

Abstrak

Kompensasi merupakan suatu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan talenta-talenta terbaik di tengah persaingan dunia industri. Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang diberikan kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Sistem kompensasi yang ideal dalam suatu organisasi harus dapat dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta adanya keseimbangan antara keuntungan dan biaya perusahaan dengan kebutuhan hidup dan harapan dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendesain sistem kompensasi yang sesuai dengan visi, misi dan strategi PT. XYZ serta menjelaskan berbagai tahapan penyusunan sistem kompensasi.

Penelitian ini menggunakan desain case study dengan pendekatan eksploratoris. karena fokus penelitian berkaitan dengan menjawab pertanyaan tentang bagaimanakah desain kompensasi strategis yang sesuai bagi PT. XYZ, dilihat dari sudut pandang manajemen puncak. Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ, sebuah perusahaan pertambangan batubara yang juga merupakan salah satu anak perusahaan dari Grup Semen. Data Penelitian dikumpulkan dari hasil wawancara dengan narasumber utama dan berbagai catatan arsip yang dimiliki perusahaan.

Tahapan penelitian dimulai dengan wawancara dengan narasumber utama (jajaran manajemen puncak), yang kemudian dilanjutkan dengan penyusunan sistem kompensasi. Penyusunan sistem kompensasi dimulai dari analisis jabatan, evaluasi jabatan dengan metode Hay, survey kompensasi eksternal, penyusunan job grading dan struktur gaji pokok, penambahan benefit dan insentif/bonus untuk karyawan. Struktur gaji pokok yang dihasilkan sedikit di bawah rata-rata industri pertambangan batubara pada umumnya. Tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan jabatan, uang makan, uang transportasi, tunjangan telekomunikasi, kendaraan dan rumah. Tambahan benefit yang diberikan meliputi tambahan cuti dibayar, dana rekreasi karyawan, asuransi jiwa dan pendidikan, *Car Ownership Program*, *House Ownership Program*, dan *Corporate Credit Card*. Bonus/insentif yang diberikan untuk memotivasi kinerja karyawan adalah *profit sharing*, *gain shaing* dan opsi saham. Pemberian bonus didasarkan pada hasil evaluasi kinerja karyawan di akhir tahun.

Sistem kompensasi yang disusun untuk kebutuhan PT. XYZ telah memenuhi unsur strategis dengan adanya penyalarsan dengan visi, misi dan strategi bisnis perusahaan secara umum. Sistem kompensasi yang disusun juga memperhatikan aspek keadilan internal melalui proses evaluasi jabatan dengan *Hay Job Evaluation System*. Keadilan secara eksternal diciptakan dengan adanya survey kompensasi di industri secara umum dan industri batubara. Struktur gaji pokok yang disusun diharapkan dapat menarik karyawan untuk bekerja di PT. XYZ. Tambahan benefit dan pemberian bonus diharapkan dapat mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk selalu memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Kata kunci : Kompensasi Strategis, *Hay Job Evaluation Method*

Abstract

Compensation is a tool used by companies to attract, motivate and retain the best talents in the competitive world of industry. Financial compensation and non-monetary compensation provided to employees must have a logical and rational basis. The ideal compensation system in an organization should be linked to the organization's goals and strategies, and also the balance between the benefits and costs of the company with the needs and expectations of the employees live. This study aims to design a compensation system in accordance with the vision, mission and strategy of PT. XYZ and describes the various stages for the preparation of the compensation system.

This study uses a case study design with exploratory approach, because the focus of the study relates to answer the question on how is the design of strategic compensation for the PT. XYZ, seen from the perspective of top management. This research was conducted at PT. XYZ, a coal mining company which is also a subsidiary of the Group Cement. The research data collected from interviews with key informants and various archival records of the company.

Stages of research begins from the interviews with key informants (top management), then followed by designing of the compensation system. The design of compensation system started by job analysis, then followed by job evaluation methods (using Hay method), external compensation survey, preparation of job grading and salary structure, additional benefits and incentives / bonuses for employees. The result of the base salary structure is slightly below the average of the coal mining industry in general. Benefits provided include office allowances, meal allowances, transport allowances, allowances telecommunications, vehicles and homes. Additional benefits provided include additional paid leave, the employee recreation funds, life insurance and education, Car Ownership Program, House Ownership Program, and Corporate Credit Card. Bonuses / incentives given to motivate employee performance is profit sharing, gain Shaing and stock options. Bonuses based on the results of the performance evaluation of employees at the end of the year.

Compensation system is designed to the needs of PT. XYZ has fulfilled a strategic element to the alignment with the vision, mission and strategy of the company's business in general. The designed compensation system is also consider the internal equity aspect through the job evaluation process with Hay Job Evaluation System. External equity created with the compensation survey in the industry in general and the coal industry. Designed basic salary structure is expected to attract employees to work in PT. XYZ. Additional benefits and bonuses are expected to retain and motivate employees to always give the best contribution to the advancement of the company.

Key words : Strategic compensation, Hay Job Evaluation Method