

MAKALAH

Kompensasi

Tugas 3

Management Sumber Daya Manusia



Nama : Iwa Setiawan

Nim : 14151065

Prrodi : Teknik Sipil

Semester : 6 (exc)

SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI NUSA PUTA
TEKNIK SIPIL

Jl.Cibolangkaler No. 21 Sukabumi
www.nsp.ac.id pmd@nusaputra.ac.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang atas rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan makalah yang berjudul Pemberian kompensasi. Penulisan makalah ini merupakan salah satu tugas yang diberikan dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia di STT NUSA PUTRA.

Dalam Penulisan makalah ini kami merasa masih banyak kekurangan baik pada teknis penulisan maupun materi, mengingat akan kemampuan yang kami miliki. Untuk itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan demi penyempurnaan pembuatan makalah ini.

Dalam penulisan makalah ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam menyelesaikan makalah ini, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas ini.

Sukabumi,09 September 2017

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Identifikasi Masalah

C. Maksud dan Tujuan

BAB II PEMBAHASAN

A. Pengertian dan faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

B. Fungsi dan tujuan kompensasi

C. Asas kompensasi

D. Perhitungan besar upah dan gaji

E. Keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi

F. Tantangan yang dihadapi dalam menetapkan kompensasi

G. Evaluasi jabatan

H. Pengupahan insentif

I. Kompensasi pelengkap

J. Keamanan dan kesehatan karyawan

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Daftar Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompensasi merupakan proses pengadministrasi gaji dan upah. Suatu pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasinya yang bersangkutan. pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan tersebut betul-betul merasa ditempatnya sendiri dan mengerahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan karyawan itu sendiri. Demikian juga pada waktu karyawan tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pension atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan karyawan baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada dan untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- Pengertian dan faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi
- Fungsi dan tujuan kompensasi
- Asas kompensasi
- Perhitungan besar upah dan gaji
- Keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi
- Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi
- Tantangan yang dihadapi dalam menetapkan kompensasi
- Evaluasi jabatan
- Pengupahan insentif

- Kompensasi pelengkap
- Keamanan dan kesehatan karyawan

C. Maksud dan Tujuan

Maksud dibuat makalah ini adalah untuk mengetahui tentang kompensasi perusahaan terhadap karyawan. Sedangkan tujuan dari pembuatan makalah ini untuk memenuhi salah satu tugas Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

PEMBAHASAN

A. PENGERTIAN DAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPENSASI

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun ”employees” baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non – financial). Dengan definisi tersebut, suatu kompensasi jelas akan meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja. Namun, menurut Drs. T . Hani Handoko, masih saja mengandung banyak faktor emosional dipandang dari segi para karyawan. Sebab, apabila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka dapat menurun secara dramatis.

Penggambaran visual secara “comprehensive” tentang konsep kompensasi oleh Andrew E. Sikula adalah sebagai berikut :

Ini menunjukkan bahwa makin ke arah “wage” atau “upah” makin menunjukkan bahwa balasan jasa itu berwujud “financial”.

Faktor – faktor yang mempengaruhi perumusan penetapan adanya kompensasi :

a. Kebenaran dan keadilan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing – masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan ke organisasi.

b. Dana organisasi. Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “financial” maupun “non – financial” tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut.

c. Serikat karyawan. Para karyawan yang tergabung dalam serikat karyawan mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat

karyawan merupakan “simbol kekuatan” karyawan dalam menuntut perbaikan nasib.

d. Produktivitas Kerja. Merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan.

e. Biaya hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari – hari.

f. Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindakan sewenang – wenang majikan/pemimpin ataupun perusahaan dalam pemberian balas jasa karyawan.

B. FUNGSI DAN TUJUAN PEMBERIAN KOMPENSASI

Fungsi pemberian kompensasi :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Tujuan pemberian kompensasi :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
2. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja.
3. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi.

Asas-asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Asas-asas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan

dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Dengan asas adil maka akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan internal konsistensi yang berlaku.

C. PERHITUNGAN BESARNYA UPAH ATAU GAJI

Secara umum, upah atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat “financial” dan merupakan yang utama dari bentuk – bentuk kompensasi yang ada, bagi karyawan. Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji sebagai berikut :

→ Upah menurut Prestasi kerja

Dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Banyak orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula “upah potong”

→ Upah menurut lama kerja

Cara ini disebut upah waktu. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan menggunakan perjam, per hari, per minggu, ataupun per bulan.

→ Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang

bersangkutan dalam suatu organisasi. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitas pada organisasi.

→ Upah menurut Kebutuhan

Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak namun tidak berlebihan maupun berkurang.

D. KEADILAN DAN KELAYAKAN DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI

Keadilan bukanlah berarti harus sama rata, tanpa pandang bulu, tetapi harus dapat terkait adanya hubungan antara “pengorbanan (input)” dengan “output”. Menurut Drs. Heidjrachman ranupandojo, makin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan, sehingga yang harus di nilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Secara diagramatis masalah keadilan pemberian kompensasi digambarkan sebagai berikut :

Internal Consistency

RP

Nilai/harga jabatan

Jabatan dengan Jabatan dengan nilai

Nilai rendah tinggi

Dari gambar tersebut dijelaskan, bahwa semakin tinggi nilai suatu jabatan (diperlihatkan dengan penuh ke arah kanan) semakin tinggi pula upah yang diterima. Keadilan dalam pengupahan disebut “internal consistency” (konsistensi internal).

Disamping masalah “keadilan” dalam pemberian kompensasi tersebut perlu pula diperhatikan masalah “kelayakan” , yakni sesuai dengan kebutuhan pokok

mengadakan penyesuaian terhadap gaji

} Peraturan pemerintah

Pemerintah memiliki andil yang kuat dalam penetapan upah minimum, upah regional, upah lembur, pembatasan usia kerja.

} Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama

Ini berarti “comparable worth” pembayaran yang sama terhadap pekerjaan yang sama.

G. EVALUASI JABATAN (JOB EVALUATION)

Menurut Drs. Heidjrachman definisi evaluasi jabatan adalah : “suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan – jabatan lainnya di dalam suatu organisasi. Ini berarti pula : penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan upah. Dalam menerapkan evaluasi jabatan terdapat beberapa faktor pendorong dalam organisasi :

- o Evaluasi jabatan sebagai suatu metode atau dasar pengupahan, dianggap paling cocok dalam arti memenuhi persyaratan pengupahan yang dikehendaki.
- o Metode evaluasi jabatan bagi karyawan dirasakan mampu menjamin adanya konsistensi “internal” maupun “eksternal”.
- o Bagi para pemimpin perusahaan atau organisasi sendiri, penggunaan evaluasi jabatan mengurangi keluhan kesah karyawan yang bersangkutan dengan sistem pengupahan.
- o Dengan adanya sistem evaluasi jabatan, dapat dilaksanakan sistem administrasi pengupahan. Sehingga menghemat biaya untuk kegiatan – kegiatan tersebut.
- o Bagi pemerintah, evaluasi jabatan akan mempercepat jalannya pembangunan.

Beberapa faktor penghambat penerapan evaluasi jabatan :

- o Terbenturnya masalah biaya yang diperlukan untuk evaluasi jabatan.
- o Tidak memiliki tenaga ahli untuk menangani evaluasi jabatan.

o Faktor pendidikan karyawan yang rendah mengakibatkan sukar menerima informasi evaluasi jabatan.

H. PENGUPAHAN INSENTIF

Pengupahan intensif adalah memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena adanya prestasi yang membedakan dengan yang lain. Misalnya : kepala mandor, akan menerima upah yang berbeda karena prestasi yang berbeda, meskipun upah dasarnya memang sama.

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif, antara lain :

- a. Pembayaran diupayakan cukup sederhana, agar mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan
- b. Upah insentif yang di terima benar – benar dapat menaikkan motivasi kerja karyawan
- c. Penentuan standar kerja atau standar produksi hendaknya secermat mungkin
- d. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat

Macam – macam jenis pengupahan insentif :

- Premi (Bonus payment)
- Stock option (hak untuk membeli/mendapatkan saham pada harga tertentu)
- Phantom stock plan

Menurut Drs. Heidjrachman mengemukakan adanya 8 kesulitan dalam sistem pengupahan insentif :

- a. Alat pengukur dari prestasi kerja belum tentu dapat berhasil secara tepat
- b. Alat pengukur dan tujuan perusahaan harus terkait erat
- c. Data prestasi kerja karyawan harus cepat dan teratur
- d. Standar yang harus diterapkan harus mempunyai kadar
- e. Gaji/upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten

- f. Standar prestasi harus sesuai secara periodik
- g. Kemungkinan tantangan dari pihak serikat karyawan harus diperhitungkan
- h. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang diterapkan harus diperhitungkan kemungkinannya

I. KOMPENSASI PELENGKAP (FRINGE BENEFITS)

Kompensasi pelengkap merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan berupa penyediaan paket “benefit” program – program pelayanan karyawan, untuk mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka panjang.

Program – program penyediaan kompensasi pelengkap ini berkembang pesat, terutama karena hal – hal berikut :

- ♣ Perubahan sikap karyawan
- ♣ Tuntutan serikat karyawan
- ♣ Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan benefit yang menarik
- ♣ Persyaratan yang ditetapkan pemerintah
- ♣ Tuntutan kenaikan biaya hidup

Dilain pihak pemberian kompensasi pelengkap, akan memberikan manfaat bagi perusahaan, antara lain :

- a. Penarikan lebih efektif
- b. Peningkatan semangat kerja
- c. Penurunan ‘turn over’ karyawan dan absensi
- d. Pengurangan kelelahan
- e. Pengurangan pengaruh serikat kerja
- f. Hubungan masyarakat yang lebih baik

Prinsip – prinsip pokok program kompensasi pelengkap :

- } Program benefit karyawan hendaknya memuaskan kebutuhan nyata
- } Benefits hendaknya sesuai dengan kegiatan – kegiatan dimana pendekatan

kelompok lebih efisien

↳ Ada program komunikasi yang terencana baik dan mempunyai jangkauan yang luas

↳ Biaya – biaya program benefits hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan

J. KEAMANAN DAN KESEHATAN KARYAWAN

Pembinaan dan kesehatan karyawan merupakan suatu bentuk kompensasi “non financial” yang sangat penting dalam organisasi. Pada umumnya, perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik dalam pemeliharaan kesehatan dan keamanan karyawan. Hal ini penting sekali terutama bagian – bagian organisasi yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi.

Biasanya , tanggung jawab pembinaan keamanan dan kesehatan karyawan terletak pada Manajer Operasional, yang meliputi :

- o Pemeliharaan peraturan – peraturan keamanan
- o Standar kesehatan serta pencatatan dan pelaporan kecelakaan
- o Mengatur program – program kesehatan dan keamanan karyawan
- o Program – program latihan keamanan bagi karyawan
- o Mengadakan pengaturan – pengaturan pencegahan kecelakaan kerja dan sebagainya.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kompensasi karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini bisa berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Kompensasi ini sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan dikemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Daftar Pustaka

- Kolonel Kal. Susilo Martoyo, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi dua, cetakan pertama, BPFE Yogyakarta
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Diktat Materi Perkuliahan, Manajemen Sumber Daya Manusia 1