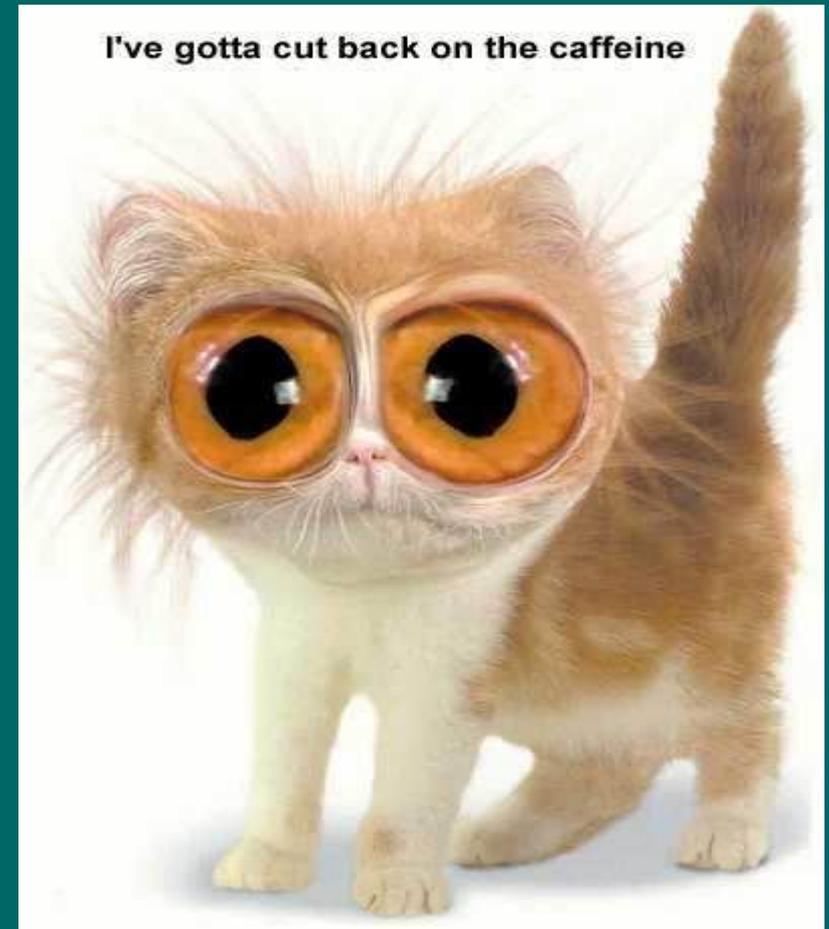


HR COMPENSATION

- **Kompensasi**
- **Insentif**
- **Bagi Hasil**





KOMPENSASI

Drs. Malayu Hasibuan (2006:118)

Merupakan pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi Langsung (direct)

- Gaji
- Upah
- Upah Insentif

2. Kompensasi Tidak Langsung (indirect)

- Benefit
- Service



Peterson dan plowman

mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- 1. The desire to live,*
- 2. The desire for possession,*
- 3. The desire for power,*
- 4. The desire for recognition,*

Tujuan Kompensasi

- a. Ikatan kerja sama**
- b. Kepuasan kerja**
- c. Pengadaan efektif**
- d. Motivasi**
- e. Stabilitas pegawai**
- f. Disiplin**
- g. Pengarahan serikat buruh**
- h. Pengaruh pemerintah**

Metode Kompensasi

- 1. Metode Tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.**

Metode Kompensasi (sambungan)

2. Metode Jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada.

Sistem Kompensasi



1. Sistem Waktu

- Jam, minggu, bulanan → berdsrkan lama bekerja
- (+) Adm.mudah dan kompensasi yang dibayar tetap
- (-) Pegawai yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (output)

- Per potong, meter, liter, dan kilogram
- tidak diterapkan pada pegawai tetap dan pekerja non standar fisik
- (+) kesempatan untuk pegawai yang bersungguh-sungguh
- (-) kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan pegawai yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

Sistem Kompensasi (Sambungan)

3. Sistem Borongan

- volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.
- (+) kalau waktu penyelesaian borongan tepat dengan yang telah ditetapkan atau kalkulasi yang dilakukan cermat, maka dapat menekan biaya kerja.
- (-) penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.



Kebijaksanaan Kompensasi

- **Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan.**
- **Contoh [HR Compensation.doc](#)**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi

- Penawaran dan permintaan tenaker
- Kemampuan dan kesediaan pegawai
- Serikat buruh/organisasi pegawai
- Produktivitas kerja pegawai
- Pemerintah dengan UU dan keppresnya
- Biaya hidup (*cost of living*)
- Posisi jabatan pegawai
- Pendidikan dan pengalaman pegawai
- Kondisi perekonomian nasional
- Jenis dan sifat pekerjaan

Insentif dan Bagi Hasil

- Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan bagi hasil atau *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya.
- Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- Insentif dan bagi hasil merupakan upah variabel yang sering disebut sebagai kompensasi nontradisional, sementara upah dan gaji merupakan kompensasi tradisional.
- Jadi gaji bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi pekerja.

Cara Penghitungan Insentif

a. Piece Rate

- 1). Upah per potong proporsional
- 2). Upah per potong taylor
- 3). Upah per potong kelompok

b. Time Bonuses

Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi:

- a). Halsey Plan
- b). 100% time premium plan

2). Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi:

- a). Rowan Plan
- b). Emerson Plan

Cara Penghitungan Bagi Hasil

1. *Employee ownership*
2. *Production sharing plan*
3. *Profit sharing plans*
4. *Cost reduction plan*
 - 1). *Scanlon Plan*
 - 2). *Rucker dan Improshare plan*