

Kompensasi (Imbal Jasa)

Modul 5.

Pengertian

- Motivasi dasar bagi orang yang menjadi pegawai adalah untuk mencari nafkah
- Berarti di satu pihak menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya di organisasi di lain pihak ia akan menerima imbalan tertentu
- **Sistem imbalan yang baik** adalah sistem yang menjamin kepuasan karyawannya sehingga memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap dan perilaku positif, bekerja produktif bagi kepentingan organisasi

Kompensasi

- DEFINISI

Semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan

Tujuan Pemberian Kompensasi

Untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi para pekerja

External Environment

Internal Environment

Compensation

Financial

Direct

Wages

Salary

Commissions

Bonuses

Indirect

Legally required benefit

Social Security

Unemployment Comp

Worker's Compensation

Family & medical
leave

Voluntary Benefit

Payment for not work

Health care

Life insurance

Retirement Plan

Empl Stock Opt Plan

Employee Service

Premium Pay

Suppl Emp benefit

Customized benefit

Non Financial

The Job

Skill variety

Task Identity

Task

Significance

Autonomy

Feedback

Job Environment

Sound Policies

Capable managers

Competent Employee

Congenial Co worker

Appropriate Status

Symbols

Working Conditions

Workplace Flexibility

Flextime

Compressed workweek

Job Sharing

Telecommuting

Part-time work

More work, fewer hours

Jenis Kompensasi

- Langsung: Pembayaran dari perusahaan berupa upah, gaji, komisi, bonus
- Tak Langsung: Penghargaan dlm bentuk materi yang tidak diterima secara langsung
- Non financial: Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik/psikologis tempat seseorang bekerja

Agar mencapai sasaran

- Didasarkan pada berbagai prinsip keadilan, kewajaran dan kesetaraan.
- Juga perlu dipertimbangkan :
 - Harus mempunyai daya tarik bagi karyawan yang berkualitas tinggi untuk bergabung dg perusahaan
 - Merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan karyawan yang sudah berprestasi di perusahaan.
 - Didasarkan pada prinsip keadilan yaitu nilai relatif dari berbagai jenis pekerjaan. Perhatikan : tugas sejenis, masa kerja, jumlah tanggungan, faktor eksternal perusahaan
 - Menghargai perilaku yang positif
 - Pengendalian pembiayaan, artinya sistem imbalan harus mampu berfungsi sebagai alat pengendali biaya dikaitkan dengan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan
 - Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan.
 - Terciptanya administrasi pengupahan yang efektif artinya sistem kompensasi dibuat sehingga mudah diimplementasikan.

Sistem Imbalan yang efektif

1. Perlu dilakukan analisis jabatan yang menggambarkan deskripsi jabatan, uraian tugas dan standar pekerjaan yang terdapat di perusahaan.
2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.
3. Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal
4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di perusahaan lain.

Faktor yang mempengaruhi Sistem Imbalan

1. Tingkat Upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan Serikat Pekerja
3. Produktivitas
4. Kebijakan perusahaan mengenai sistem upah dan gaji
5. Peraturan perundang-undangan

Sistem Insentif

- sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan perusahaan.
- Terbagi dua yaitu :
 - sistem insentif individu : piece work, bonus produksi, komisi sedangkan
 - sistem insentif kelompok : diberikan pada saat kelompok mencapai prestasinya, target yang telah ditetapkan perusahaan.

Penentu Utama Kompensasi langsung

- **Organisasi/Perusahaan** (kebijakan, politik organisasi, kemampuan membayar)
- **Labor Market** (survey penggajian, biaya hidup, perekonomian, informasi terkini-dari perekrut/manager lini)
- The Job : Analisa pekerjaan, deskripsi pekerjaan, Evaluasi pekerjaan, **job pricing**
- **Karyawan itu sendiri**: Performance based, berdasarkan keahlian, kemampuan, senioritas, pengalaman, keanggotaan dlm organisasi, Potensi, keberuntungan

Job Evaluation: process that determines the relative value of one job in relation to another.

Tujuan job evaluation:

- Untuk mengidentifikasi struktur kerja organisasi,
- Menghilangkan ketidakseimbangan (inequities) antar pekerjaan dan menata hubungan antar pekerjaan,
- Untuk mengembangkan tingkatan nilai pekerjaan guna menyusun struktur penggajian

Job Evaluation Method ^{1/3}

- Ranking Method: pe ranking memperhatikan deskripsi tiap pekerjaan yang dievaluasi dan menyusun jabatan2 menurut tingkat pentingnya pada perusahaan
- Classification Method : tingkat pekerjaan didefinisikan untuk menggambarkan suatu kelompok pekerjaan

Lanjutan metode job evaluation 2/3

- Factor Comparison Method:ada 5 faktor universal dlm menentukan tingkat gaji: tuntutan mental (IQ,reasoning,imajinasi),**Keahlian** (koordinasi gerakan dan interpretasi),tuntutan fisik (duduk,berdiri,mengangkat,dll),Tanggung jawab(pada bahan mentah,uang,file,penyeliaan),kondisi kerja(tk kebisingan,pencahayaan,ventilasi,bahaya, waktu kerja)
- Point Method :Memberi nilai numerik pada faktor pekerjaan tertentu spt pengetahuan yang dibutuhkan,dan jumlah nilai2 menjadi dasar assessment bobot nilai suatu pekerjaan.

Lanjutan job evaluation method ^{3/3}

- Hay Guide Chart-Profile Method (Hay Plan) : versi terkini dari point method, digunakan di lebih dari 8000 organisasi untuk mengevaluasi berbagai level, mulai dari tata usaha, perdagangan, teknikal, profesional, managerial, sampai executive.

Job pricing: memberi nilai materi pada nilai pentingnya pekerjaan

- Proses Job Pricing:
 - Pay grade : pengelompokan pekerjaan yg sama untuk menyederhanakan pemberian nilai materi
 - Pay range : batas maximum dan minimum besaran penggajian yang memberi jarak cukup untuk membedakan penggajian dalam jumlah significant.

Bentuk lain kompensasi

- Team Based Pay penggajian/penghargaan berdasarkan kinerja kelompok

- Company-Wide Pay Plans

Profit sharing : pembagian keuntungan perusahaan

Gainsharing: insentif yang diberikan jika kinerja perusahaan meningkat

Kompensasi Executive

- Gaji
- Stock Option plans: eksekutif diberi fasilitas untuk membeli sejumlah saham dimasa mendatang atau dg dibawah harga pasar
- Insentif/bonus
- Performance based
- Perks

Exec.Perks (perquisites)/benefit

- Mobil perusahaan
- Bebas parkir
- Limousine service, termasuk body guard
- Jasa Counseling: keuangan dan hukum
- Pertemuan dan konferensi
- Biaya perjalanan untuk pasangan
- Pesawat dan kapal pesiar
- Entertainment di rumah, restaurant
- Rumah
- Club membership : golf,gym

Lanjutan Exec Perks

- Relocation allowance
- Tiket pertunjukan VIP
- Credit card perusahaan
- Penggantian biaya rumah sakit
- Penggantian biaya sekolah anak/kuliah
- Golden parachutes: melindungi eksekutif jika perusahaan lain membeli perusahaan mereka dan eksekutif harus keluar
- Biaya Pensiun