

# Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi Berdasarkan Prinsip 3P (Pay for Person, Pay for Position and Pay for Performance)

## LATAR BELAKANG

Setiap organisasi perusahaan perlu menarik dan memelihara kesejahteraan SDM perusahaan dalam memasuki era globalisasi. Mereka perlu diupayakan agar selalu memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Konsep Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi (*Competency Based Pay*) merupakan bagian integral yang tak terpisahkan dari Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) atau *Competency Based Human Resource Management* (CB-HRM). Sistem kompensasi berbasis kompetensi ini secara tegas dapat lebih menarik dan lebih menghargai para pegawai yang berkemampuan di atas rata-rata, mereka yang banyak berkontribusi dan termasuk para "*knowledge workers*" (*specialist*). Sistem ini dikenal memberikan rasa keadilan internal yang lebih memuaskan, memotivasi pegawai untuk lebih produktif dan meningkatkan kemampuannya, serta lebih mudah dan fleksibel terhadap perubahan anggaran belanja pegawai dan pendapatan perusahaan.

"*State the art*" dari sistem kompensasi ini disarankan untuk dikembangkan di perusahaan swasta dan BUMN yang ingin memperbaiki sistem penggajian lamanya agar lebih adil, lebih memotivasi dan lebih mudah dikelola. Sehubungan dengan hal tersebut, jajaran manajemen SDM dan bagian perencanaan/pengembangan perusahaan dan unit bisnis perlu mengenal konsep dan langkah-langkah pengembangan Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi ini.

## TUJUAN

1. Memperkenalkan konsep sistem penggajian baru, yaitu Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi dalam MSDM-BK.
2. Memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang langkah-langkah yang diperlukan dalam mengembangkan Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi.
3. Menambah wawasan sehingga manajemen mampu memilih strategi implementasi yang paling efektif dan efisien serta dapat memberikan komitmen pada pengimplementasiannya.

## MATERI DAN SASARAN

1. Pengantar Sistem Kompensasi dan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi: memberikan pemahaman tentang historis konsep sistem kompensasi dalam MSDM-BK dan praktek Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi secara mendalam, serta perbedaannya dengan konsep dan praktek sistem penggajian konvensional serta kaitannya dengan strategi perusahaan dalam persaingan global.
2. Konsep Sistem Kompensasi: memberikan penjelasan dan uraian berbagai konsep kompensasi dan bagian-bagian utamanya.
3. Analisis Kompetensi Jabatan: menjelaskan konsep dan memberikan pemahaman tentang proses yang diperlukan untuk menyusun dokumen kebutuhan kompetensi jabatan yang akan dijadikan dasar penyusunan Kompensasi.
4. Evaluasi Kompetensi Jabatan: menjelaskan issue, strategi, metoda dan proses penilaian dan pengukuran kompetensi yang dibutuhkan jabatan-jabatan dalam organisasi.
5. Pengembangan Tabel Kompensasi: menjelaskan langkah-langkah cara mengembangkan tabel kompensasi yang dapat digunakan untuk menentukan kompensasi pegawai.
6. Pemeliharaan Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi: menjelaskan upaya yang perlu dilakukan agar sistem yang dikembangkan selalu dapat memenuhi kebutuhan rasa keadilan (internal) dan berdaya saing dibanding dengan kesempatan di luar perusahaan.
7. Strategi Implementasi: menjelaskan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meyakinkan *stakeholder* sampai dengan terimplementasinya Sistem Kompensasi Berbasis Kompetensi.