
KOMPENSASI PEGAWAI DI SAAT PANDEMI COVID-19

Hilda

Universitas Islan Negeri Raden Fatah, Palembang

* hildahilda_uin@radenfatah.ac.id

Abstract

Virus corona atau Covid-19 menjadi salah satu virus yang sangat berdampak kepada seluruh negara di dunia terutama dalam bidang kesehatan dan ekonomi, virus yang pertama kali dilaporkan muncul di Wuhan pada akhir 2019 dan dikonfirmasi masuk ke Indonesia pada bulan Maret 2020. (Junaedi & Salistia, 2020)

Hampir seluruh negara yang terdampak Covid-19 mengalami kelumpuhan ekonomi yang berdampak pada seluruh rakyat negara - negara yang terdampak, ada yang kehilangan pekerjaan, ada yang di mutasi, bahkan sampai ada yang di pecat, tetapi terdapat beberapa perusahaan yang sehat yang tetap memberikan kompensasi selama pandemi walaupun tidak sebanyak pada saat sebelum pandemi. (Abston, 2021)

Pandemi Covid-19 telah memukul perekonomian di dunia dengan sangat keras tak terkecuali Indonesia juga terlibat, prediksi awal perekonomian dunia akan tumbuh sekitar 3% tetapi karena diterpa pandemi ini sangat bertolak belakang dengan prediksi tersebut, prediksi tersebut meleset karena pertumbuhan ekonomi pada saat pandemi mengalami penurunan sekitar 2.8%, selain ekonomi dunia yang menurun pasca pandemi, tak hanya secara makro di sisi mikro pun banyak perusahaan - perusahaan yang gulung tikar dan banyak para pekerja yang di PHK karena pandemi covid-19 ini. (Abston, 2021)

Keywords: Covid-19; Pandemi; Kompensasi; Organisasi : PHK.

Introduction

Covid-19 memiliki penyebaran yang sangat cepat dan memiliki dampak yang sangat luar biasa yang bisa kita rasakan pasca pandemi, selain melumpuhkan ekonomi dampak yang paling mengerikan adalah terserangnya kesehatan hingga menyebabkan kematian, dampak gangguan kesehatan karena covid-19 ini terus menerus dilakukan riset oleh para dokter-dokter ternama di dunia untuk diatasi dan dicarikan penawar untuk virus ini, sedangkan untuk ekonomi sendiri banyak mereka yang beralih ke e-commerce atau platform online tertentu untuk mencoba berbisnis secara daring dan ada juga beberapa orang yang masih diberikan kompensasi oleh perusahaan dimana mereka bekerja. (Smeru, 2020)

Artikel ini dibuat guna untuk memenuhi ujian tengah semester mata kuliah *Remuneration & Reward* untuk menganalisa suatu artikel dan membuat artikel baru yang masih berkaitan dengan artikel yang dianalisis serta mencari informasi dan pembuktian maupun realita apakah memang benar adanya kompensasi pasca pandemi di Indonesia.

Pada aspek lingkungan banyak perusahaan yang memiliki kebijakan - kebijakan yang patut dicontoh di beberapa daerah kota kota besar Indonesia, mereka menyikapi Covid-19 ini dengan tetap mematuhi aturan-aturan dari pemerintahan khususnya protokol kesehatan serta kebersihan lingkungan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja sosialnya. Perusahaan-perusahaan besar banyak yang tetap berjuang dikala pandemi secara maksimal untuk mendukung pembangunan yang lestari dan tetap menjalankan aktivitas berbisnis sesuai dengan

peraturan pemerintahan. (Universitas Negeri Medan, 2020)

Kompensasi yang sesuai dan adil dapat mendorong suatu pekerja dalam meningkatkan kinerja mereka, jika kinerja dalam suatu perusahaan meningkat maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menurun maka bisa dipastikan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh suatu perusahaan. (JIMPAI, 2021)

Salah satu langkah untuk mendapatkan karyawan terbaik yang terlibat pada pengembangan dan penerapan rencana secara strategis dalam sumber daya manusia salah satunya ialah menawarkan kompensasi beserta tunjangan yang dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan (administrative sciences, 2022, 1)

Penulis artikel ini juga sudah bertemu langsung dengan salah seorang karyawan dari salah satu perusahaan di daerah Solo raya untuk mendapatkan data primer sebagai salah satu kebenaran dan kenyataan kompensasi pasca pandemi di Indonesia.

Landasan Teori

Sumber daya manusia saat ini dianggap menjadi investasi yang sangat penting, dan menentukan masa depan dari suatu perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang terpenting dalam suatu organisasi maka organisasi harus selalu berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. (administrative sciences, 2022, 2)

Saya selaku penulis artikel ini menganalisa tentang artikel berjudul “Kompensasi dan Manfaat di Dunia Pandemi Pasca Pandemi : Pengantar Tinjauan Kompensasi dan Manfaat” volume ke 53 edisi pertama yang membahas tentang pengaruh Covid-19 pada dunia dan manfaat kompensasi pasca pandemi sebagai rujukan utama yang dikaitkan dengan artikel-artikel lain yang masih berkaitan dengan topik utama dalam artikel ini.

Program CSR merupakan salah satu investasi dari suatu perusahaan untuk tetap tumbuh dan berkelanjutan, ini tidak dilihat sebagai sarana perusahaan untuk menciptakan keuntungan di dalamnya tetapi bentuk CSR ini merupakan suatu komitmen dari suatu perusahaan yang sangat berperan dan mendukung untuk berkelanjutan (*sustainability*) yang bertujuan untuk menjawab kebutuhan-kebutuhan masa kini tanpa mengancam generasi penerus untuk memenuhi semua kebutuhannya. (Universitas Negeri Medan, 2020)

Dalam menghadapi penurunan ekonomi yang terjadi secara makro dan mikro di Indonesia Kementerian Keuangan berusaha dengan keras dalam menjalankan fungsinya secara maksimal sebagai lembaga yang berhak mengelola keuangan negara melalui kebijakan-kebijakan yang dapat berpengaruh serta mendukung program pemulihan keuangan dan ekonomi secara nasional. (Smeru, 2020)

Dengan indikator ekonomi yang terdampak pasca pandemi para pakar ekonomi mencoba membuat suatu model dan memperhitungkan seberapa parah resesi pasca pandemi covid, selain itu beberapa orang yang terdampak pasca pandemi mendapatkan titik terang dimana area kompensasi dan tunjangan lain dieksplorasi peluang dan manfaat yang akan tersedia bagi para profesional manajemen sumber daya manusia sebagai akibat dari pandemi. (Smeru, 2020)

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif untuk memahami tentang isi

mengenai artikel “Kompensasi dan Manfaat di Dunia Pandemi Pasca Pandemi : Pengantar Tinjauan Kompensasi dan Manfaat” secara lebih mendalam dan beberapa artikel lainnya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dan diolah dari wawancara langsung, dan dibahas pada paragraf terakhir hasil dan pembahasan.

Data sekunder ini diperoleh dan diolah dengan mengakses informasi menggunakan media digital yaitu internet yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan dan analisis data melalui tiga tahap yang terdiri dari tahap pertama, menganalisa artikel yang telah diperoleh dari referensi yang diberikan oleh dosen pembimbing. Tahap kedua, peninjauan ulang mengenai hasil analisis. Tahap terakhir, Pengecekan artikel yang telah dibuat menggunakan turnitin untuk menghindari plagiasi, serta melakukan pengajuan kepada dosen pembimbing. (Abston, 2021)

Hasil dan Pembahasan

Covid-19 yang sangat berpengaruh terhadap ekonomi dunia ini membuat banyak perusahaan dan masyarakat terpuruk bahkan selain dari segi finansial yang di serang segi kesehatan mereka lah yang pertama kali disentuh, tetapi dibalik keterpurukan yang dihadapi masih ada beberapa perusahaan yang sehat masih mau memberikan kompensasi terhadap para profesional karyawan mereka agar tetap bisa melangsungkan hidupnya tetapi tidak sedikit juga yang dipecat secara besar besaran. (Abston, 2021)

Sebelum kita membahas lebih dalam tentang kompensasi pasca pandemi kita akan sedikit mengulas atau mengenal terlebih dahulu tentang kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dalam bentuk fisik maupun non fisik, sebagai salah satu imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas semua usaha, jasa dan hasil maupun kontribusi yang dia lakukan terhadap suatu perusahaan, bisa berbentuk uang maupun barang dan bisa langsung maupun tidak langsung. (Maulida, 2019)

Adanya kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan juga berdampak pada karyawan dalam perusahaan tersebut dampak yang ditimbulkan kebanyakan ialah dampak positif seperti membuat karyawan tetap semangat dan giat dalam bekerja, menjadi daya tarik para pencari kerja yang berkualitas, citra perusahaan yang naik dibandingkan kompetitor, dan perusahaan mendapatkan pekerja yang berkualitas. Selain dampak positif tersebut sebenarnya perusahaan memiliki tujuan dalam kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan dalam suatu perusahaan tersebut seperti, mempertahankan karyawan berprestasi, mendapatkan karyawan yang berkualitas, menjamin adanya keadilan dalam perusahaan, mengefisiensi biaya, memenuhi administrasi legalitas, dan memicu perubahan sikap karyawan yang lebih baik. (Maulida, 2019)

(Hong et al, 1995) melakukan penelitian untuk melihat manfaat apa yang disukai karyawan dibandingkan dengan apa yang diberikan oleh pemberi kerja. Program tunjangan itu terdiri dari 27 jenis: subsidi perjalanan ke luar negeri; peralatan dan kegiatan hiburan; fasilitas transportasi; kesempatan untuk melanjutkan pendidikan/pelatihan; subsidi pendidikan/pelatihan lanjutan; tindakan konseling; layanan penitipan anak; cuti hamil dan ayah; asuransi kelompok dan tanggungan; berbagai pinjaman; dividen; bonus akhir tahun; subsidi tabungan; subsidi tradisional dan darurat; pensiun; kompensasi penyakit dan kerusakan kejuruan; tunjangan pendidikan anak; liburan tahunan individu, hari libur nasional, cuti berbayar; pasokan barang diskon; tunjangan asrama dan perumahan; subsidi peralatan makanan/minuman dan makanan; barbering/tata rambut dan layanan binatu; peralatan medis dan subsidi; kendaraan komuter gratis; subsidi komuter; waktu kerja yang fleksibel; bekerja

paruh waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program tunjangan keuangan lebih disukai oleh pemberi kerja dan karyawan untuk diberikan dan diterima (bonus akhir tahun, pensiun, dll), namun masih terdapat kesenjangan dalam memahami apa yang sebenarnya diinginkan oleh karyawan. (administrative sciences, 2022, 5)

Terdapat beberapa jenis kompensasi yaitu, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial, kompensasi langsung adalah segala sesuatu yang berbentuk imbalan seperti gaji, bonus, THR, komisi, pembagian laba perusahaan dan lain lain, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang juga berbentuk uang tetapi biasanya perusahaan memberikannya melalui pihak ketiga seperti asuransi, jaminan sosial dan lain lain, lalu yang terakhir kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang tidak berkaitan dengan uang sama sekali misalnya perusahaan mengadakan pelatihan, lingkungan kerja yang positif, jenjang karir pasti, penghargaan terhadap prestasi dan lain lain yang tidak berhubungan dengan uang tetapi memiliki dampak positif bagi karyawan tersebut. (Maulida, 2019)

Dalam beberapa perusahaan tertentu area kompensasi mereka dipersempit dikarenakan adanya pandemi yang berlangsung tetapi banyak perusahaan yang mengeksplorasi peluang dan manfaat yang akan tersedia bagi sumber daya manusia yang profesional sebagai tunjangan dampak dari pandemi. Hasil pembahasan ini membahas tentang tinjauan menyeluruh dengan ringkas tentang sejarah tunjangan yang diimplementasikan misalnya jaminan sosial tunjangan pensiunan dan program-program yang lebih manusiawi dan berdampak pada kesehatan misalnya jam dan tempat kerja yang fleksibel, termasuk modifikasi pada 40 jam kerja dalam satu minggu, penyesuaian upah dan pertumbuhan ekonomi. (Abston, 2021)

Dan pada akhirnya beberapa HRM yang profesional berusaha untuk melindungi perusahaan dan para pekerja mereka. Martin, Flannery, Lopez, dan Dixon menyatakan profesional HRM adalah orang yang tangguh karena telah membantu organisasi dan tenaga kerja saat dibutuhkan dan bertahan melalui krisis yang dialami selama pandemi, mereka juga meninjau aspek hukum tentang kompensasi, dan asuransi terkait penyakit menular salah satunya Covid-19 untuk memberikan pengertian kepada setiap perusahaan atau HRM mereka agar membuat keputusan yang efektif. (Abston, 2021)

Martin dan rekan-rekannya menyarankan pengambilan keputusan yang lebih strategis dalam aspek kompensasi penyakit menular pekerja dalam suatu organisasi dan meninjau kontinum tanggung jawab organisasi untuk mengevaluasi kembali tentang kompensasi.

Selain bantuan berbentuk kompensasi ini mereka para karyawan yang tertular wabah penyakit ini terkadang mereka juga mengalami gangguan kesehatan mental, stress, panik dan juga kecemasan, organisasi dapat membantu mereka juga dalam bentuk teknologi untuk mendukung pekerjaan mereka secara aman, selain itu mereka juga bisa memperluas sampai dengan bentuk dalam kesehatan seperti vaksinasi, sterilisasi, pendidikan penyakit, menjaga kebersihan dan lain lain agar membantu para pekerja tetap aman. (Abston, 2021)

Khusus untuk penanganan Covid-19 di daerah Sumatera Utara telah mengalokasikan anggaran yang cukup lumayan melalui organisasi perangkat daerah (OPD) untuk bidang kesehatan dan non kesehatan senilai 231 miliar, dana tersebut merupakan dari dan APBD tahun 2020 yang dilakukan oleh pemerintahan Sumatera Utara. (Lembaga Administrasi Negara, 2020)

Salah satu dukungan yang diberikan oleh kementerian keuangan dalam memulihkan ekonomi secara nasional dikala pandemi ini salah satunya ada di bidang remunerasi, kebijakan yang diterapkan adalah moratorium penyesuaian tunjangan kinerja dan hak keuangan, tunjangan itu diberikan setelah dana prioritas untuk menangani kasus covid-19 dikeluarkan,

tunjangan itu diberikan kepada pimpinan LSN dan ASN. (Lembaga Administrasi Negara, 2020)

Selain itu perusahaan-perusahaan negara yang ikut dalam BUMN selama pandemi tidak terdapat sama sekali yang mendapat PHK, tetapi mereka menerima remunerasi yang dipotong sampai dengan 30% (berbeda beda di setiap posisi) dan masih mendapatkan sekitar 70% remunerasi pasca pandemi, itu dituturkan oleh menteri BUMN Erick Thohir melalui peraturan Menteri BUMN Nomor Per-12 /MBU/11/2020. (Tantri, 2022)

Selain dari pemerintahan yang memberikan remunerasi kepada para bawahannya agar bisa berkelanjutan dan tetap bekerja secara maksimal maupun melangsungkan hidup dikala pandemi, beberapa perusahaan besar juga menerapkan sistem remunerasi maupun tunjangan kepada karyawan mereka dikala pandemi salah satu perusahaan yang tetap memberikan tunjangan dikala pandemi adalah Cinema XXI, itu dituturkan oleh jajaran komisaris dan direksi Cinema XXI di kota Bandar Lampung, pada saat pandemi jajaran komisaris dan direksi ini tidak akan mendapatkan remunerasi sampai situasi kembali normal tetapi semua itu dilakukan untuk membiayai beberapa pengeluaran dan kewajiban yang harus tetap ada selama pandemi berlangsung, manajemen dari Cinema XXI konsisten untuk tetap memberikan gaji karyawan, BPJS, dan beberapa kewajiban lainnya serta tidak ada pengurangan karyawan sama sekali. (Harian Momentum, 2021)

Dan bukti kuat yang lain bahwa adanya kompensasi pasca pandemi penulis melakukan wawancara langsung dengan salah satu karyawan PT.Rumah Atsiri Indonesia yang berada di Kabupaten Karanganyar, Kecamatan Tawangmangu, Eko Sarianto namanya, beliau mengatakan bergabung dengan PT.Rumah Atsiri Indonesia sejak tahun 2018 sebagai salah satu Marketing pada masa itu, Eko Sarianto mendapatkan kompensasi full pada tahun 2018 dan bonus Marketing apabila bisa mencapai target yang ditentukan, lalu pada saat adanya pandemi saya mengajukan pertanyaan yang berkaitan “apakah pandemi berdampak pada PT. Rumah Atsiri dan apakah banyak yang di PHK pada waktu pandemi berlangsung?” tutur saya, “sangat berdampak sekali mas tetapi bagusnya Rumah Atsiri tidak melakukan PHK kepada karyawannya tetapi hanya dikurangi jam kerjanya saja mas yang berdampak pada pengurangan kompensasi, pada waktu itu kita hanya disuruh masuk kerja bergantian di setiap harinya dan hanya bersih-bersih dan packing barang untuk pengiriman online mas karna pada masa pandemi yang membuat PT. Rumah Atsiri tetap ada dengan adanya permintaan barang dari online shop yang cukup tinggi” tutur Eko dengan nada yang membuat saya yakin bahwa dia memang nyaman dengan PT. Rumah Atsiri, “kira kira pada saat pandemi sekitar berapa persen ya pak kompensasi yang diterima jika dibandingkan dengan sebelum pandemi?”, saya waktu itu masih dapat 75% mas karna bantu packing untuk kebutuhan online shop” tutur beliau, dari wawancara yang saya lakukan, karyawan di PT. Rumah Atsiri masih mendapatkan kompensasi pasca pandemi walaupun tidak mendapatkan 100% tetapi mereka tetap mendapatkan 75% dan pengurangan jam kerja. (Eko Sarianto)

Kesimpulan dan Saran

Gaji dan remunerasi memiliki pengaruh yang sangat besar dalam suatu perusahaan, apalagi gaji dan remunerasi ini pasca pandemi dimana banyak orang dan perusahaan-perusahaan yang terpuak akibat pandemi, dan kebutuhan ekonomi yang otomatis melonjak karena adanya PHK, kebangkrutan, kerugian dan lain-lain maka dari itu kebanyakan orang dan perusahaan yang terbantu dengan remunerasi pasca pandemi mereka akan lebih berterima kasih kepada suatu perusahaan karena tetap menghargai pekerjaan mereka dan tetap mempertahankan mereka sebagai aset yang berharga untuk menunjang perusahaan dalam

mencapai suatu tujuan.

Pandemi global yang disebabkan oleh wabah penyakit Covid-19 ini telah banyak merubah aspek dalam kehidupan sehari-hari baik secara pribadi maupun umum, kita harus mengambil hal apa yang dapat kita pelajari dari pengalaman yang sudah berlangsung selama ini dan walaupun dilalui dengan banyak cobaan serta halangan, kita dapat menganalisa untuk menciptakan peluang-peluang untuk memajukan organisasi kita maupun profesi kita secara inovatif, serta dari sisi organisasi masih terdapat organisasi sehat yang selalu memanusiakan sumber daya manusia mereka sekalipun dalam terpuruknya perusahaan dengan adanya kompensasi dalam bentuk apapun yang tetap mendukung dan menjaga pekerjaan serta kesehatan para karyawan.

Issue mengenai pandemi ini sangatlah relevan dengan apa yang dialami oleh banyak organisasi dan orang-orang yang terdampak secara besar-besaran, nantinya ini juga bisa menjadi referensi atau peningkatan pola pikir para pemimpin organisasi agar membuat kebijakan yang dapat mendukung dan menjadi salah satu wujud apresiasi terhadap para sumber daya yang telah mengabdikan dalam masa terpuruknya perusahaan dan tetap memberikan kompensasi dalam bentuk apapun itu.

Agar Indonesia tetap maju walaupun terjadi pandemi presiden Jokowi beberapa waktu lalu telah memberikan beberapa arahan seperti, Pembangunan SDM, Pembangunan Infrastruktur, Simplifikasi Regulasi, Penyederhanaan Birokrasi dan Transformasi Ekonomi. (Lembaga Administrasi Negara, 2020)

Referensi

- Abston, K. (2021). Compensation and Benefits in a Pandemic and Post Pandemic World: Introduction to Compensation & Benefits Review Volume 53, Issue 1.
- Administrative Sciences. (2022). Employee Compensation and Benefit Pre and Post Covid-19.
- Harian Momentum. (2021, October 8). Jamin Kesejahteraan Karyawan Saat Pandemi, Komisaris dan Direksi Cinema XXI Relakan Remunerasi.
- JIMPAI. (2021, December). Pengaruh Remunerasi Finansial Dan Non Finansial
- Junaedi, D., & Salistia, F. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara - Negara Terdampak.
- Lembaga Administrasi Negara. (2020, June 25). Jalan Menuju ASN Unggul Pasca Pandemi.
- Maulida, R. (2019, November 15). Kompensasi: Pengertian & Jenis-Jenisnya dalam
-

Perusahaan.

Rahadi, D. R., Wijonarko, Hilda, & Farid, M. M. (2022). *Kompensasi, Insentif dan Tunjangan Karyawan*. Tasikmalaya: Penerbit Lentera Ilmu Madani.

Rahadi, D. R., Wijonarko, Hilda, & Farid, M. M. (2022). *Pengantar Manajemen Kompensasi*. Tasikmalaya: Penerbit Lentera Ilmu Madani.

Rahadi, Dedi Rianto, (2020), Konsep Penelitian Kualitatif Plus Tutorial Nvivo, PT. Filda Fikrindo, Bogor

Santoso, H. G., Nugroho, A. S., Ningsih, D. U., & Gayatri, G. (2021, April). Kebijakan Remunerasi di Masa Pandemi.

Smeru. (2020). Studi Dampak Sosial-Ekonomi Pandemi COVID-19 di Indonesia.

Sunarmi. (2021). Faktor Gaji, Remunerasi, Pelatihan Dalam Kepuasan Tenaga Kependidikan Non PNS Selama masa Pandemi Covid-19 di Universitas Brawijaya.

Tantri, D. D. (2022, May 24). Remunerasi Dewan Direksi Dan Kinerja Perusahaan Bumh: Pandemi Covid-19 Sebagai Pemoderasi.

Universitas Negeri Medan. (2020, September 29). Dukungan Dunia Usaha Terhadap *Sustainability Development* dan *CSR* dalam Masa Pandemi Covid-19 di Sumatera Utara.
