

KOMPENSASI

Pertemuan 12

Kompensasi

- Kompensasi
 - Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan
- Kompensasi Karyawan
 - Semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka

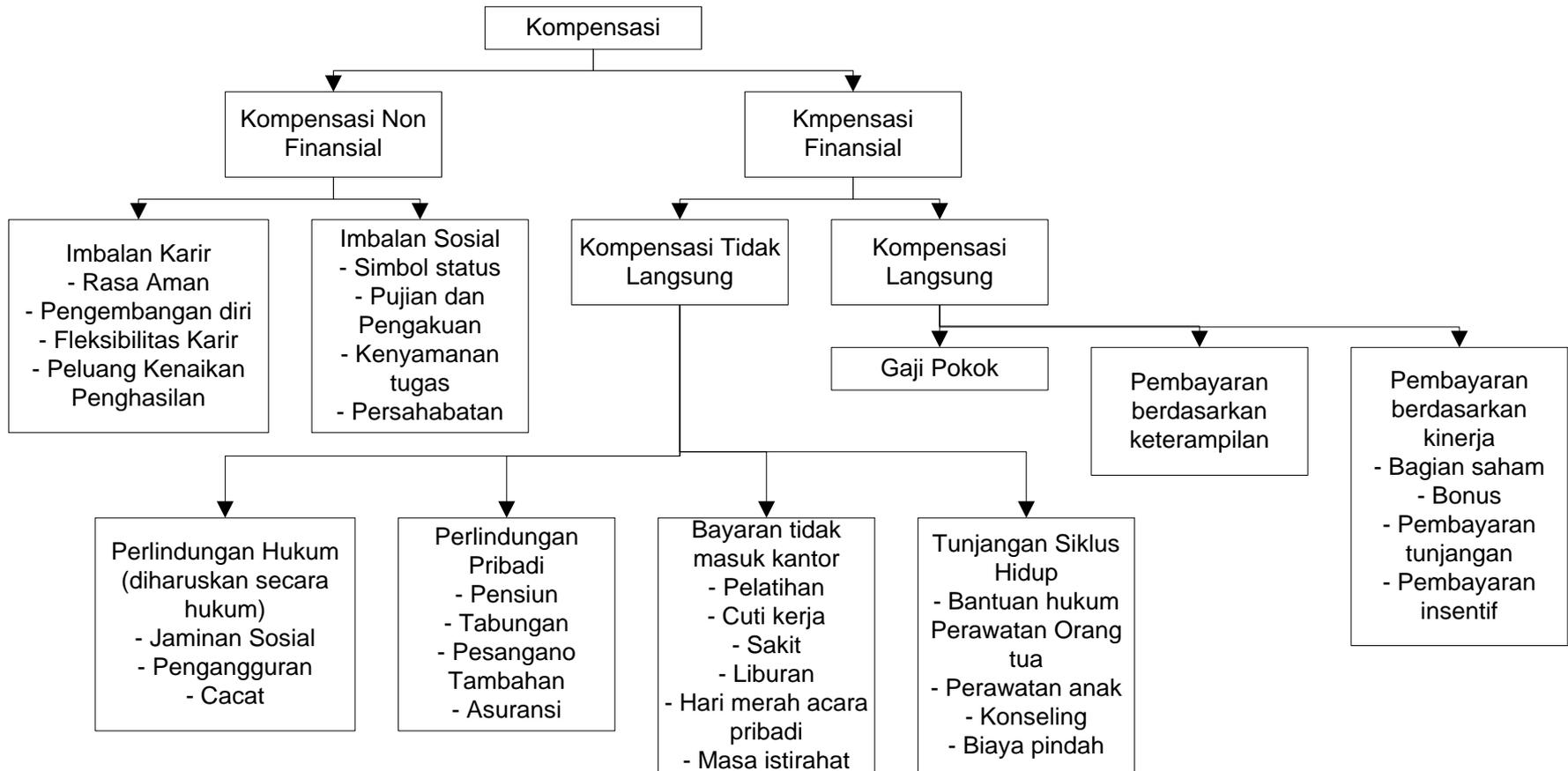
Beberapa Konsep

- Gaji
 - Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap
 - Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan
- Upah
 - Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati
 - Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atas banyaknya pelayanan yang diberikan

Beberapa Konsep

- Upah Insentif
 - Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar
 - Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan—biasa disebut kompensasi berdasar kinerja
- *Benefit dan Service*
 - Kompensasi tambahan untuk semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan
 - Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan—kompensasi tidak langsung

Komponen Sistem Kompensasi Total



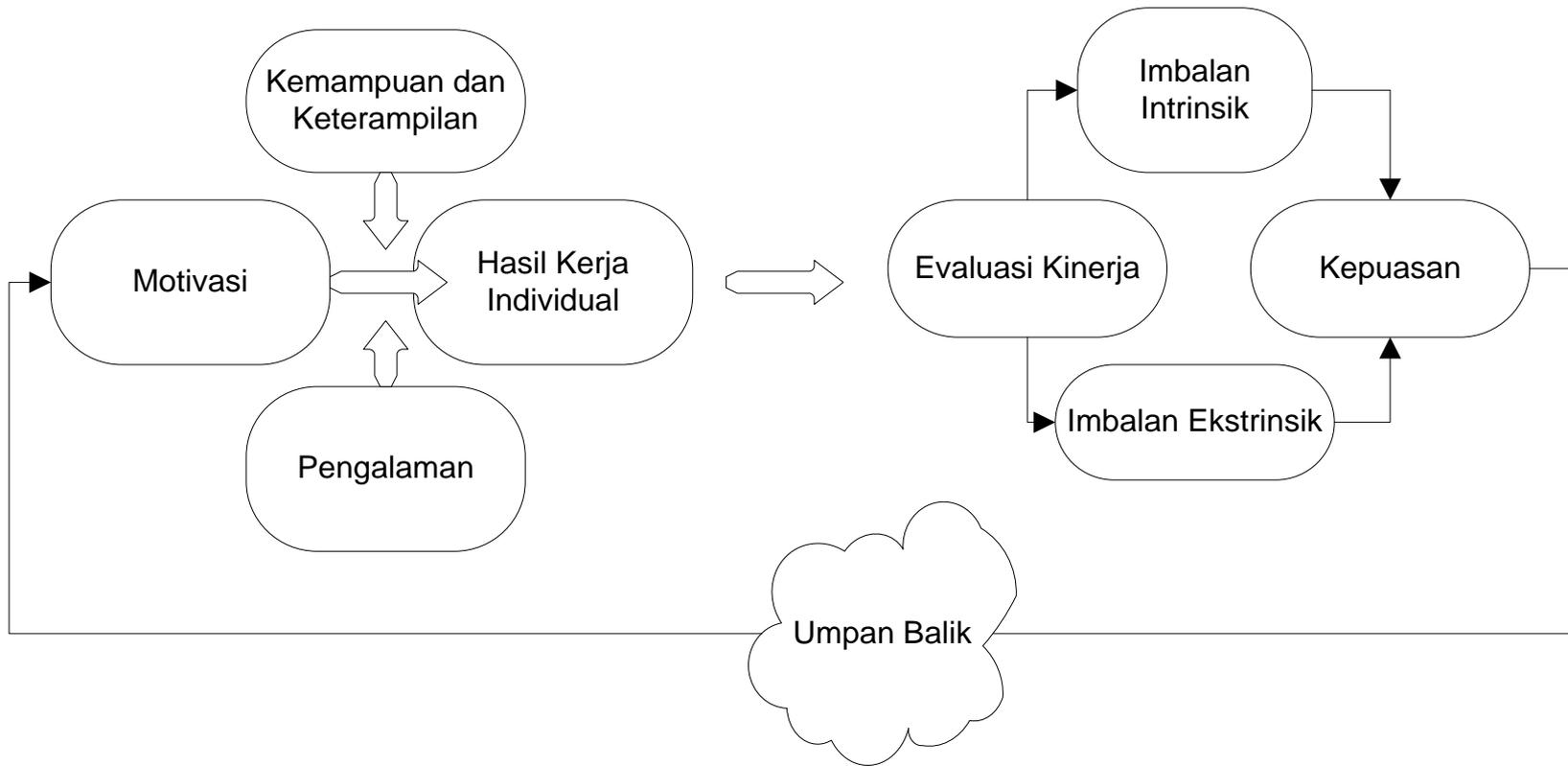
Tujuan Pemberian Imbalan/Kompensasi

- Secara khusus digunakan untuk mengarahkan, mengatur atau mengawasi perilaku karyawan
 - Hasil yang diharapkan adalah karyawan yang tertarik untuk bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya bagi organisasi
 - Menjalin ikatan kerjasama formal antara perusahaan dan karyawan
 - Karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan memperoleh kepuasan kerja
 - Mendukung keefektifan pengadaan karyawan
 - Untuk Memotivasi karyawan
 - Menjamin stabilitas karyawan
 - Meningkatkan disiplin
 - Menghindari pengaruh serikat buruh
 - Menghindari intervensi pemerintah

Asas Kompensasi

- Asas Adil
 - Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi internal konsistensi
- Asas Layak dan Wajar
 - Besarnya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal, berdasarkan batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku

Sistem Penilaian Imbalan



Imbalan Ekstrinsik dan Intrinsik

- Imbalan Ekstrinsik
 - Imbalan di luar pekerjaan
 - Upah, promosi, dan tunjangan
- Imbalan Intrinsik
 - Imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri
 - Tanggung jawab, tantangan, otonomi, dan umpan balik

Imbalan dan Perilaku Individual

- Komitmen terhadap organisasi ???
 - Kepuasan terhadap imbalan merupakan fungsi dari seberapa besar yang diterima dan seberapa besar yang 'seharusnya' diterima
 - Perasaan puas dipengaruhi oleh perbandingan perolehannya dengan perolehan orang lain
 - Kepuasan dipengaruhi oleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik
 - Tingkat keinginan individu terhadap jenis imbalan beragam

Teori Keadilan

- Seseorang akan mengevaluasi kewajaran (*fairness*) keadaan mereka dengan membandingkan dirinya dengan orang lain
- Tiga perbandingan gaji sosial yang relevan dalam pengambilan keputusan tingkat gaji dan struktur tugas
 1. Perbandingan gaji eksternal
 2. Perbandingan gaji internal—dengan karyawan lain dalam perusahaan tetapi pekerjaan yang dibandingkan berbeda
 3. Perbandingan gaji internal—dengan karyawan lain yang mengerjakan pekerjaan yang sama

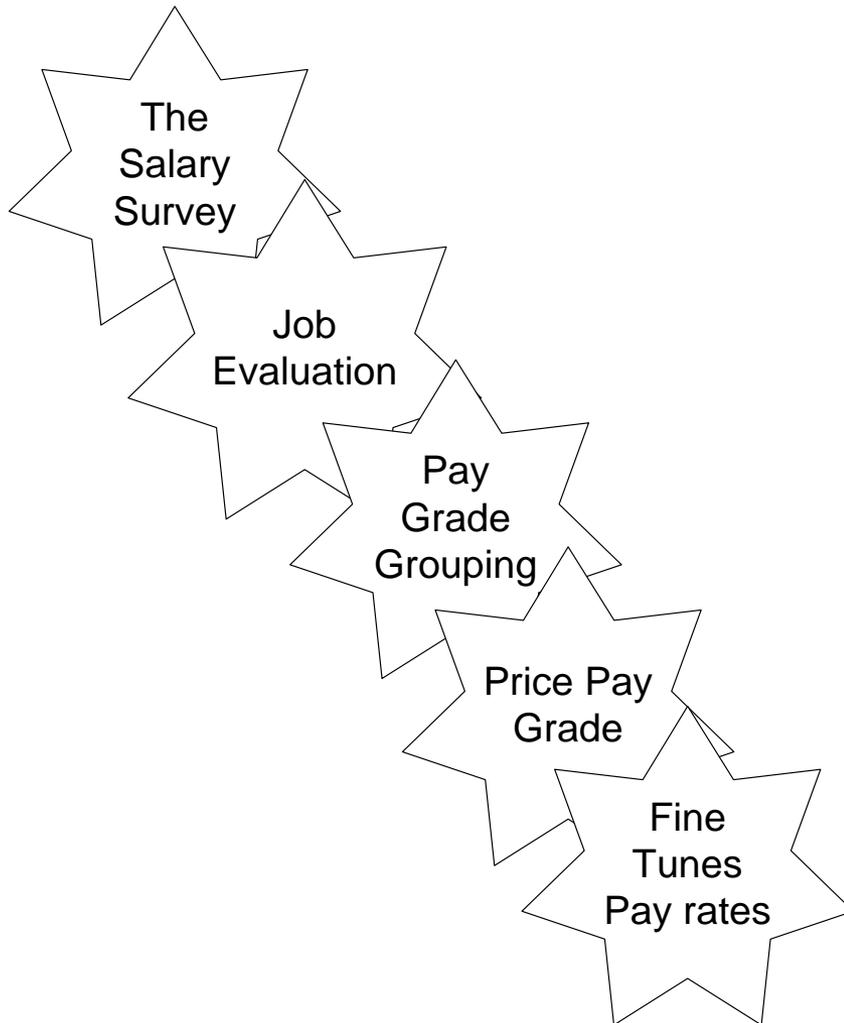
UMP (Upah Minimum Pekerja)

- Tujuan
 - Tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan warga negara dalam lingkup yang terbatas
 - Campur tangan pemerintah masih diperlukan, mengingat:
 - Kondisi ketenagakerjaan yang diwarnai oleh berbagai faktor yang tidak selalu berpihak pada pekerja
 - Kondisi berserikat yang mengarah pada kekuatan dalam tawar-menawar upah—akan merugikan semua pihak

UMP (Upah Minimum Pekerja)

- Kepmenaker No.Kep-81/1995
 - Ukuran penetapan upah minimum adalah KHM (Kebutuhan Hidup Minimum)
- Permenaker No.per 01/Men/1999 pasal 14 ayat 2
 - Upah minimum hanya diperuntukkan bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun
 - Artinya, menjelang berakhirnya masa kerja 1 tahun bagi pekerja tertentu harus telah dipersiapkan adanya kenaikan upah yang biasanya ditentukan perusahaan

Menetapkan Kompensasi



- Langkah-langkah
 - Mengadakan survei gaji (keadilan eksternal)
 - Menentukan nilai tiap pekerjaan melalui evaluasi pekerjaan (keadilan internal)
 - Mengelompokkan pekerjaan serupa dan menentukan peringkatnya
 - Menentukan 'harga' pada tiap peringkatnya
 - Mengoreksi tingkat output

Metode Kompensasi

- Metode Tunggal
 - Metode penetapan gaji pokok hanya berdasarkan ijazah terakhir pendidikan formal karyawan yang bersangkutan
 - Misal : Ijazah S1 golongan gaji III-A
- Metode Jamak
 - Metode penetapan gaji pokok berdasarkan beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga

Keputusan Kompensasi

- Keputusan tingkat kompensasi
 - Kelompok A—karyawan dengan pekerjaan yang sama di organisasi yang berbeda
- Keputusan struktur kompensasi
 - Kelompok B—karyawan dengan pekerjaan yang berbeda di organisasi yang sama
- Keputusan kompensasi individual
 - Kelompok C—karyawan dengan pekerjaan yang sama di organisasi yang sama

Keputusan Tingkat Kompensasi

- Tujuan
 - Mempertahankan organisasi tetap kompetitif di pasar tenaga kerja
- Alat utama yang digunakan dalam keputusan ini:
 - Survey gaji
 - Teknik dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan oleh seluruh atasan di sebuah area geografis, industri, dan kelompok pekerjaan

Keputusan Tingkat Kompensasi

- Sumber-sumber survey gaji
 - Sumber-sumber pemerintah
 - Depnaker
 - Departemen Statistik
 - Laporan Bank Sentral
 - Organisasi Profesional dan Perdagangan
 - Asosiasi Manajemen
 - Asosiasi MSDM
 - Survey-survey yang dilakukan oleh organisasi lain
 - Perusahaan konsultan
 - Survey-survey oleh jurnal
 - Asia week
 - Asia 21

Keputusan Struktur Kompensasi

- Definisi
 - Menentukan struktur kompensasi atau hirarki kompensasi internal, yaitu dengan membuat perbandingan sistematis antara nilai suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya—dengan menggunakan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*)

Sistem Kompensasi

- Sistem Waktu
 - Kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan
 - Kebaikan : mudah & besarnya tetap
 - Kelemahan : pekerja malas juga dibayar sama
- Sistem Hasil (*Output*)
 - Kompensasi ditetapkan berdasarkan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, liter, kilogram
 - Kebaikan : memotivasi karyawan, adil
 - Kelemahan : kualitas barang sering diabaikan

Sistem Kompensasi

- Sistem Borongan
 - Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya
 - Besar/Kecil kompensasi tergantung pada kecermatan kalkulasi yg dilakukan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

- Penawaran & Permintaan Tenaga Kerja
- Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
- Serikat Buruh
- Produktivitas Kerja Karyawan
- Pemerintah dengan Undang-undang & Keppresnya
- Biaya Hidup
- Posisi Jabatan Karyawan
- Pendidikan & Pengalaman Karyawan
- Kondisi Perekonomian Nasional
- Jenis dan Sifat Pekerjaan

Evaluasi Pekerjaan

- Definisi
 - Evaluasi pekerjaan adalah perbandingan formal dan sistematis pekerjaan-pekerjaan dalam rangka untuk menentukan nilai suatu pekerjaan relatif terhadap pekerjaan yang lain
 - Hasil perbandingan adalah hirarki penggajian atau pengupahan
 - Faktor-faktor yang dapat dikompensasikan adalah elemen dasar dari sebuah pekerjaan

Compensable Factors

- Dua pendekatan dalam membandingkan pekerjaan: *intuitive* atau melalui *compensable factors*
- *Intuitive* berdasarkan pada keputusan bahwa satu pekerjaan lebih penting dibanding dengan pekerjaan lainnya

Keputusan Kompensasi Individual

- Apa dasar keputusan kompensasi individual?
 - Senioritas, atau merit atau yang lainnya?
- Perbedaan kompensasi didasarkan pada:
 1. Perbedaan individual dalam pengalaman, ketrampilan dan kinerja
 2. Harapan bahwa senioritas, kinerja yang lebih tinggi, atau keduanya berhak mendapatkan gaji yang lebih tinggi

Menghargai Pekerjaan Manajerial dan Profesional

- Tujuan untuk menarik atau mempertahankan
- Lebih sulit untuk mengevaluasi secara kuantitatif
- Dibayar berdasarkan pada kemampuan
- Lebih kompleks dan menekankan pada insentif dibanding evaluasi

Teori yang dapat menjelaskan pengaruh kompensasi

- *Reinforcement Theory*
 - Perilaku karyawan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalunya
- *Expectancy Theory*
 - Perilaku karyawan dipengaruhi oleh harapannya terhadap tugas dan konsekuensi (gaji) yang mengikutinya
- *Agency Theory*
 - Fokus pada perbedaan tujuan dan kepentingan dari pemilik—kompensasi karyawan dapat digunakan untuk “menyatukan tujuan-tujuan pemilik dan manajemen/karyawan sebagai agen”

SISTEM KOMPENSASI

- SISTEM WAKTU

Kompensasi ditetapkan berdsrkan standar waktu; jam, mingguan, atau bulanan.

Kebaikan : mudah dan besarnya tetap

Keburukan : pekerja yang malas juga tetap dibayar sesuai perjanjian.

Contoh :

Seorang pekerja harian, upahnya per hari Rp 5000,00. Jika ia bekerja selama 6 hari seminggu, maka upahnya selama satu minggu :

$$6 \times \text{Rp}5000,00 = \text{Rp } 30.000,00$$

Seorang karyawan tetap, gaji perbulan Rp2.500.000,00. Maka setiap bulannya ia menerima gaji sebesar Rp2.500.000,00,-.

SISTEM KOMPENSASI

- SISTEM HASIL (OUTPUT)

Kompensasi ditetapkan berdsrkan unit yang dihasilkan pekerja.

Kebaikan : memotivasi pekerja, dan adil.

Keburukan : kualitas barang yg dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu (hasil lebih sedikit) balasnya kecil.

Contoh :

Perusahaan Rokok Kretek menetapkan upah melinting per batang Rp1.000,00.

Jika seorang pekerja dalam sehari dapat melinting sebanyak 100 batang rokok, maka upah yang diterimanya sehari sebesar :

$$100 \times \text{Rp}1.000,00 = \text{Rp}100.000,00$$

SISTEM KOMPENSASI

- SISTEM BORONGAN

Cara pengupahan dengan menetapkan besarnya jasa berdasarkan atas volume dan lama mengerjakannya.

Contoh :

X dan Y memborong penggalian sumur sampai selesai sebesar Rp100.000,-.

Menurut perhitungan, mereka akan menyelesaikan sumur dalam waktu 10 hari.

Jadi upah mereka per hari sebesar Rp5000,00 per orang. Pada saat itu upah penggali sumur Rp4000,00 per hari.

Jika mereka dpt menyelesaikan tepat 10 hari, berarti upah mereka lebih besar dari tingkat upah normal ($\text{Rp}5.000,00 - \text{Rp}4.000,00 = \text{Rp}1000,00$).

Tetapi jika sumur baru dpt diselesaikan dlm waktu 20 hari, maka berarti upah mereka per hari hanya Rp2.500,00. Jadi lebih kecil dari upah normal ($\text{Rp}4.000,00 - \text{Rp}2.500,00 = \text{Rp}1.500,00$).

TARIF UPAH INSENTIF

- PIECE RATE

- a. Upah Per Potong Proporsional

Upah dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan dg tarif upah per potong yg didpt dari penyelidikan waktu utk menentukan waktu standarnya.

Contoh :

Dalam keadaan normal para pekerja bisa menghasilkan 500 unit selama 7 jam per hari kerja (standar penentuan tarif). Jika upah umum per harinya Rp5000,00 maka tarif per potong 1 unit adalah $\text{Rp}5000,00 : 500 = \text{Rp}10,00$ per unit.

Misalkan seorang karyawan A menghasilkan 600 unit dalam satu hari kerja, maka ia akan menerima upah sebesar $600 \times \text{Rp}10,00 = \text{Rp}6000,00$.

Tapi kalau karyawan B hanya bisa menghasilkan 450 unit per hari, maka ia tetap akan menerima upah minimal Rp5000,00. (hal ini dimaksudkan untuk menolong karyawan yg kurang mampu berprestasi!)

TARIF UPAH INSENTIF

b. Upah Per Potong Taylor

Menentukan tarif yang berbeda utk karyawan yg produktivitasnya tinggi dengan yg produktivitasnya rendah. Karyawan yg produktivitasnya tinggi dan mencapai atau melebihi standar akan menerima upah per potong lebih besar dibanding karyawan yg dibawah standar.

Contoh :

Standar produksi adalah 500 unit selama 7 jam kerja. Untuk mereka yg bisa mencapai standar atau melebihi akan menerima upah Rp10,00 per potong, sedangkan yg dibawah standar akan menerima hanya Rp5,00 per potong.

Jika karyawan A bisa menghasilkan 600 unit, maka ia akan menerima upah $600 \times \text{Rp}10,00 = \text{Rp}6000,00$.

Tetapi karyawan B yang menghasilkan 450 unit akan menerima upah sebesar $450 \times \text{Rp}5,00 = \text{Rp}2.250,00$.

c. Upah Per Potong Kelompok

Menentukan standar utk kelompok. Mereka yg diatas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yg dihasilkan dikalikan tarif, sedangkan yg berada di bawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan dg tarif per jam-nya.

Misal : Standar kelompok untuk 3 pekerja adalah 50 unit per jam atau 400 unit per hari kerja (8 jam kerja), tarif perunit adalah Rp2,00. Tarif per jam untuk 3 jabatan adalah A=Rp31,25; B=Rp18,75; C=Rp12,50.

Jika kelompok menghasilkan 500 unit dalam satu hari kerja, maka penerimaan keseluruhan untuk 3 orang tsb adalah : $500 \times \text{Rp}2,00 = \text{Rp}1.000,00$.

Sedangkan upah berdasarkan jam kerja untuk 3 pekerja tersebut adalah :

$$\text{A} : 8 \times \text{Rp}31,25 = \text{Rp}250,00$$

$$\text{B} : 8 \times \text{Rp}18,75 = \text{Rp}150,00$$

$$\text{C} : 8 \times \text{Rp}12,50 = \text{Rp}100,00$$

$$\text{Jumlah.....} = \text{Rp}500,00$$

Selisih Rp500,00 ($\text{Rp}1000,00 - \text{Rp}500,00$) dibagi sama rata ($\text{Rp}500,00 : 3 = \text{Rp}166,67$)

Jadi masing2 mendapatkan :

$$\text{A: } \text{Rp}250,00 + \text{Rp}166,67 = \text{Rp}416,67$$

$$\text{B: } \text{Rp}150,00 + \text{Rp}166,67 = \text{Rp}316,67$$

$$\text{C: } \text{Rp}100,00 + \text{Rp}166,67 = \text{Rp}266,67$$

- TIME BONUSES

- a. Halsey Plan; persentase premi yg diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat, dengan anggapan tidak ada standar kerja yg akurat sekali.

Contoh : Standar produksi 8 jam kerja adalah 500 unit. Tarif per unit adalah Rp2,00 dan per jam kerja adalah Rp62,50 (per hari Rp500,00).

Jika karyawan A menghasilkan 600 unit per hari akan mendapatkan :

Upah pokok = 8 jam x Rp62,50 = Rp500,00

Premi = 50% x Rp500,00 = Rp250,00

Upah yg diterima..... = Rp750,00

- b. 100% Time Premium Plan

Prosentase premi yg diberikan 75%. (cara perhitungan sama dg contoh a)

Pertanyaan tentang gaji yang acapkali diajukan karyawan?

- Mengapa gaji saya hanya sebesar ini?
- Apa yang harus saya lakukan untuk mendapatkan kenaikan gaji?
- Mengapa gaji saya tidak sebanyak gaji karyawan di perusahaan lain?
- Mengapa gaji saya tidak sebanyak gaji karyawan di bagian lain?
- Mengapa kami tidak mendapatkan kenaikan gaji dengan adanya kenaikan laba perusahaan?
- Mengapa gaji di sini tidak secara otomatis naik, mengikuti kenaikan biaya hidup?
- Mengapa masa kerja kurang diperhitungkan dalam penentuan kompensasi, apakah kesetiaan tidak perlu diperhatikan?

TUJUAN-TUJUAN

ADMINISTRASI KOMPENSASI

TUJUAN-TUJUAN ADMINISTRASI KOMPENSASI

- Memperoleh Personalia yang Qualified
- Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang
- Menjamin Keadilan
- Menghargai Perilaku yang Diinginkan
- Mengendalikan Biaya-Biaya
- Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

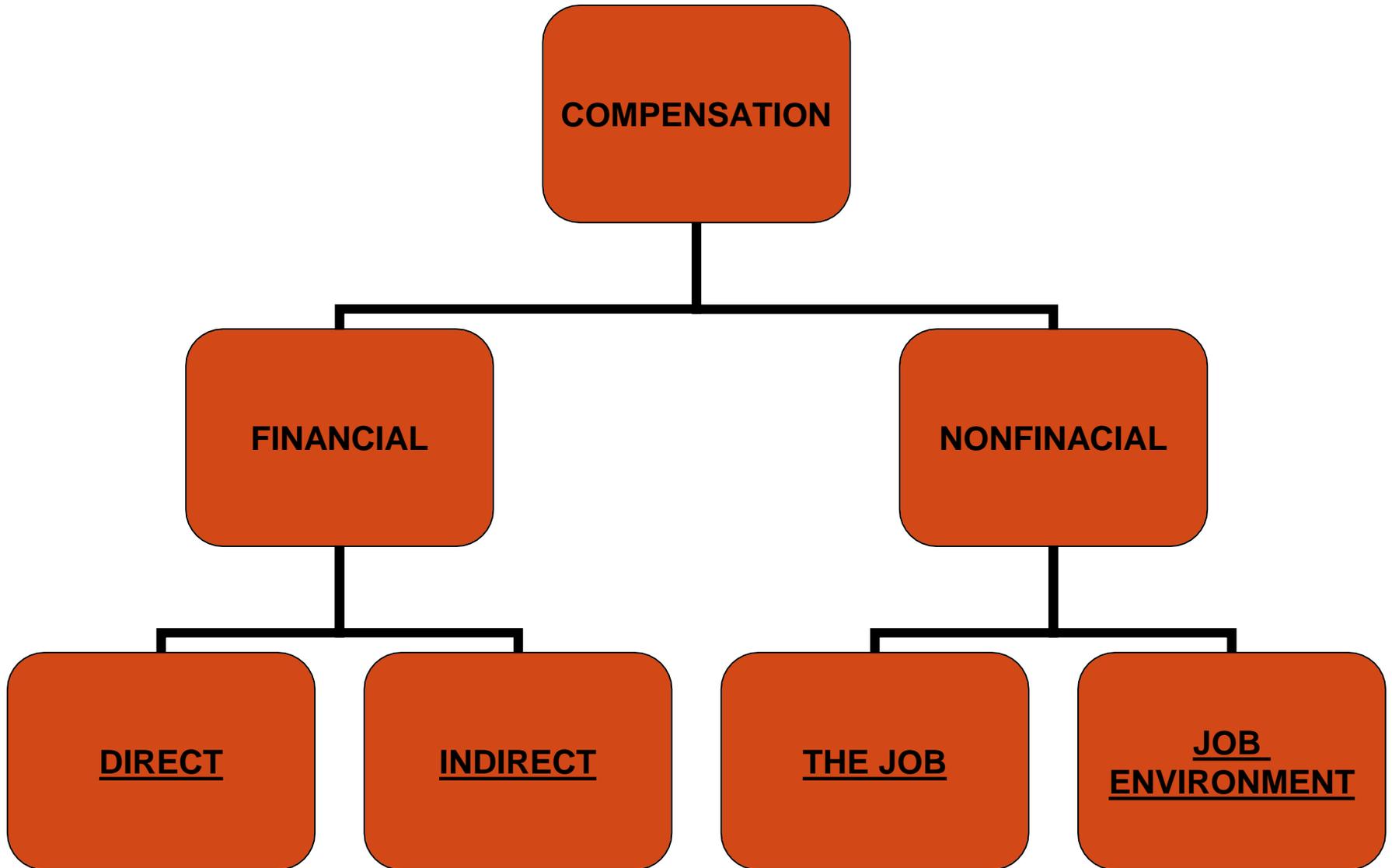
Beberapa peneliti mengungkapkan bahwa penghargaan dapat mempengaruhi :

- Tingkat motivasi karyawan (Lawler, 1973; Vroom, 1964)
- Budaya & iklim organisasi menyeluruh (Lawler, 1984)
- Struktur & biaya operasional organisasi (Lawler, 1984)
- Tingkat kompensasi tersebut menentukan gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan-perasaan karyawan terhadap organisasi.
- Selain itu, kompensasi juga berimbas besar atas rekrutmen, motivasi, produktivitas dan tingkat *turnover* karyawan.

BIS-BIS KOMPENSASI

BAGAN JENIS-JENIS KOMPENSASI

(Mondy & Noe, 1996)



FINANCIAL

DIRECT

- Wages
- Salaries
- Commissions
- Bonuses

INDIRECT

- Legally required
 - Social security
 - Unemployment insurance
 - Family & medical leave
- Voluntary
 - Payment for time not worked
 - Health benefits
 - Security benefits
 - Employee services
 - Premium pay

NONFINANCIAL

THE JOB

- Skill variety
- Task identity
- Task significance
- Autonomy
- Feedback

JOB ENVIRONMENT

- Workplace flexibility
- Comfortable working conditions
- Congenial co-workers
- Competent employees
- Job sharing

- **Salaries**

Fixed compensations paid, to holders of official, executive, or clerical positions , on a regular basis such as by the year, quarter, month, or week.

- **Wages**

Money paid for the use of something

- **Incentives**

Financial rewards paid to workers whose production exceeds a predetermined standard.

- **Benefits**

Indirect Financial & nonfinancial payments employees receive for continuing their employment with the company

Menentukan Tingkat-tingkat Penggajian

- Berdasarkan tambahan waktu yang digunakan di tempat kerja (*time-based pay*).
- Berdasarkan kinerja karyawan (*pay for performance*).
- Berdasarkan keterampilan (*skill based pay*)
- Berdasarkan kompetensi (*competency based pay*)

Berdasarkan tambahan waktu yang digunakan di tempat kerja (*time-based pay*).

- Contoh:
 - blue-collar workers biasanya dibayar berdasarkan ***upah*** per jam atau per hari (*kerja harian*).
 - Beberapa karyawan seperti manajer, profesional, sekretaris dan karyawan "***digaji***". Mereka digaji berdasarkan lamanya suatu periode waktu (seminggu, sebulan, setahun) bukan setiap jam atau setiap hari.



Berdasarkan kinerja karyawan (*pay for performance*).



- Contoh: *Piecework* (kerja-potongan): kompensasi dihubungkan langsung dengan jumlah produksi (atau jumlah) "potongan" yang dihasilkan pekerja (atau biasa disebut rencana pembayaran insentif).
- Misalnya: upah per jam seorang karyawan dibagi jumlah unit standar yang diharapkan dapat diselesaikan dalam satu jam, setiap unit yang diproduksi melebihi standar maka karyawan dibayarkan insentif. Komisi para salesman.

ASAS KOMPENSASI

Supaya efektif, kompensasi seharusnya dapat : (Cascio, 1995)

1. Memenuhi kebutuhan dasar
2. Mempertimbangkan adanya keadilan eksternal
3. Mempertimbangkan adanya keadilan internal
4. Pemberian disesuaikan dengan kebutuhan individu

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila: (Robbins, 1993)

1. Karyawan merasakan adanya keadilan dalam penggajian
2. Penghargaan yang mereka terima dikaitkan dengan kinerja mereka
3. Berkaitan dengan kebutuhan individu

KEADILAN & KOMPENSASI

- Bila seorang karyawan menerima kompensasi dari perusahaan, persepsi keadilan dipengaruhi oleh 2 faktor:
 - 1) Ratio kompensasi dengan inputs seseorang, berupa tenaga, pendidikan, pengalaman, latihan, daya tahan, dll
 - 2) Perbandingan ratio tersebut dengan ratio-ratio yang diterima orang lain

DUABENTUK KEADILAN DITEMPAT KERJA

- *KEADILAN DISTRIBUTIF*

Berkaitan dengan hasil akhirnya

Keadilan ini lebih mempengaruhi terhadap apa yang diberikan

- *KEADILAN PROSEDURAL*

Berkaitan dengan alatnya

Keadilan ini lebih mempengaruhi kepuasan terhadap pimpinan dan komitmen organisasi

PROSES PENENTUAN KOMPENSASI

LIMA LANGKAH MEMBUAT TARAF PEMBAYARAN

1. Menyelenggarakan survei gaji
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui **evaluasi pekerjaan**
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/ sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
5. Memperbaiki Taraf Pembayaran / Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

EVALUASI PEKERJAAN

- Job Ranking
- Job Grading/Job Classification
- Factor Comparison
- Point System
- Hay Guide Chart-Profile Method (Hay Plan)

Job Evaluation Methods: Ranking

- Ranking each job relative to all other jobs, usually based on some overall factor.
- Steps in job ranking:
 - Obtain job information.
 - Select and group jobs.
 - Select compensable factors.
 - Rank jobs.
 - Combine ratings.

Job Ranking by Olympia Health Care

Ranking Order	Annual Pay Scale
1. Office manager	\$43,000
2. Chief nurse	42,500
3. Bookkeeper	34,000
4. Nurse	32,500
5. Cook	31,000
6. Nurse's aide	28,500
7. Orderly	25,500

Table 11-3

Job Evaluation Methods:

Job Classification

- Raters categorize jobs into groups or classes of jobs that are of roughly the same value for pay purposes.
 - Classes contain similar jobs.
 - Grades are jobs that are similar in difficulty but otherwise different.
 - Jobs are classed by the amount or level of compensable factors they contain.

Example of A Grade Level Definition

GRADE	NATURE OF ASSIGNMENT	LEVEL OF RESPONSIBILITY
GS-7	Performs specialized duties in a defined functional or program area involving a wide variety of problems or situations; develops information, identifies interrelationships, and takes actions consistent with objectives of the function or program served.	Work is assigned in terms of objectives, priorities, and deadlines; the employee works independently in resolving most conflicts; completed work is evaluated for conformance to policy; guidelines, such as regulations, precedent cases, and policy statements require considerable interpretation and adaptation.

This is a summary chart of the key grade level criteria for the GS-7 level of clerical and assistance work. Do not use this chart alone for classification purposes; additional grade level criteria are in the Web-based chart.

Job Evaluation Methods: Point Method

- A quantitative technique that involves:
 - Identifying the degree to which each compensable factors are present in the job.
 - Awarding points for each degree of each factor.
 - Calculating a total point value for the job by adding up the corresponding points for each factor.

Job Evaluation Methods:

Factor Comparison

- Each job is ranked several times—once for each of several compensable factors.
- The rankings for each job are combined into an overall numerical rating for the job.

Job Evaluation Methods:

Hay Plan

- Metode yang menggunakan faktor layak kompensasi yang meliputi pengetahuan (know-how), pemecahan masalah, akuntabilitas, dan elemen-elemen tambahan yang bisa dibayar

Penggajian yang berbasis kompetensi

- Apa yang dimaksud dengan penggajian berbasis kompetensi?
- Rancangan kompensasi berupa pemberian imbalan kepada karyawan atas kemampuan yang mereka capai



**TANTANGAN YANG Dihadapi
DALAM MEMETAPKAN KOMPENSASI**

- Standar gaji yang berlaku umum
- Kekuatan serikat buruh
- Produktivitas
- Kebijakan gaji dan upah
- Peraturan pemerintah
- Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama

- PROSES PENENTUAN UPAH*



CONTOH SLIP GAJI

PT KRISHAND

SLIP GAJI
Januari 2004

NIK>Nama : **A002 - Nanda**

Jabatan : Sekretaris

Departemen : Accounting

Golongan : Golongan 1

Section : Keuangan

PENERIMAAN

Gaji Pokok	1,800,000
Tunjangan Jabatan	0
Lembur	52,023
Uang Makan	115,000
Transportasi	0
Pengobatan	0
Bonus/THR	0
Tunjangan PPh 21	48,221

Total Penerimaan 2,015,244

POTONGAN

Iuran Pensiun	36,000
DPLK	100,000
PPh 21	48,221

Total Potongan 184,221

Take Home Pay **1,831,023**

Ditransfer Ke:

Bank Central Asia Cab. Gatot Subroto
No. A/C 202 313526
a.n. Nanda

Dibuat Oleh:

(Catherine)

Jakarta, 27 Januari 2004

Diterima Oleh:

(Nanda)

UPAH MINIMUM REGIONAL

Pertimbangan Legal

- **UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X, Pasal 94**
- **Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum**

- **Upah Minimum Regional** adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.
- **Upah Minimum** adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- **Upah Minimum Regional Tingkat 1** untuk selanjutnya disebut UMR Tk.1 adalah upah minimum yang berlaku di satu propinsi.
- **Upah Minimum Regional Tingkat II** untuk selanjutnya disebut UMR Tk.II adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kotamadya atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.
- **Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II** untuk selanjutnya disebut UMSR Tk.I adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu propinsi.

**UPAH MINIMUM PROPINSI
TAHUN 2004 ***

NO	PROPINSI	TAHUN 2003 UMP (Rp)	TAHUN 2004 UMP (Rp)	PERSENTASE KENAIKAN
1	2	3	4	5
1	Nanggroe Aceh Darussalam.	425,000	550,000	29.41
2	Sumatra Utara	505,000	537,000	6.34
3	Sumatra Barat	435,000	480,000	10.34
4	Riau	437,500	476,875	9.00
5	Jambi	390,000	425,000	8.97
6	Sunsel	403,500	460,000	14.00
7	Bangka Belitung	379,500	447,923	18.03
8	Bengkulu	330,000	363,000	10.00
9	Lampung	350,000	377,500	7.86
10	Jawa Barat	320,000	366,500	14.53
11	DKI Jakarta	631,000	671,550	6.33
12	Banten	475,000	515,000	8.42
13	Jawa Tengah	340,000	365,000	7.23
14	D.I. Yogyakarta	360,000	365,000	1.39
15	Jawa Timur	274,000	310,000	13.14
16	Bali	410,000	425,000	3.66
17	N T B	375,000	412,500	10.00
18	N T T	350,000		
19	Kalimantan Barat	400,000	420,000	5.00
20	Kalimantan Selatan	425,000	482,212	13.46
21	Kalimantan Tengah	425,000	482,250	13.47
22	Kalimantan Timur	540,000	572,652	6.05
23	Maluku	370,000	450,000	21.62
24	Maluku Utara	370,000	400,000	8.11
25	Gorontalo	410,000	430,000	4.88
26	Sulawesi Utara	495,000	545,000	10.10
27	Sulawesi Tenggara	390,000	470,000	20.51
28	Sulawesi Tengah	410,000		
29	Sulawesi Selatan	415,000	455,000	9.64
30	Papua	600,000	650,000	8.33
	Rata-Rata	414,715	460,892	10.71

Sumber: Depnakertrans, Ditjen BHI
Catatan: * s.d 21 Januari 2004

Compensating Managers

- **Kompensasi untuk seorang top eksekutif perusahaan biasanya terdiri dari:**
 - 1. Base-pay (gaji pokok) termasuk fixed salary (gaji tetap)**
 - 2. Short-term incentives**
 - 3. Long-term incentives**
 - 4. Executive benefit and perks (penghasilan tambahan)**



Compensating Professional Employees

- Mengkompensasi karyawan profesional non-penyelia seperti *engineers* dan ilmuwan menyajikan masalah yang unik.
- Jabatan-jabatan analisis menempatkan satu premi yang besar pada kreativitas dan pemecahan masalah, faktor-faktor yang dapat dikompensasikan yang semuanya tidak mudah dibandingkan dan diukur
- Dampak ekonomi profesional pada perusahaan sering dihubungkan hanya secara tidak langsung dengan usaha-usaha aktual orang itu, misalnya keberhasilan dari temuan seorang engineer tergantung pada banyak faktor, seperti seberapa baiknya diproduksi dan dipasarkan.

Compensating Professional Employees

- **Pengetahuan dan keterampilan untuk penerapannya adalah sangat sulit untuk dihitung dan diukur.**
- **Akibatnya, para employer kebanyakan menggunakan satu pendekatan penerapan harga pasar dalam mengevaluasi jabatan profesional.**

