



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan, kompensasi adalah bentuk penggajian atau pengupahan, beberapa manfaat atau keuntungan yang dapat dinikmati oleh karyawan dan berbagai penghargaan non-ekonomi lainnya (misalnya; pemberian tugas yang menantang; penghargaan, prestasi kerja yang dicapai atasan kepada seorang karyawan).

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Manuel dan Kanungo mendefinisikan kompensasi secara luas yaitu

“semua bentuk penghargaan yang sifatnya moneter maupun penghargaan yang bersifat non-moneter, termasuk di dalamnya pujian dan pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahan.”

Pengertian kompensasi tersebut merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam hubungan antar manusia. Hubungan yang terjadi di antara dua individu sering dianggap sebagai suatu pertukaran. Sebuah ucapan terima kasih yang diucapkan sudah termasuk ke dalam kompensasi. Ada berbagai pengertian tentang gaji pokok yang dikemukakan para ahli, antara lain:

a) Menurut **Manuel dan Kanungo**, gaji pokok merupakan : “Representasi hubungan pertukaran dasar di dalam kontrak kerja.”

b) Menurut **Moh. Agus (1992: 142)**, :

“Gaji pokok diperuntukkan bagi tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha (*clerical worker*) atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.”

c) Sedangkan menurut **UU Kecelakaan No. 33 pasal 7 tahun 1974 (Heidjrahman dan Suad, 1995: 183) :**

- 1) gaji pokok adalah: Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Pemberian perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan cuma-cuma yang nilainya ditaksir harga umum di tempat itu.

Ada berbagai pengertian tentang Upah yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

a) Menurut **Saiful (1985: 11) :**

“Upah diartikan sebagai imbalan yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja, berupa uang atau barang, melalui perjanjian kerja.”

b) Menurut **Moh. Agus (1992: 144) :**

“Sesuatu yang diterima oleh buruh atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif per jam harian atau per satuan produk.”

c) Menurut **Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (Heidjrahman dan Suad, 1995: 183), :**

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan UU dan Peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.”

Menurut **Edwin (1987: 56)** tunjangan dikategorikan dalam berbagai hal berikut:

- 1) *Payment for time not worked* (pembayaran untuk waktu tidak kerja)
- 2) *Hazard protection* (perlindungan terhadap bahaya)
- 3) *Employee services* (pelayanan karyawan)
- 4) *Legally required payments* (pembayaran yang dituntut oleh hukum)

Kompensasi berkaitan dengan rasa keadilan seseorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya, maka masyarakat luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan dalam menggajinya biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut dengan upah minimum regional (UMR). Sebenarnya kompensasi tidak hanya bersifat moneter, namun kompensasi yang sifatnya non finansial.

Kompensasi non-finansial bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan pekerjaan. Pekerjaan bisa menjadi kompensasi non-finansial bisa

berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian dan peluang-peluang adanya promosi, sedangkan yang berasal dari lingkungan pekerjaan bisa berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan simbol status yang tepat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka variabel-variabel yang akan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

- 1) Gaji Pokok
- 2) Upah
- 3) Tunjangan
- 4) Kompensasi Non-finansial

2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Sebagaimana telah diuraikan di atas, kompensasi adalah gaji/upah ditambah dengan fasilitas dan insentif lainnya yang diterima pegawai dari organisasi. Pengertian ini menunjukkan bahwa selain mendapatkan upah/gaji yang ditetapkan, pegawai juga mendapatkan kompensasi. Jenis-jenis kompensasi selain upah/gaji tetap adalah pengupahan insentif, kompensasi pelengkap dan keamanan/kesehatan.

1) Insentif

Yang dimaksud dengan insentif adalah memberikan upah/gaji berdasarkan perbedaan prestasi kerja sehingga bisa jadi dua orang yang

memiliki jabatan sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya berbeda, meskipun gaji pokoknya/dasarnya sama. Perbedaan tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan satu pegawai dengan yang lain.

a. Sifat dasar Insentif

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif adalah :

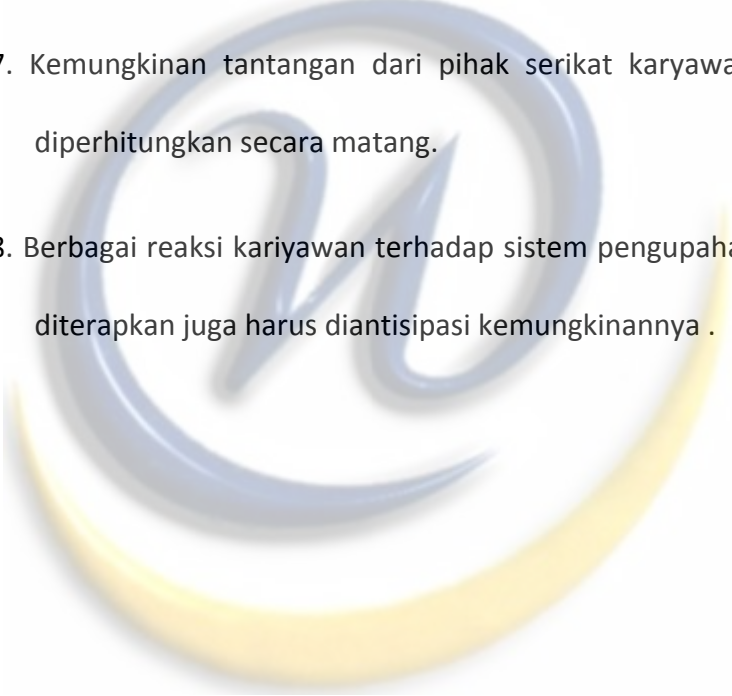
1. Sistem pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga *output* dan efisiensi kerjanya juga meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih cepat pula merasakan nikmatnya berprestasi.
4. Penentuan standar kerja atau standar produksi hendaknya scermat mungkin dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja atau karyawan untuk bekerja giat.

Menurut penelitian para ahli, penentuan besarnya insentif berlaku pula bagi tenaga pimpinan yang besarnya 50-60% dari gaji bulanan. Jenis upah insentif macam-macam seperti Premi (*bonus Payment*), *stock option* (hak untuk membeli/mendapatkan saham pada harga tertentu), *Phantom stock plan* (dicatat sebagai pemegang saham), dan sebagainya.

b. Kesulitan Sistem Pengupahan Insentif

Menurut **Heidjrachman dan Martoyo (1994)** terdapat delapan kesulitan dalam sistem pengupahan insentif yaitu:

1. Alat ukur dari berbagai prestasi karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat sebagaimana diharapkan, yakni wajar dan dapat diterima.
2. Alat ukur dan tujuan perusahaan harus terikat erat.
3. Data tentang prestasi kerja karyawan harus cepat dan teratur terkumpul setiap saat (hari, minggu, bulan).
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/ tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.

5. Gaji/ upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerja yang menerima insentif dan antara kelompok yang menerima insentif dengan yang tidak menerima insentif.
 6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodic dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
 7. Kemungkinan tantangan dari pihak serikat karyawan harus sudah diperhitungkan secara matang.
 8. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang diterapkan juga harus diantisipasi kemungkinannya .
- 

Dengan demikian perusahaan harus cukup cermat dan hati-hati sekali dalam menentukan sistem pengupahan insentif ini.

2) Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefit*).

Kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefit* dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kalau upah dan gaji merupakan kompensasi langsung karena sung berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Dengan perkataan lain kompensasi pelengkap adalah upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Saat ini kompensasi pelengkap berkembang pesat terutama karena :

1. Perubahan sikap karyawan
2. Tuntutan serikat pekerja;
3. Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan *benefit* yang menarik dan menjaga karyawannya,
4. Persyaratan- persyaratan yang ditetapkan pemerintah,

5. Tuntutan kenaikan biaya hidup.

Kompensasi pelengkap meliputi :

a. *Tunjangan antara lain berbentuk :*

1. Pensiun
2. Pesangon
3. Tunjangan Kesehatan
4. Asuransi Kecelakaan Kerja.

b. *Pelayanan yang meliputi :*

1. Majalah,
2. Sarana Olah Raga,
3. Perayaan Hari Raya,
4. Program Sosial Lainnya

Dengan kata lain, jenis tunjangan dan pelayanan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Jaminan rasa aman karyawan (*Employee Security*),
2. Gaji dan upah yang dibayar pada saat karyawan tidak bekerja (*Pay for time not worked*),
3. Bonus dan penghargaan (*Bonuses and Rewards*),
4. Program Pelayanan (*Services Program*).

Beberapa keuntungan atau manfaat yang didapat organisasi dengan pemberian kompensasi pelengkap kepada karyawannya diantaranya adalah :

1. Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan,
2. Penurunan *turn over* karyawan dan absensi,
3. Pengurangan kelelahan,
4. Pengurangan pengaruh serikat buruh/ pekerja,
5. Hubungan masyarakat yang lebih baik,
6. Pemuasan kebutuhan- kebutuhan karyawan,
7. Meminimalkan biaya kerja lembur,
8. Mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah.

3) Keamanan serta kesehatan karyawan

Pembinaan kesehatan karyawan atau anggota organisasi merupakan suatu bentuk kompensasi nonfinansial yang sangat penting dalam organisasi. Keadaan aman dan sehat seorang karyawan / anggota organisasi tercermin dalam sikap individual dan aktivitas organisasi karyawan yang bersangkutan.

Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi/perusahaan. Pada umumnya, perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini penting sekali terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki resiko kecelakaan tinggi. Biasanya tanggung jawab pembinaan keamanan dan kesehatan karyawan tersebut terletak pada manajer operasional perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, antara lain meliputi :

1. Pemeliharaan peraturan-peraturan keamanan.
2. Standar kesehatan serta pencatatan dan pelaporan kecelakaan.
3. Pengaturan program-program kesehatan dan keamanan.
4. Pengaturan suhu udara dalam ruang kerja, ventilasi dan keberhasilan lingkungan kerja..
5. Program-program latihan keamanan bagi karyawan.
6. Pengaturan-pengaturan pencegahan kecelakaan kerja dan sebagainya.

Kesehatan karyawan yang dimaksud di sini adalah kesehatan jasmani dan rohani sedangkan keamanan adalah keadaan karyawan yang terbebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan kerja.

Upaya memelihara keamanan dapat dilakukan dengan :

1. Menggunakan mesin yang dilengkapi alat pengaman.
2. Menggunakan peralatan yang lebih baik.
3. Mengatur *lay out* perusahaan dan penerangan yang sebaik mungkin.
4. Lantai-lantai, tangga-tangga dan lereng-lereng dijaga harus bebas dari air, minyak dan oli.
5. Melakukan pemeliharaan fasilitas perusahaan secara baik.
6. Menggunakan petunjuk-petunjuk dan peralatan-peralatan keamanan beserta larangan-larangan yang dianggap perlu.
7. Mendidik para karyawan dalam hal keamanan.
8. Membentuk komite manajemen serikat pekerja untuk memecahkan masalah-masalah keamanan dan sebagainya

2.3 Pengertian Sistem Kompensasi

Setiap perusahaan mempunyai sistem kompensasi yang terkadang berbeda antar satu perusahaan dengan perusahaan lain, namun tujuan dari pemberian kompensasi setiap perusahaan bisa dikatakan sama yaitu sebagai upaya balas jasa dari apa yang telah dilakukan atau diberikan karyawan terhadap perusahaan, berbagai cara digunakan perusahaan untuk berupaya seadil-adilnya dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya melalui sistem yang dianggap paling cocok dengan iklim perusahaan. Dalam hal ini sistem dapat di definisikan seperti dibawah ini :

Definisi Sistem Menurut **Abdul Kadir (2003)** :

“Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan.”

Menurut **Edhy Sutanta, (2003 : 4)** :

“Sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah suatu kumpulan atau kelompok dari elemen atau komponen yang saling berhubungan atau saling berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan sebuah sistem yang dianggap baik menurut perusahaan, sehingga perusahaan melakukan sistem kompensasi kepada karyawanya yang disesuaikan dan disepakati dengan demikian rasa keadilan antara karyawan dan perusahaan dapat tercipta, bebrapa definisi tentang sistem kompensasi dipaparkan dibawah ini.

Sistem kompensasi yang dikemukakan **Warne Mondy** dalam buku karya **Henry (1995: 413)** diklasifikasikan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

1) Kompensasi finansial yang terdiri dari:

- a) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*), merupakan bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), atau biasa disebut dengan tunjangan.

2) Kompensasi non-finansial, yang terdiri dari:

- a) Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari pekerjaan itu sendiri.
- b) Kepuasan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Pada prinsipnya kompensasi non-finansial itu meliputi kepuasan yang diperoleh seorang karyawan yang berasal dari pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut **Siagian (2000)** :

“sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.”

Menurut **Irawan (2000)** Ada tiga sistem kompensasi yang dikenal, yaitu sistem waktu, sistem prestasi dan sistem kontrak. Pada sistem waktu, kompensasi dibayar dalam waktu atau periode tertentu, seperti harian, mingguan atau bulanan. Dalam sistem ini sudah ada ketentuan atau ketetapan dari perusahaan yang bersangkutan mengenai besarnya kompensasi yang akan diterima oleh para karyawan dalam tiap periodenya.

Dalam sistem prestasi, kompensasi karyawan dibayar oleh perusahaan sesuai dengan tingkat prestasinya atau tingkat produktifitas kerja. Biasanya

diukur dari berapa unit/ besar/ panjang/ helai/ berat yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan itulah yang dibayar oleh perusahaan.

Sedangkan dalam sistem kontrak, antara pihak perusahaan dengan calon karyawan diadakan perjanjian kontrak mengenai bentuk pekerjaan, besarnya kompensasi yang diterima, waktu pekerjaan, sanksi dan lain-lain. Jadi masing-masing pihak terikat oleh perjanjian kerja yang mereka buat bersama oleh karena itu mereka wajib melaksanakan dan tidak boleh mengingkari terhadap apa yang telah mereka sepakati dalam perjanjian kerja tersebut.

Menurut penulis dari ketiga sistem kompensasi tersebut, sistem prestasilah yang paling bijaksana untuk diterapkan di perusahaan, karena sistem ini memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan. Sisa pekerja yang tingkat produktifitas kerjanya tinggi maka ia akan mendapat kompensasi yang tinggi pula. Sebaliknya pekerja yang tingkat produktifitasnya rendah akan dapat kompensasi yang rendah pula. Namun bukan berarti sistem ini tidak punya kelemahan. Tetap saja ada segi-segi negatifnya, contohnya terhadap pekerja yang sakit atau cuti maka mereka tidak akan mendapat kompensasi dari perusahaan karena produktifitas kerjanya nihil.

2.4 Tujuan-tujuan dasar Sistem Kompensasi

Dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi perusahaan ada beberapa hal esensial yang harus diperhatikan yaitu merupakan delapan kriteria pokok yang seharusnya dicapai organisasi ketika menerapkan

sebuah sistem rewards dan kompensasi tertentu. Bahwa suatu sistem *rewards* dan kompensasi yang diterapkan harus :

1. Merupakan hal yang paling penting yaitu turut mendukung dan membantu
2. pencapaian tujuan organisasional.
3. Harus sejalan dan sesuai dengan strategi dan struktur organisasi .
4. Harus menarik(*attract*) dan dapat menjaga serta mempertahankan(*retain*) kinerja individu yang berkompeten sesuai dengan prasyarat standar.
5. Harus mencerminkan dan meningkatkan seluruh spectrum kerja yang lebih luas atas perilaku tugas(*task behaviour*) dimana diinginkan dan diperlukan dari seluruh anggota organisasi.
6. Dapat merefleksikan ekuitas(*equitable*) yaitu kondisi harus dipandang sama bagi seluruh anggota organisasi.
7. Harus sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yuridiksi spesifik dimana organisasi berada.
8. Dapat mencapai keenam criteria di atas dengan biaya yang proporsional sesuai dengan kondisi finansial organisasi(efisien).
9. Kesemua kondisi yang telah disebutkan idealnya harus dapat dicapai dengan dana yang seefektif mungkin(*most cost-effective manner possible*). Secara umum dapat dikatakan bahwa sistem *reward* yang dipilih organisasi berada pada titik optimal jika dapat memberi “nilai

tambah” organisasi melebihi pertimbangan-pertimbangan yang berkaitan dengan biaya.

Sementara itu **J.Long (1998:14)** menyatakan bahwa panduan untuk menuju kompensasi yang efektif hendaknya melalui langkah-langkah (*road map*) sebagai berikut:

- a. Memahami situasi intern organisasi dan personil yang ada.
- b. Memahami berbagai pilihan sistem kompensasi yang ada.
- c. Merumuskan strategi reward dan strategi kompensasi .
- d. Mengerjakan detail teknis yaitu membuat rincian sistem kompensasi yang dipretensikan.
- e. Pelaksanaan (*implementation*), pengelolaan (*management*), evaluasi (*evaluation*), dan adaptasi sistem kompensasi.

Sistem kompensasi yang paling efektif tidak didasari pada anggapan apa yang `paling anda sukai` melainkan apa yang sekiranya paling sesuai. Sehingga sistem kompensasi akan disebut efektif bila `dapat memberi nilai tambah` bagi organisasi setelah mempertimbangkan segi dana yang tersedia. Maka berarti bahwa sistem kompensasi yang dijalankan pada suatu perusahaan tidak sama dengan perusahaan lain tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan yang bersangkutan.

2.5 Faktor-Faktor Penentu Besarnya Kompensasi

Menentukan gaji pegawai bukanlah ilmu eksak, dengan demikian tidak ada rumus baku untuk menghitung upah yang di atas upah minimum. Walau tidak ada rumusnya, tetap ada panduan tertentu yang umumnya diikuti di dalam menentukan gaji pegawai, Gaji pegawai umumnya diberikan dengan mengikuti apa yang disebut dengan struktur gaji, dimana struktur gaji itu sendiri dibangun dengan mengikuti sistem grading/leveling/pembobotan jabatan di perusahaan. Masing-masing struktur gaji memiliki nilai minimum dan maksimum yang nilainya ditentukan dengan melihat nilai gaji pegawai di dalam organisasi dan nilai gaji untuk jabatan-jabatan yang sebanding (benchmark) di pasar/industri. Tujuan untuk melihat nilai gaji di pasar/industri adalah untuk menjaga competitiveness dari tingkat gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai. Sebab, gaji yang sudah dianggap tinggi di dalam suatu perusahaan, bisa menjadi biasa-biasa saja atau bahkan jauh lebih rendah bila dibandingkan dengan pasar/industri, sehingga bila kurang kompetitif, perusahaan akan menghadapi tantangan untuk menarik pegawai yang diinginkan atau mempertahankan pegawai-pegawai yang ada.

Penyesuaian struktur gaji ditentukan antara lain berdasarkan tingkat kenaikan rata-rata gaji di pasar/industri dan atau tingkat inflasi, dan umumnya diterapkan merata (walau tidak harus) untuk seluruh grade/level/tingkatan pegawai dan struktur gaji yang berkaitan.

Yang perlu diperhatikan di dalam melakukan menentukan atau menyesuaikan gaji pegawai adalah tidak hanya tingkat kenaikan, namun juga

komposisi gaji itu sendiri (gaji dasar, insentif, bonus, tunjangan dll) dan bagaimana kita mengelola berbagai komponen tersebut untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam pemberian kompensasi perhitungan nilai yang jelas sangat di butuhkan sebagai acuan bagi perusahaan dan karyawan dalam menghitung jumlah yang harus di berikan perusahaan dan yang akan di tererima karyawan salah satu contoh perhitungan kompensasi upah lembur berdasarkan Kepmen 102 tahun 2004, perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan, dengan cara perhitungan 1/173 kali upah sebulan.

Dalam hal terjadinya perbedaan tentang besarnya upah lembur ditetapkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan kabupaten/kota atau pegawai pengawas ketenagakerjaan propinsi atau oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pusat Untuk lebih jelasnya perbandingan pelaksanaan upah lembur dapat dilihat pada table 3.1 :

Tabel 3.1

Tabel Perhitungan upah Lembur

No	Kerja Lembur	Waktu Kerja 7 Jam sehari dan 40 Jam Seminggu	Waktu Kerja 6 Jam sehari, 5 Hari Kerja, dan 40 Jam Seminggu
1	Pada hari kerja biasa	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 7	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 8

2	Pada hari kerja terpendek	Kerja lembur dimulai sesudah jam kerja ke 5	Tidak ada hari kerja terpendek
		7 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam pertama setelah 7 jam dibayar 3 X upah sejam	Jam pertama setelah 8 jam dibayar 3 X upah sejam
3	Pada hari istirahat mingguan	7 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam kedelapan dibayar 3 X upah sejam	Jam kesembilan dibayar 3 X upah sejam
		Jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	Jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam
4	Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari biasa	7 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	8 jam pertama, setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam
		Jam kedelapan dibayar 3 X upah sejam	Jam kesembilan dibayar 3 X upah sejam
		Jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	Jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam
5	Pada hari libur resmi yang jatuh pada hari kerja terpendek	5 jam pertama untuk setiap jamnya dibayar 2 X upah sejam	Tidak ada hari kerja terpendek
		Jam keenam dibayar 3 X upah sejam	
		Jam ketujuh dan seterusnya dibayar 4 X upah sejam	

Sumber : Kepmen 102 tahun 2004

Menyangkut besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya biasanya ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Ketersediaan dana perusahaan.

Perusahaan harus bersikap terbuka mengenai kondisi keuangan perusahaan. Kalau untung katakan untung kalau rugi katakan rugi. Sebab untuk apa ditutup-tutupi sebab karyawan sekarang sudah pada kritis yang mampu menghitung kondisi keuangan perusahaan.

2. Keberadaan serikat buruh.

Keberadaan serikat buruh akan membuat posisi buruh menjadi kuat. Mereka dapat menyampaikan segala tuntutan mereka melalui lembaga ini. Dan pihak perusahaan jangan sampai mengabaikan mereka. Sebab biasanya mereka sangat gigih memperjuangkan apa yang menjadi hak-haknya.

3. Produktifitas kerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat produktifitas karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

4. Pendidikan dan pengalaman karyawan.

Semakin tinggi pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada mereka.

5. Biaya hidup.

Idealnya besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan sandang dan pangan mereka dan keluarganya. Oleh karena itu kenaikan biaya hidup harus diimbangi oleh naiknya kompensasi yang diterima karyawan.

6. Kebijakan pemerintah.

Pemerintah biasanya mengeluarkan kebijakan mengenai masalah ketenagakerjaan, khususnya masalah besarnya kompensasi. Seperti penentuan besarnya UMR pada tiap-tiap daerah.



BAB III

OBJEK PENELITIAN