

Kompensasi



Photograph by Taufik Noor
taufiknooraditama.wordpress.com

Definition

Thomas H. Stone : Compensation is any form of payment to employees for work they provide to their employer

*Kompensasi adalah segala bentuk **pembayaran** kepada karyawan karena **pekerjaan** yang dia telah berikan kepada pemberi kerja*

Definition

Edwin B. Flippo : Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives

*Kompensasi adalah **remunerasi** yang memadai dan adil kepada seseorang karena **kontribusinya** terhadap tujuan organisasi*

Kompensasi

Pengertian : Apa yang diterima oleh pegawai sebagai **pertukaran atas kontribusi** mereka kepada organisasi

Tujuan : Pemberian imbalan harus **mampu memotivasi** pegawai sehingga memungkinkan organisasi/perusahaan **memelihara**, dan mempekerjakan sejumlah pegawai yang **berperilaku positif**, bekerja dengan **produktif** bagi kepentingan organisasi



Azas Kompensasi

- o Azas Keadilan → memberikan rasa adil kps karyawan
- o Azas Kelayakan dan Kewajaran → dapat memenuhi kelayakan hidup dan kewajaran

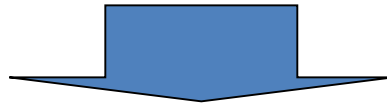


Tujuan Kompensasi

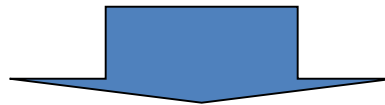
- o Ikatan Kerja sama → terjadi komitmen hak dan kewajiban
- o Kepuasan kerja → karyawan akan berprestasi
- o Pengadaan efektif → Mempertahankan karyawan
- o Motivasi → Menghargai Prestasi Karyawan, memperoleh Karyawan Bermutu
- o Menjamin keadilan
- o Disiplin
- o Pengaruh serikat pekerja
- o Pengaruh Pemerintah → Memenuhi Peraturan2 Legal
- o Efisiensi / Pengendalian Biaya → tidak *underpay* maupun *overpay*

Serikat Karyawan (SEKAR)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)



Pembuatan Peraturan2 Perusahaan
(Peraturan Direksi)



Implementasi

Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

- o Produktivitas → tergantung produktivitas karyawan
- o Kemampuan untuk Membayar
- o Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- o Serikat Karyawan → tuntutan serikat pekerja
- o UU tenaga kerja

LINGKUNGAN EKSTERNAL
LINGKUNGAN INTERNAL**Kompensasi****Finansial****Langsung**

- Upah
- Gaji
- Insentif/
Bonus
- Komisi

Tidak Langsung

- **Asuransi** : Jiwa, Kesehatan, kacamata, dll
- **Benefit** : Pensiun, bantuan pendidikan, bantuan keuangan, bantuan perumahan, Paket liburan,

Non Finansial**Pekerjaan**

- Tugas yang Menarik
- Tugas yang menantang
- Tanggung jawab
- Pengakuan
- Pencapaian
- Peluang untuk maju

**Lingkungan
Pekerjaan**

- Kebijakan
- Supervisor yg kompeten
- Status
- Kondisi Kerja yang nyaman
- Flextime, Job Sharing
- Cafeteria benefit

Pengertian Gaji dan Upah

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara **bulanan**

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara ***perjam, per hari dan persetengah hari.***
(Anwar Prabu, 2011:85)

Pengertian Insentif

Insentif (H Ranupandoyo: 1988) suatu bentuk *motivasi* yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Insentif (Abi Sujak:1990) Penghargaan berupa insentif atas dasar *prestasi kerja* yang tinggi merupakan *rasa pengakuan* dari pihak organisasi thd prestasi karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi.

Insentif (Anwar Prabu, 2011:89) merupakan pemberian uang *di luar gaji* yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai *pengakuan* thd *prestasi kerja dan kontribusi* karyawan kepada organisasi

Diberikan biasanya berdasarkan: produktivitas, penjualan, keuntungan - keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya

Pengertian Komisi

Pertama, para karyawan memperoleh **gaji pokok**, tetapi penghasilannya dapat **bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan** melaksanakan tugas.

Kedua, karyawan memperoleh penghasilan **semata-mata berupa komisi**. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan.

(Prof Sondang, 2013: 269-270)

Langkah-langkah dalam Manajemen kompensasi

I : Identifikasi & studi Pekerjaan

JOB ANALYSIS

Job Position

Job Description

Job Standards

II : Internal Equity

JOB EVALUATIONS

Job Ranking

Job Grading

Factor Comparison

Point System

III : External Equity

WAGE AND SALARY SURVEY

Depnaker

State Unemployment
Office

Asosiasi
pekerjaan

Asosiasi
Professional

Survey

IV : Matching Internal & External Worth

PRICING JOB

Job Evaluation Worth

Matching

Labor Market Worth

Rate Range for Each Job

Job Evaluation/ Penilaian pekerjaan



Prosedur yang sistematis dalam menentukan **nilai relatif** beberapa pekerjaan, untuk mengetahui pekerjaan mana yang akan **dibayar lebih tinggi**.



Job Ranking

Dipilah berdasarkan ***faktor kepentingan*** dan ***tanggung jawabnya***, ***keterampilan*** dan ***usaha*** yang perlu dilakukan

Ranking Pekerjaan

- 1 Supervisor
- 2 Staf logistik/administrasi/kasir
- 3 Satpam

Job Grading

Berdasarkan deskripsi jabatan, dipilah untuk dievaluasi ***mulai dari yang paling sukar sampai yang termudah.*** Dibandingkan satu sama lain dan selanjutnya ***disusun suatu urutan (peringkat)*** guna menentukan besarnya upah.

Grade Standard Deskripsi

- I. Pekerjaan sederhana, sangat berulang, di bawah pengawasan supervisor
 - II. Pekerjaan sederhana, berulang, sedikit Pengawasan
 - III. Pekerjaan sederhana, ada variasi, ada pengawasan
 - IV. Pekerjaan agak kompleks, banyak variasi, ada pengawasan
 - V. Pekerjaan sangat kompleks, sangat bervariasi, ada pengawasan
-

Factor Comparation

Penentuan faktor kritikal ditentukan oleh **berat ringannya tanggung jawab, jenis dan tingkat keterampilan dan tingkat upaya mental yang dituntut, persyaratan fisik dan kondisi kerja**

Metode ini melibatkan lima langkah :

- Penentuan faktor kritikal
- Penentuan pekerjaan kunci
- Penentuan tingkat gaji bagi setiap komponen
- Perbandingan satu faktor pada berbagai pekerjaan
- Penilaian pekerjaan lainnya

Faktor kritikal	Operator mesin	Staf admin	supervisor
Tanggung Jawab	Rp.	Rp.	Rp.
Keterampilan	Rp.	Rp.	Rp.
Upaya mental	Rp.	Rp.	Rp.
Persyaratan fisik	Rp.	Rp.	Rp.
Kondisi kerja	Rp.	Rp.	Rp.
Jumlah gaji		Rp.	Rp.

Point System

Faktor kritikal dari suatu pekerjaan tidak langsung dinilai dengan uang tetapi dikonversi dalam **bentuk poin (nilai)**

Metode ini ada enam langkah:

- Menentukan kritikal faktor
- Menentukan peringkat kritikal faktor
- Alokasi point pada faktor-faktor yang diidentifikasi
- Alokasi point pada masing-masing tingkat
- Pengembangan pedoman bagi setiap point
- Penerapan sistem point yang ditetapkan

Faktor kritikal	minimum	rendah	sedang	tinggi
Tanggung jawab Keterampilan Usaha Kondisi Kerja				
Total point				



Tugas Mingguan (Individu)

Buat secara Individu :

“Mind Mapping” (Materi Kuliah Minggu ini)

Persyaratan

1. Maksimal 1 (satu) halaman
2. Informatif (dapat diberi gambar, warna, symbol, dll ilustrasi)
3. Tidak Pakai Cover (cukup menulis nama dan NIM di lembar Mind Map)
4. Ditulis tangan atau diprint (menggunakan software Mind Map)
5. Tidak boleh **copy paste** (harus unik Individual)
6. Dikumpulkan saat kuliah manajemen SDM
7. Terlambat mengumpulkan perhari didenda 0,5

