

# Penerapan Strategi Kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam

Rina Rahmawati<sup>1)</sup>, Adi Irawan Setyanto<sup>2)</sup>

1) Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: rinarahmawati447@yahoo.com

2) Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: adiirawan@polibatam.ac.id

**Abstrak** – Tugas Akhir ini bertujuan untuk mengetahui penerapan strategi kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam yang mampu menciptakan kesetaraan internal. Jenis tugas akhir ini adalah kualitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil tugas akhir menyimpulkan bahwa rata-rata rasio perbandingan gaji pokok pegawai sebesar 1:1,3, pemberian *sharing* honor yang berjumlah Rp2.010.000,- tidak didukung dengan perhitungan yang jelas dan besaran uang makan yang diterima pegawai lebih ditentukan berdasarkan jumlah kehadiran kerja. Penulis menyarankan bahwa perusahaan perlu untuk menunjang kebutuhan non finansial pegawai, meningkatkan transparansi dalam menetapkan kebijakan khususnya mengenai masalah penggajian, dan memberikan insentif kepada pegawai dengan didasarkan atas target-target yang dicapai melalui kinerja.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Kesetaraan internal, Strategi

**Abstract** - This final project aims to apprehend the application of compensation strategies at Batam Hang Nadim Meteorological Station Class 1 that leads to achieve internal alignment. This is a qualitative descriptive analysis type of study. The data collection used in this final project were by interviews, observation and documentation techniques. This results that ratio comparison average of basic salary is 1:1,3, the remuneration shared by the amount of Rp2.010.000,- is out of transparency calculation, and work attendance is the significant value of calculating incentives pay. The researcher suggests that company gets to support non-financial needs of employees, increase transparency in policy regarding to payroll issues, and provide incentives based on performance related pay.

**Keywords:** Internal Alignment, Strategy, Compensation

## 1. PENDAHULUAN

Gaji merupakan alat yang kuat untuk memajukan tujuan strategis perusahaan. Pertama, gaji memiliki dampak besar terhadap sikap perilaku karyawan. Kedua, kompensasi karyawan umumnya merupakan biaya organisasi yang signifikan sehingga memerlukan ketelitian yang tinggi [5]. Kesalahan dalam penerapan kompensasi dapat menyebabkan kerugian baik bagi perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pelaksana kerja itu sendiri sehingga dalam menerapkan kompensasi harus disesuaikan dengan strategi yang merujuk pada pencapaian tujuan perusahaan [9]. Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam sebagai organisasi yang bertugas memberikan pelayanan jasa meteorologi, operasional Stasiun Meteorologi sangat dibutuhkan oleh institut lain terutama Bandar Udara Hang Nadim Batam. Permasalahan penerapan strategi kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam saat ini antara lain: 1) rasio antara gaji pokok terendah dan

tertinggi hanya berbanding tipis sehingga kurang meningkatkan motivasi kerja pegawai, 2) adanya pemberian *sharing* honor kepada pegawai yang tidak ikut melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Stasiun sehingga menurunkan daya saing dalam produktivitas kerja, dan 3) gaji yang diterima tidak memberikan insentif berdasarkan pengukuran kinerja tetapi masih berdasarkan kedisiplinan yang dihitung dari jumlah kehadiran (absensi) kerja. Permasalahan ini jika dikaitkan dengan syarat kompensasi tidak memenuhi syarat keadilan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka indikator masalah dari tugas akhir ini adalah penerapan strategi kompensasi di Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam yang belum mampu menciptakan kesetaraan internal.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Keadilan dan Teori Keadilan

Orang mengevaluasi keadilan situasi mereka dengan membandingkannya dengan situasi yang diterima orang lain. Menurut teori ini, orang (P) membandingkan rasio hasil yang dirasakan (O) (yaitu gaji, tunjangan, dan kondisi kerja) terhadap *input* yang dirasakan (I) (yaitu usaha, kemampuan, pengalaman) dengan rasio perbandingan orang lain (o) [7].

### 2.2 Teori Ekspektasi

Teori ekspektasi (*Expectancy Theory*) juga fokus pada hubungan antara *reward* dengan perilaku, tetapi penekanan teori ini adalah pada *reward* yang diharapkan (dan bukan yang dialami). Dengan kata lain teori ini fokus pada pengaruh insentif [5].

### 2.3 Definisi Kompensasi

Imbalan/*compensation* atau *remuneration* mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti) [9].

### 2.4 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

- a. Kompensasi dalam bentuk finansial  
Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:
  - 1) Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung  
Misalnya: gaji, upah, komisi, dan bonus.
  - 2) Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung  
Misalnya: tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan lain sebagainya.
- b. Kompensasi dalam bentuk non finansial  
Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu:
  - 1) Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan  
Misalnya: kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik), mendapat jabatan sebagai simbol status.
  - 2) Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja  
Misalnya: ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya [10].

### 2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi, yaitu:

- a. **Penawaran dan permintaan tenaga kerja**, meskipun hukum ekonomi tidak bisa digunakan mutlak dalam tenaga kerja, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka.
- b. **Organisasi buruh**, adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "*bargaining*" karyawan juga kuat. Sehingga akan menaikkan tingkat kompensasi, demikian sebaliknya.
- c. **Kemampuan untuk membayar**, meskipun karyawan dalam hal ini serikat buruh menuntut tingkat kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan bayar dari perusahaan.
- d. **Produktivitas**, kompensasi sebenarnya adalah imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar juga kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut.
- e. **Biaya hidup**, faktor lain yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup seperti di kota-kota besar dengan biaya hidup tinggi akan menjadikan tingkat kompensasi yang tinggi.
- f. **Pemerintah**, peraturan tentang kemampuan minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang akan dibayar [10].

### 2.6 Tujuan-tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut:

- a. **Memperoleh personal yang berkualitas**, kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik bagi para pelamar.
- b. **Mempertahankan karyawan yang ada**, para karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. **Menjamin keadilan**, manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud.
- d. **Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan**, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.
- e. **Mengendalikan biaya**, sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
- f. **Mengikuti aturan hukum**, sistem gaji dan upah yang sehat memperhatikan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin kebutuhan karyawan [10].

### 2.7 Syarat-syarat Kompensasi

Syarat-syarat kompensasi agar kebijakan dan sistem yang ditetapkan tersebut efektif adalah:

- a. **Adil (*Fair/Equitable*)**, sistem penggajian pemerintahan menetapkan bahwa yang adil itu adalah memberikan golongan kepangkatan dan gaji pokok yang lebih tinggi kepada pegawai yang mempunyai pendidikan formal lebih tinggi.
- b. **Atraktif dan kompetitif**, tingkat upah/gaji yang ditawarkan harus menarik dan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis.
- c. **Tepat, mudah dan mutakhir**, kebijakan dan sistem imbalan yang digunakan harus tepat/cocok untuk perusahaan tersebut ditinjau dari beberapa aspek.
- d. **Mematuhi ketentuan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah**, semua kebijakan, sistem dan aturan dalam pengupahan/enggajian dan imbalan perusahaan harus memenuhi ketentuan peraturan perundangan Pemerintah Republik Indonesia.
- e. **Cukup/layak**, tingkat imbalan upah/gaji relatif harus cukup dan layak bagi penerimanya sesuai dengan kemampuan perusahaan [9].

## 2.8 Sistem Pembayaran Kompensasi

Cara untuk membuat pembayaran keuangan langsung kepada karyawan, yaitu:

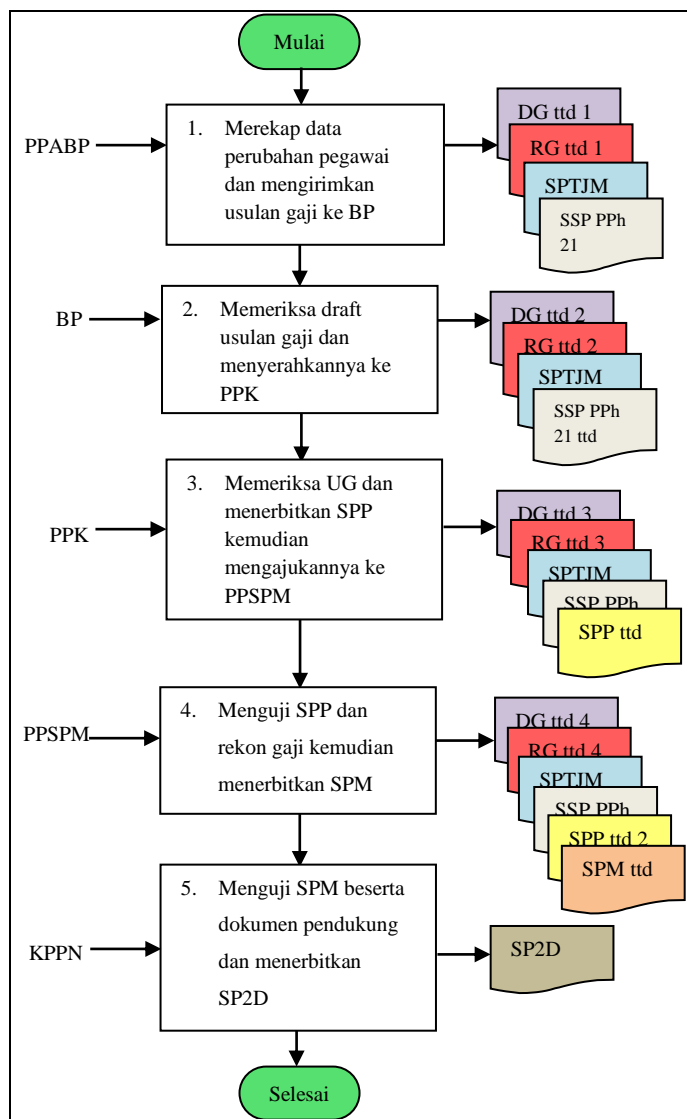
- a. Pembayaran berdasarkan waktu  
Pembayaran berdasarkan waktu masih tetap yang paling populer. Misalnya: para pekerja kerah biru mendapatkan upah berdasarkan jam atau harian, dan karyawan yang lainnya seperti para manajer atau perancang web, cenderung untuk diberikan gaji dan dibayar mingguan, bulanan, dan tahunan.
- b. Pembayaran berdasarkan kinerja  
Contohnya adalah *piecework* (pembayaran sesuai hasil kerja). Sistem ini mengaitkan kompensasi dengan jumlah produksi (atau sejumlah benda) yang dihasilkan oleh pekerja, dan populer sebagai rencana insentif [1].

- c. Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menguji kelengkapan dokumen, kebenaran perhitungan, dan kebenaran data pegawai dari berkas usulan gaji yang telah diperiksa Bendahara Pengeluaran (BP). Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menerbitkan dan menandatangani Surat Perintah Pembayaran (SPP) setelah seluruh berkas usulan gaji yang diuji memenuhi persyaratan kemudian menyerahkan berkas tersebut kepada Pejabat Penanda Tangan Surat Perintah Membayar (PPSPM) [3].
- d. Pejabat Penanda Tangan Surat Perintah Membayar (PPSPM) melakukan pengujian atas Surat Permintaan Pembayaran (SPP) dan rekonsiliasi gaji yang diberikan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) kemudian menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) sebagai tanda persetujuan bahwa seluruh berkas gaji dan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) yang dibuat telah memenuhi persyaratan untuk diserahkan kepada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) [3].
- e. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) menerima Surat Perintah Membayar (SPM) dan melakukan pengujian terhadap kelengkapan serta kebenaran dokumen. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) selanjutnya menerbitkan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) untuk pelaksanaan pengeluaran atas beban gaji berdasarkan Surat Perintah Membayar (SPM) [3].

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Prosedur Penggajian pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam beserta *Flowchart*

- a. Petugas Pengelolaan Administrasi Belanja Pegawai (PPABP) membuat rekapan data perubahan pegawai [3] dan berkas Usulan Gaji (UG) berupa Daftar Gaji (DG), Rekap Gaji (RG), Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) dan Surat Setoran Pajak (SSP) PPh 21. Seluruh berkas gaji termasuk Daftar Gaji (DG) dan Rekap Gaji (RG) yang telah ditandatangani oleh Petugas Pengelolaan Administrasi Belanja Pegawai (PPABP) kemudian diberikan kepada Bendahara Pengeluaran (BP) untuk diperiksa kembali.
- b. Bendahara Pengeluaran (BP) menguji kebenaran berkas Usulan Gaji (UG) yang telah dibuat Petugas Pengelolaan Administrasi Belanja Pegawai



Gambar 1 Flowchart Prosedur Penggajian pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam

### 3.2 Perhitungan Gaji Induk pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam

Perhitungan gaji induk pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan perhitungan gaji induk pada instansi pemerintahan lainnya. Secara garis besar perhitungan gaji induk merupakan akumulasi dari gaji pokok ditambah tunjangan yang melekat pada gaji dan dikurangi potongan penghasilan.

Perhitungan gaji induk pegawai dapat dilihat pada rumus di bawah ini.

<b>PENGHASILAN</b>	
1 Gaji Pokok	xxx
2 Tunjangan Istri/Suami	xxx
3 Tunjangan Anak	xxx + xxx
4 Tunjangan lain-lain (perbaikan penghasilan)	
5 Tunjangan Jabatan struktural	xxx
Tunjangan jabatan fungsional	xxx
Tunjangan fungsional lain	-
6 Tunjangan umum	xxx
7 Tunjangan tambahan umum	-
8 Tunjangan papua	-
9 Tunjangan wilayah terpencil	-
10 Tunjangan beras	xxx +
	Jumlah Bruto xxx
11 Tunjangan pajak penghasilan	xxx
12 Pembulatan	xxx +
	Jumlah Kotor xxx
<b>POTONGAN</b>	
1 PFK Beras	-
2 Simpanan Wajib	xxx
3 Sewa Rumah	-
4 Tunggakan	-
5 Hutang Kelebihan	-
6 Lain-lain	-
7 Pajak Penghasilan	xxx
8 tabungan Perumahan	xxx
	Jumlah Potongan xxx -
	Jumlah Bersih xxx

Rumus 1 Perhitungan Gaji Induk Pegawai

Berdasarkan rumus 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan perhitungan gaji induk pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam pada dasarnya telah sesuai dengan keseluruhan peraturan yang berlaku, tetapi hal ini jika dikaitkan dengan Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 7 ayat (2) yang menyatakan bahwa: "Gaji yang diterima PNS harus mampu memacu produktivitas pegawai dan menjamin kesejahteraannya" [8]. Pernyataan ini belum tercermin dalam keseharian pegawai mengingat rasio perbandingan gaji pokok yang didasarkan atas golongan dan masa kerja bakti berbanding tipis. Besaran gaji pokok pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam untuk masing-masing golongan dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1 Rekap Rasio Perbandingan Gaji Pokok Pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam

Gaji Pokok	Gol II	Gol III	Gol IV
<b>Terendah</b>	2.017.900	2.781.100	4.568.800

(dalam Rp,-)

<b>Tertinggi</b>	2.431.200	4.568.800	4.963.400
(dalam Rp,-)			
<b>Rasio Gaji</b>	<b>1:1,2</b>	<b>1:1,6</b>	<b>1:1,08</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>1:1,3</b>		

Rata-rata rasio perbandingan gaji pokok pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil [6] sebesar 1:1,3. Jika dikaitkan dengan perspektif teori, menurut teori keadilan dan kepatutan dalam mengevaluasi keadilan seseorang akan membandingkan situasi mereka dengan situasi yang diterima orang lain serta sikap dan perilaku kerjanya akhirnya dipengaruhi oleh perbandingan tersebut. Rasio perbandingan gaji pokok dengan rata-rata 1:1,3 ini belum mencapai syarat keadilan karena secara garis besar pegawai dengan golongan dan masa kerja yang lebih tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan pegawai dengan golongan dan masa kerja yang lebih rendah.

### 3.3 Perhitungan *Sharing* Honor pegawai pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam

Dari hasil wawancara dengan salah satu narasumber, diperoleh pengertian *Sharing* Honor adalah:

“Honor satu orang pegawai dari hasil melaksanakan suatu pekerjaan yang dibagikan kepada beberapa pegawai lain berdasarkan kebijakan Kepala Stasiun”.

Secara umum, kebijakan pemberian *sharing* honor pegawai belum memiliki landasan hukum yang dibakukan dalam peraturan resmi pemerintah melainkan hanya kebijakan internal dari hasil perundingan antara Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Kepala Stasiun. Besaran *sharing* honor yang diberikan kepada pegawai tidak memiliki ketentuan yang jelas dikarenakan perhitungannya dilakukan secara tertutup.

Jumlah *sharing* honor dapat diketahui dengan membandingkan besaran honor yang diberikan Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam untuk setiap jenis pekerjaan dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 53/PMK.02/2014 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2015 [4] pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Perbandingan Selisih Honor Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam dengan PMK Nomor 53/PMK.02/2014 tentang Standar Biaya Masukan TA. 2015

No	Jenis Honorarium	Selisih (dalam Rp,-)
1	Honorarium Pejabat Pengelola Anggaran	510.000
2	Honorarium Pejabat Pengadaan Barangjasa	225.000
3	Honor Pengelola SAKPA dan SIMAK	400.000
4	Honor Pengadaan Barang dan Kelompok Kerja Unit Layanan Pengadaan (Pokja ULP),	1.275.000
	<b>TOTAL</b>	<b>2.010.000</b>

Berdasarkan selisih yang dihitung dari keseluruhan honor di atas, maka dapat dijumlahkan total *sharing* honor yang diberikan kepada pegawai adalah Rp2.010.000,-. Jumlah ini yang dibagikan kepada seluruh pegawai dengan besaran yang berbeda sesuai dengan kelompok jenjang jabatan masing-masing pegawai. Dari sudut pandang penulis, kebijakan *sharing* honor tidak bersifat partisipatif karena pembagiannya tidak didasarkan atas kontribusi pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga penerapannya dapat menurunkan daya saing kerja pegawai di dalam perusahaan. Sistem perhitungan yang tidak memiliki ketentuan yang jelas juga mengurangi transparansi perusahaan dalam menetapkan kebijakan. Berdasarkan hal ini, perusahaan perlu menetapkan kebijakan secara lebih terbuka sehingga dapat menghindari perspektif yang berlawanan dikalangan pegawai dan menyesuikannya dengan ketentuan yang berlaku agar dapat menjamin hak untuk memperoleh imbalan sesuai dengan

kontribusi yang diberikan pegawai di dalam perusahaan.

### 3.4 Perhitungan Uang Makan pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam

Uang makan adalah uang yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan tarif dan dihitung secara harian untuk keperluan makan Pegawai Negeri Sipil (PNS) [2].

Perhitungan uang makan pegawai didasarkan atas jumlah kehadiran pegawai selama satu bulan kerja. Besarnya uang makan yang diberikan kepada pegawai per hari sesuai dengan tarif yang ditetapkan Peraturan Menteri Keuangan mengenai Standar Biaya Umum [2].

Secara ringkas, perhitungan uang makan pegawai pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam adalah sebagaimana tersaji pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3 Daftar Perhitungan Uang Makan Pegawai

Gol	Kehadiran Kerja (KHK)	Tarif Uang Makan (TUM)	Jumlah Kotor (JK)	PPh	Jumlah Bersih
IV	XX	Rp. 36.000,-	$KHK \times TUM$	$15\% \times JK$	$JK - PPh$
III	XX	Rp. 32.000,-	$KHK \times TUM$	$5\% \times JK$	$JK - PPh$
II	XX	Rp. 30.000,-	$KHK \times TUM$	$0\% \times JK$	$JK - PPh$

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen yang mempengaruhi besaran jumlah uang makan yang diterima pegawai adalah:

- Golongan**, tingkatan golongan menjadi penentu utama batas bawah tarif yang diterima pegawai dalam satu hari kerja. Golongan IV memperoleh tarif tertinggi dengan selisih Rp4.000,- dibandingkan Golongan III sedangkan Golongan II memperoleh tarif yang cenderung lebih rendah dibandingkan Golongan III dengan selisih Rp2.000,-.
- Tarif Uang Makan**, besarnya tarif uang makan pegawai sebagaimana diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor S-2160/PB/2015 adalah Rp36.000,- untuk golongan IV, Rp32.000,- untuk golongan III dan Rp30.000,- untuk golongan II.
- Jumlah Kehadiran Kerja**, merupakan faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi besarnya jumlah uang makan yang diterima pegawai dalam satu bulan kerja terlepas dari golongan yang melekat pada pegawai.

**d. Persentase Pajak Penghasilan**, merupakan komponen yang mengurangi jumlah uang makan yang diterima pegawai dengan cara mengalikan jumlah kotor terhadap persentase pajak penghasilan yang didasarkan atas tingkatan golongan pegawai.

Pada dasarnya, pemberian uang makan ditujukan sebagai salah satu upaya insentif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, tetapi syarat perhitungan yang masih didasarkan atas jumlah kehadiran pegawai selama satu bulan kerja dirasakan kurang efektif mengingat kehadiran pegawai bukan tolak ukur untuk menentukan adanya kontribusi pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kebijakan yang dapat diterapkan untuk menciptakan pemberian insentif yang efektif salah satunya adalah dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ini bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target sehingga penilaiannya lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan [7].

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai masalah penerapan strategi kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

- Penerapan perhitungan gaji induk pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam telah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, tetapi penerapan ini jika dikaitkan dengan Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 Pasal 7 ayat (2) belum tercermin dalam keseharian pegawai mengingat rata-rata rasio perbandingan gaji pokok hanya berbanding tipis sebesar 1:1,3.
- Dari perbandingan antara honorarium yang diberikan oleh Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 53/PMK.02/2014 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2015 diperoleh selisih jumlah *sharing* honor yang diberikan kepada pegawai sebesar Rp2.010.000,- namun pembagian dan perhitungannya tidak memiliki ketentuan yang jelas dengan kata lain kurang adanya transparansi internal.
- Besaran uang makan yang diterima dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain golongan, tarif uang makan, jumlah kehadiran kerja, dan persentase pajak penghasilan. Faktor yang paling signifikan dalam menentukan besaran uang makan

adalah jumlah kehadiran kerja, tetapi ketentuan ini kurang efektif jika digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada perusahaan.

### SARAN

Saran yang dapat penulis sampaikan mengenai penerapan strategi kompensasi pada Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam agar dapat mencapai kesetaraan internal antara lain:

- a. Pentingnya bagi perusahaan untuk tidak hanya menerapkan kompensasi finansial yang pada dasarnya sudah memiliki ketentuan baku, tetapi memperhatikan pula kebutuhan non finansial pegawai dengan memberikan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman, memberikan pekerjaan yang sesuai (menarik), mendapat jabatan sebagai simbol status dan lain sebagainya sehingga dapat lebih mendorong motivasi kerja pegawai secara intrinsik.
- b. Perusahaan perlu meningkatkan transparansi dalam menetapkan kebijakan khususnya mengenai masalah penggajian agar tidak menimbulkan perspektif yang berlawanan dikalangan pegawai serta menjamin keadilan dalam hak memperoleh imbalan sesuai dengan kontribusi pegawai di perusahaan.
- c. Pemberian insentif sebaiknya didasarkan atas target-target yang dicapai melalui kinerja, salah satunya dapat dilakukan dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sehingga sistem penilainnya lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan [7].

### DAFTAR REFERENSI

- [1] Dessler, G. (2009). *Human Resources Management. Sumber Daya Manusia, Jilid II, Edisi Kespuluh*. (P. Rahayu, Trans.) Jakarta: PT Indeks.
- [2] \_\_\_\_\_. (2010). *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 110/PMK.05/2010 tentang Pemberian dan Tata Cara Pembayaran Uang Makan Bagi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Menteri Keuangan Republik Indonesia.
- [3] \_\_\_\_\_. (2012). *Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 190/PMK.05/2012 tentang Tata Cara Pembayaran dalam Rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara*. Jakarta: Menteri Keuangan Republik Indonesia.
- [4] \_\_\_\_\_. (2014). *Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 53/PMK.02/2014 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2015*. Jakarta: Menteri Keuangan Republik Indonesia.
- [5] Noe, R. A., & dkk. (2011). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketujuh Belas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Presiden Republik Indonesia.
- [7] \_\_\_\_\_. (2011). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Presiden Republik Indonesia.
- [8] \_\_\_\_\_. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: Menteri Dalam Negeri.
- [9] Ruky, A. S. (2006). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.