹² Henry Simamora, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, hal. 3.

¹³ H. Sadili Samsudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, hal. 189.

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, hal. 117-118

berikut:

Artinya: *“Atau kamu meminta upah kepada mereka?, Maka upah dari Tuhanmu adalah lebih baik, dan dia adalah pemberi rezki yang paling baik. (QS Al-Mu’minun [23] : 72).¹⁸*

قُلْ مَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ فَهُوَ لَكُمْ إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَهُوَ عَلَى
كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ (٤٧)

Artinya: “Katakanlah: Upah apa pun yang Aku minta kepadamu, maka itu untuk kamu. Upahku hanyalah dari Allah, dan dia Maha Mengetahui segala sesuatu”. (QS Saba [34] : 47).¹⁹

a. Kompensasi menurut prestasi kerja

¹⁸ H. Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital Manajemen Sumber Daya Insani*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hal. 812.

¹⁹ H. Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital Manajemem Sumber Daya Insani*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 812.

b. Kompensasi menurut lama kerja

Model penentuan kompensasi ini didasarkan pada lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungan kompensasinya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan.

c. Kompensasi menurut senioritas

Penentuan kompensasi ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dasar pemikirannya yaitu karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada suatu perusahaan.

d. Kompensasi menurut kebutuhan

Cara penentuan kompensasi ini di dasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Kompensasi yang diberikan ini wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tidak berlebihan dan tidak kekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan tempatnya bekerja.²⁰

4. Sasaran pemberian kompensasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan, biasanya ada sasaran yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut

²⁰ H. Sadili Samsudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, hal. 191-192.

a. Prinsip kewajaran

b. Prinsip keadilan

c. Prinsip keamanan

d. Prinsip kejelasan

e. Prinsip pengendalian biaya

Program kompensasi tidak boleh mengandung unsur-unsur pemborosan.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.²⁴

i. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

j. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

k. Memajukan perusahaan atau organisasi

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa semakin suksesnya suatu perusahaan tersebut. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin terjadi apabila pendapatan perusahaan tersebut besar.

1. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.²⁵

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 120-121.

²⁵ H. Sadili Samsudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, hal. 188-189.

9. Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

d. Produktivitas kerja karyawan

e. Pemerintah dengan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang keppres menetapkan besarnya batas kompensasi minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan

c. Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan karyawan sebagai warga negara dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. pemerintah mempunyai kekuasaan yang tinggi dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif kompensasi minimum.

d. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan kompensasi di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan kompensasi di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

e. Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan. Sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat kompensasi atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian.

f. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Adakalanya suatu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin yang sama atau derajat yang sama mempunyai tingkat kompensasi yang berbeda.

g. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.²⁸

13. Metode kompensasi terdiri dari:

a. Metode tunggal

Metode tunggal adalah suatu metode yang penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

b. Metode jamak

Metode jamak adalah suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.²⁹

²⁸ H. Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital Manajemen Sumber Daya Insani*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 814.

²⁹ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 122.

14. Asas kompensasi terdiri dari:

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas kompensasi minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.³⁰

15. Aspek-aspek kompensasi terdiri dari:

a. Aspek pemberi kerja (*manager*)

Kompensasi merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila kompensasi yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 121-122.

dapat diterapkan bagi pekerja berdasarkan jam kerja maupun pada pekerja menurut gaji bulanan.³⁴

19. Kebijaksanaan Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan kompensasi diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua karyawan. Penentuan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

³⁴ Henry Simamora, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, hal. 567-568.