

Sistem Imbalan (compensation)

Week 11





01

Pengertian

02

Tujuan

03

Tipe Kompensasi

04

Teori Kompensasi

Definition of Compensation

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan

Dengan kata lain, kompensasi dapat diartikan sebagai timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dan Manfaat Manajemen Kompensasi

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan sebagai berikut di bawah ini:

Mendapatkan karyawan berkualitas baik; sistem kompensasi yang baik akan dapat menarik karyawan untuk bergabung dengan perusahaan, terutama bagi karyawan yang berkualitas baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan berkualitas baik biasanya mencari perusahaan yang dapat menghargai kinerjanya dengan baik dan adil.

Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang; dengan adanya kompensasi yang baik, maka karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitasnya.



Tujuan dan Manfaat Manajemen Kompensasi

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan sebagai berikut di bawah ini:

Memikat pelamar kerja dari lowongan kerja yang ada; jika perusahaan menjelaskan sistem kompensasi yang baik, akan banyak pekerja yang berminat untuk bekerja di perusahaan

Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya; pekerja dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan. Sistem kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan jika sangkut pautnya dengan hukum

Memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor; secarsasi perusahaan merupakan alat kompetisi perusahaan dalam bersaing untuk mendapatkan pekerja yang baik



Kompensasi dapat dibagi menjadi 2

Financial



Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau yang bernilai uang



Non
Financial

Kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang

Kompensasi Finansial dapat dibagi menjadi

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau penghargaan yang bersifat tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, komisi, bonus



Langsung
(Direct)



Tidak Langsung
(Indirect)

- Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang
- Menurut Handoko (2001): Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan
- Contoh: THR, cuti, jaminan sosial, asuransi, pensiun, fasilitas, uang lembur, dll

Kompensasi Non Finansial

- Kompensasi non finansial adalah pemberian perusahaan pada karyawan yang bentuknya bukan berupa uang.
- Kompensasi finansial dapat berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian); lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman)





Teori Kompensasi

1. Teori Kompensasi Ekonomi Pasar

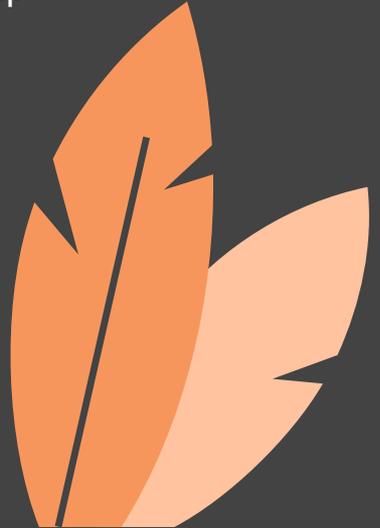
Teori ekonomi pasar adalah penciptaan suatu harga upah atau bayaran yang didasarkan atas kekuatan tawar-menawar negosiasi / negoisasi antara para pekerja, pegawai, karyawan, buruh, dsb dengan pihak manajemen perusahaan

Dalam ilmu ekonomi makro, kompensasi/upah pekerja ditentukan oleh keseimbangan ekonomi pasar (supply (penawaran) dan deman (permintaan) pekerja). Apabila permintaan pekerja oleh perusahaan semakin tinggi, maka upah yang ditawarkan akan semakin tinggi. Namun, jika penawaran pekerja kepada perusahaan semakin tinggi, maka upah yang ditawarkan akan semakin rendah. Hal tersebut didasarkan pada hukum supply dan demand pekerja/buruh dalam teori makro ekonomi

Teori Kompensasi

2. Teori Kompensasi Standar Hidup

Teori standar hidup adalah suatu sistem kompensasi di mana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan dengan standar hidup layak di mana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, aman, tentram dan sejahtera mencakup jaminan pensiun di hari tua, tabungan, pendidikan, tempat tinggal, transportasi dan lain sebagainya.





Teori Kompensasi



3. Teori Kompensasi Kemampuan Membayar

Teori kemampuan membayar adalah suatu sistem penentuan besar kecil kompensasi yang diberikan kepada para pekerja dengan menyesuaikan dengan tingkat pendapatan dan keuntungan perusahaan. Ketika perusahaan sedang berjaya, maka karyawan diberikan tambahan kompensasi. Tetapi jika perusahaan mengalami kerugian, maka pegawai juga akan mendapat pengurangan kompensasi.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMBALAN (KOMPENSASI)

Produktivitas; ada perusahaan yang menentukan kompensasi berdasarkan pada produktivitas pekerjaannya. Semakin baik/tinggi produktivitas pekerja, maka akan semakin tinggi kompensasi yang diberikan

Kemampuan untuk membayar; perusahaan/organisasi yang beroperasi pada pemasukan harian atau pemasukannya tidak tetap, biasanya menggaji/memberi upah pekerjaannya berdasarkan kemampuan perusahaan. Berbeda dengan perusahaan berskala besar dan bereputasi yang memberikan kompensasi yang besar bagi karyawan

Kesediaan untuk membayar; ada beberapa perusahaan yang memberikan jenis-jenis/tipe kompensasi yang beragam, tergantung dengan kebijakan atau kesediaan masing-masing perusahaan. Contoh: di bank BNI, ada kompensasi yang di sebut jasa produksi. Di mana ada kompensasi tambahan yang diberikan kepada pekerja karena perusahaan mendapatkan keuntungan yang besar. Namun, tidak semua perusahaan menerapkan sistem kompensasi seperti itu.



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMBALAN (KOMPENSASI)

Suplai dan permintaan; berdasarkan teori ekonomi pasar dalam teori ekonomi makro supply dan demand

Serikat buruh; kompensasi karyawan juga dipengaruhi oleh peran serikat buruh, terutama dalam perjanjian kerja sama. Tuntutan atas tunjangan tertentu dari serikat buruh memungkinkan perusahaan memenuhinya

Berbagai peraturan dan perundang-undangan; besarnya kompensasi juga dipengaruhi oleh faktor peraturan perundang-undangan terkait upah. Misalnya, pemberian kompensasi karyawan wajib mengacu pada upah minimum yang berlaku di setiap daerah. UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan melarang perusahaan membayar upah karyawan lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah kota/kabupaten (UMK).



CONTOH KONGKRIT PERUSAHAAN YANG MENGGUNAKAN STRATEGI IMBALAN.

UD SRI REJEKI Banyuwangi merupakan usaha kecil menengah yang memproduksi kue-kue kering sebagai oleh-oleh khas Banyuwangi. Kue yang diproduksi antara lain adalah kue bolu. Strategi imbalan yang diberikan pemilik usaha kepada karyawannya dapat disebut sebagai daya tarik untuk mendapatkan karyawan yang baik (bermutu), bisa menjadi perangsang bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, bisa menghindari munculnya ketidakpuasan kerja, atau dengan kata lain bisa meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Strategi sistem imbalan atau kompensasi yang diberikan mulai dari sarapan pagi, makan siang dan makan malam, asrama pegawai, bonus lembur, paket wisata dan umroh. Karena sistem kerjanya merupakan borongan, maka pemilik memberikan imbalan apabila jumlah kue yang dihasilkan dalam satu hari melebihi 20.000 kue bolu. Kelebihan jumlah kue yang dihasilkan tersebut akan dihargai 1500 per 100 bijinya karena kelebihan produksi tersebut masuk hitungan lebur. Jika produksi biasa, per satu resep dihargai 1300. Selain itu setiap 6 bulan sekali seluruh pekerja mendapat paket liburan keluarga ke luar kota. Pekerja yang telah bekerja selama 20 tahun akan mendapatkan hadiah umroh gratis yang berikan oleh pemilik usaha.





THANKS!