

# Kompensasi



photograph by Taufik Noor  
[taufiknooradifarma.wordpress.com](http://taufiknooradifarma.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 kpd karyawan
- o Azas Kelayakan dan Kewajaran → dapat memenuhi kelayakan hidup dan kewajaran

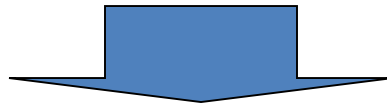


# Tujuan Kompensasi

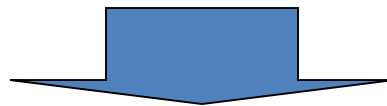
- o Ikatan Kerja sama → terjadi komitmen hak dan kewajiban
- o Kepuasan kerja → karyawan akan berprestasi
- o Pengadaan efektif → Mempertahankan karyawan
- o Motivasi → Menghargai Prestasi Karyawan, memperoleh Karyawan Bermutu
- o Menjamin keadilan
- o Disiplin
- o Pengaruh serikat pekerja
- o Pengaruh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

# Serikat Karyawan (SEKAR)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)



Pembuatan Peraturan-2 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, tanpa gaji pokok*. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan.

(Prof Sondang, 2013: 269-270)

# Langkah-langkah dalam Manajemen kompensasi

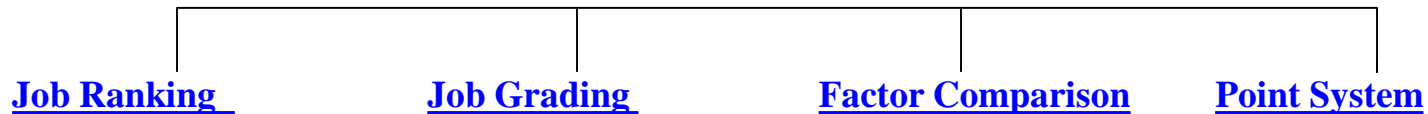
## I : Identifikasi & studi Pekerjaan

### JOB ANALYSIS



## II : Internal Equity

### JOB EVALUATIONS



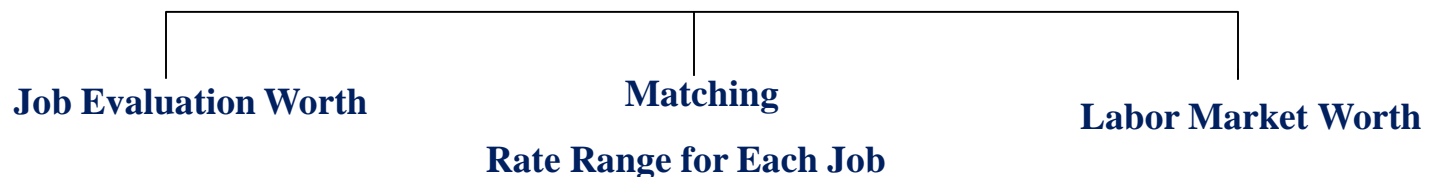
## III : External Equity

### WAGE AND SALARY SURVEY



## IV : Matching Internal & External Worth

### PRICING 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

<b>Faktor kritikal</b>	<b>Operator mesin</b>	<b>Staf admin</b>	<b>supervisor</b>
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

<b>Faktor kritikal</b>	<b>minimum</b>	<b>rendah</b>	<b>sedang</b>	<b>tinggi</b>
Tanggung jawab Keterampilan Usaha Kondisi Kerja				
<b>Total point</b>				

# 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, Nomor Urut Absensi 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

