

Manajemen Sumber Daya Manusia (131141312)

Pertemuan Ke-9 Kompensasi



**Disusun Oleh :
Siti Syamsiar
Vini Arumsari**

**Jurusan Sosial Ekonomi/Agribisnis
Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Yogyakarta
2007**

Manajemen Sumber Daya Manusia (131141312)

- Judul Materi** : **KOMPENSASI**
- Deskripsi Materi** : **Menetapkan Rancangan Pembayaran Faktor-faktor dasar dalam penetapan rancangan pembayaran,tingkat-tingkat penggajian, penggajian berdasarkan kompetensi.**
- Tujuan Instruksional Khusus** : **Mahasiswa diharapkan dapat,**
1.Menyebutkan faktor-faktor dasar dalam penetapan rancangan pembayaran.
2.Menjelaskan secara rinci dalam pembuatan tingkat-tingkat pembayaran (penggajian).
3.Mendiskusikan penggajian berdasarkan kompetensi dan tren-tren baru dalam kompensasi.
- Referensi** :
- Dessler,G.2007.Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan), Edisi Ke Sepuluh, PT Indeks,Jakarta
 - , 200 .Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia,.....

Isi Materi

A. KOMPENSASI

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu **pembayaran langsung** dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus serta **pembayaran tidak langsung** dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran langsung yaitu berdasarkan **waktu** atau **kinerja**. Pembayaran berdasarkan waktu masih tetap paling populer, misalnya para karyawan memperoleh upah berdasarkan jam, harian, mingguan dan bulanan. Pilihan kedua adalah pembayaran berdasarkan kinerja. Contohnya adalah *piecework* yaitu pembayaran sesuai hasil kerja, cara ini mengkaitkan kompensasi dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan, dan populer sebagai rancangan insentif. Misalnya, membayarkan upah per jam kerja karyawan dengan standar jumlah unit yang harus dihasilkannya dalam satu jam. Kemudian untuk tiap unit yang dihasilkan melebihi standar ini, karyawan tersebut diberi insentif. Komisi penjualan adalah contoh lain dari kompensasi yang didasarkan pada kinerja (berdasarkan penjualan).

Beberapa faktor dasar yang mempengaruhi rancangan pembayaran adalah: legal, serikat pekerja, kebijakan perusahaan dan keadilan.

1) Pertimbangan legal kompensasi

Undang-undang dan peraturan yang menetapkan berbagai hal berkaitan dengan kompensasi seperti upah minimum, tarif kerja lembur, dan tunjangan. Pada Era Otonomi Daerah seperti sekarang ini upah minimum biasanya diatur dalam Surat Keputusan Kepala Daerah (Gubernur atau Bupati/Walikota).

2) Pengaruh Serikat Pekerja pada Keputusan Kompensasi

Peraturan perundangan tentang hubungan dan serikat pekerja juga mempengaruhi desain rencana pembayaran. Undang-undang yang mengatur perlindungan hukum kepada serikat pekerja dan memberi hak kepada karyawan untuk berorganisasi, melakukan persetujuan secara kolektif dan melakukan kegiatan bersama untuk tujuan persetujuan kolektif atau bantuan dan perlindungan bersama historis, tingkat upah telah menjadi masalah utama dalam persetujuan kolektif, namun serikat pekerja juga menegosiasikan masalah lain yang berkaitan dengan pembayaran termasuk waktu cuti tetapi tetap dibayar, penyesuaian upah dengan biaya hidup, dan tunjangan-tunjangan pemeliharaan kesehatan.

3) Kebijakan Bersama, Strategi Kompetitif, dan Kompensasi

Rencana kompensasi harus melanjutkan tujuan strategik perusahaan. Manajemen harus menghasilkan sebuah strategi penghargaan bersama (*aligned reward strategy*).

Tugas mendasar pengusaha adalah selalu menciptakan sejumlah penghargaan berupa paket penghargaan total yang secara khusus bertujuan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mendukung dan mencapai strategi kompetitifnya.

4)Keadilan dan Dampaknya pada Taraf Pembayaran

Teori keadilan dalam motivasi menyatakan bahwa orang memiliki, mencari dan menilai keadilan dalam pekerjaan. Berkenaan dengan kompensasi, para manajer menempatkan empat bentuk keadilan : eksternal, internal, perorangan, dan prosedural. Keadilan eksternal, mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji perusahaan lain. Keadilan internal, adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama. Keadilan perorangan, adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan berdasarkan kinerja perorangan. Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

2.Membuat Tingkat Pembayaran

Proses menetapkan tingkat pembayaran melalui lima langkah : survei gaji, evaluasi pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan serupa ke dalam tingkatan pembayaran ,memberi harga setiap tingkatan pembayaran (kurva upah),dan memperbaiki taraf pembayaran. **Survei gaji** adalah sebuah survei yang bertujuan untuk menentukan tingkatan upah yang berlaku.Survei gaji yang baik memberikan tingkatan upah yang spesifik bagi pekerjaan yang spesifik. **Evaluasi pekerjaan** adalah sebuah perbandingan sistematis yang dilakukan untuk menentukan nilai dari sebuah pekerjaan relatif terhadap pekerjaan lainnya.**Tingkatan pembayaran** adalah sebuah tingkatan pembayaran meliputi sejumlah pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang setara. **Kurva upah**,memperlihatkan hubungan antara nilai pekerjaan dan rata rata upah yang dibayarkan untuk pekerjaan ini. **Kisaran pembayaran** adalah serangkaian langkah di dalam sebuah tingkatan pembayaran, biasanya berdasarkan pada tahun pelayanan.

3.Penggajian berbasis kompetensi

Penggajian berbasis kompetensi adalah saat perusahaan mendasarkan penggajian karyawan untuk jangkauan , kedalaman, dan jenis keahlian serta pengetahuan mereka daripada berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan.Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan , yang meliputi pengetahuan,keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja atau prestasi.

Mengapa menggunakan penggajian berbasis kompetensi ?

- Terdapat beberapa alasan : 1) rencana penggajian tradisional dapat merugikan jika tujuannya adalah sistem kerja berkinerja tinggi. Penekanan keseluruhan dari sistem ini adalah mendorong para karyawan untuk bekerja dengan memotivasi sendiri, mengorganisir pekerjaan dalam tim, mendorong anggota tim untuk bebas melakukan rotasi pekerjaan dalam satu tim, dengan mendorong tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) membayar untuk keahlian, pengetahuan, dan kompetensi adalah **lebih strategik**.
- 3) kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari **proses manajemen kinerja** di semua perusahaan.

Rangkuman

1. Terdapat dua dasar untuk membayarkan kompensasi karyawan- kenaikan waktu dan volume produksi. Kenaikan waktu meliputi upah dan gaji per jam, harian, mingguan atau bulanan. Mendasarkan pembayaran pada volume produksi mengikat kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.
2. Membuat taraf pembayaran melalui tahapan: melakukan survei gaji, mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan tingkat pembayaran, menggunakan kurva upah, dan memperbaiki taraf pembayaran.
3. Evaluasi pekerjaan menentukan nilai relatif sebuah pekerjaan. Hal ini membandingkan pekerjaan yang satu dengan yang lainnya berdasarkan pada isi, yang didefinisikan dalam faktor kompensasi seperti ketrampilan, upaya, tanggung jawab, dan kondisi pekerjaan.
4. Pembayaran gaji berdasarkan kompetensi, pengetahuan, atau keahlian, berarti membayar karyawan untuk kedalaman, jenis keahlian dan pekerjaan yang dilakukannya. Definisi kompetensi sebagai karakteristik yang ditunjukkan oleh seseorang, termasuk didalamnya pengetahuan, keahlian dan perilaku, yang mengarah pada peningkatan kinerja.

Pertanyaan diskusi

1. Apakah perbedaan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung ?
2. Apakah evaluasi pekerjaan bergantung pada penilaian atas kinerja Pemegang pekerjaan tersebut ? Jelaskan.
3. Apakah hubungan antara faktor kompensasi dengan spesifikasi pekerjaan ?
4. Jelaskan mengapa perusahaan menggunakan penggajian berbasis kompetensi
5. Apakah perusahaan kecil harus mengembangkan sebuah rencana pembayaran ? Jelaskan jawaban anda.

