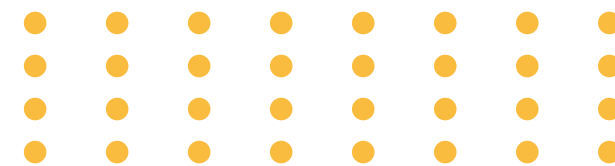




SISTEM IMBALAN



Oleh Umu Kultsum (2414290022)



INTRODUCTION ● ● ●

Sistem imbalan adalah keseluruhan kebijakan dan mekanisme yang ditetapkan oleh organisasi untuk memberikan kompensasi kepada para pekerja sebagai balas jasa atas pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu yang mereka sumbangkan. Sistem ini tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan material pekerja, tetapi juga menjaga harkat dan martabat manusia, sekaligus mendukung tercapainya tujuan dan keberlangsungan organisasi.



PERANAN BAGIAN KEPEGAWAIAN

Bagian kepegawaian memiliki tanggung jawab utama dalam mengembangkan dan menerapkan sistem imbalan secara seragam di seluruh organisasi. Sistem imbalan tersebut harus didasarkan pada prinsip keadilan, kewajaran, dan kesetaraan agar mampu menjadi instrumen yang efektif dalam memenuhi berbagai kepentingan organisasi dan pegawai.

- Sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi.
- Sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi.
- Sistem imbalan yang mengandung prinsip keadilan.
- menghargai perilaku positif
- pengendalian pembiayaan
- kepatuhan kepada peraturan per undang undangan
- terciptanya administrasi pengupahan yang berdaya guna dan berhasil guna



Dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal.

1. Melakukan analisis pekerjaan.
2. melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal
3. Melakukan survai berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
4. Menentukan "harga" setiap pekerjaan dihubungkan dengan "harga" pekerjaan sejenis ditempat lain.



SISTEM IMBALAN YANG EFEKTIF



PENILAIAN PEKERJAAN DAN SISTEM IMBALAN

Penilaian pekerjaan dan sistem imbalan adalah proses untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan kontribusi dan prestasi kerjanya. Karena imbalan berkaitan langsung dengan keadilan dan motivasi, penilaian pekerjaan harus dilakukan secara rasional dan objektif.

1. Penentuan peringkat pekerjaan

2. Klasifikasi pekerjaan

3. Metode perbandingan faktor faktor kritikal

Penggunaan metode ini melibatkan lima langkah, yaitu:

- penentuan faktor-faktor kritikal,
- penentuan pekerjaan-pekerjaan kunci,
- penentuan tingkat gaji bagi setiap komponen yang di- pandang kritikal,
- pembandingan satu faktor tertentu pada berbagai pekerja- an,
- Penilaian pekerjaan – pekerjaan lainnya

PEKERJAAN YANG DINILAI			
Faktorf-faktor Kritikal	Pesuruh	Sekretaris	KaBag TU
Tanggung jawab	Rp.	Rp.	Rp.
Keterampilan	Rp.	Rp.	Rp.
Upaya Mental	Rp.	Rp.	Rp.
Persyaratan fisik	Rp.	Rp.	Rp.
Kondisi Kerja	Rp.	Rp.	Rp.
Jumlah			
GAJI			

4. Sistem point

Penggunaan sistem ini melibatkan enam langkah, yaitu

- menentukan faktor-faktor kritikal,
- menentukan tingkat faktor-faktor kritikal tersebut,
- alokasi point pada faktor-faktor yang diidentifikasi,
- alokasi point pada masing-masing tingkat,
- pengembangan pedoman bagi setiap point,
- Penerapan sistem point yg ditetapkan

TINGKAT-TINGKAT				
Faktor-faktor Kritikal	Minimum	Rendah	Sedang	Tinggi
Tanggung jawab				
Keterampilan				
Usaha				
Kondisi Kerja				

SURVAI UPAH DAN GAJI



Prinsip Keadilan dalam Imbalan

Sistem imbalan (upah dan gaji) wajib ditegakkan berdasarkan prinsip keadilan. Prinsip ini dihitung berdasarkan setidaknya tiga aspek fundamental:

- Keadilan Internal (Internal Equity): Imbalan yang diberikan harus setara bagi para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis dalam satu organisasi, didasarkan pada kesamaan faktor-faktor kritikal pekerjaan.
- Keadilan Eksternal (External Equity): Imbalan yang diberikan harus sebanding dengan imbalan bagi pegawai lain yang terlibat dalam pekerjaan sejenis pada wilayah kerja yang sama.
- Keadilan Personal: Tingkat imbalan yang diterima harus memadai dan wajar (layak) untuk menjamin taraf hidup pekerja dan pihak-pihak yang menjadi tanggungannya (prinsip kewajaran).

Penentuan Nilai dan Pengelompokan

Hasil survei dijadikan dasar penentuan nilai berbagai pekerjaan, yang dicapai melalui dua pendekatan penetapan nilai:

- Pendekatan Relatif: Penentuan nilai pekerjaan didasarkan pada perbandingan internal dalam organisasi melalui proses evaluasi pekerjaan.
- Pendekatan Absolut: Penentuan nilai didasarkan pada tingkat upah atau gaji yang berlaku bagi pelaksana pekerjaan tertentu di pasar kerja (eksternal).

Selanjutnya, berbagai peringkat pekerjaan yang telah dinilai akan dikelompokkan. Pengelompokan ini bertujuan untuk menentukan tingkat upah dan gaji yang berbeda dalam Imbalan

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SISTEM IMBALAN

TINGKAT UPAH DAN GAJI YANG BERLAKU

Tingkat upah dan gaji yang diterapkan suatu organisasi harus mempertimbangkan tingkat upah dan gaji umum yang berlaku di wilayah kerjanya.

Faktor ini tidak bisa diterapkan begitu saja, tetapi harus dikaitkan dengan faktor lain, terutama kelangkaan tenaga kerja.

Contoh: Jika tenaga kerja terampil dan berpengalaman langka, permintaan atas tenaga kerja tersebut akan meningkat dan mereka akan menuntut imbalan (upah/gaji) yang lebih tinggi.

TUNTUTAN SERIKAT PEKERJA

Eksistensi serikat pekerja memungkinkan adanya tuntutan upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

Tuntutan serikat pekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti upaya meningkatkan taraf hidup anggota, atau penilaian serikat bahwa perubahan struktur upah dan gaji memungkinkan.

Peranan serikat pekerja perlu diperhitungkan, sebab tuntutan mereka berpotensi memicu kegiatan yang merugikan manajemen dan serikat sendiri (misalnya memperlambat proses produksi, pemogokan).



PRODUKTIVITAS

Imbalan yang dibayarkan kepada pekerja seharusnya wajar dan disesuaikan dengan produktivitas mereka.

Manajemen dan pekerja perlu menyadari kaitan erat antara tingkat upah/gaji dengan tingkat produktivitas kerja.

KEBIJAKSANAAN ORGANISASI MENGENAI UPAH DAN GAJI

Kebijaksanaan ini tercermin dalam jumlah uang yang diterima oleh karyawan (take home pay).

Bukan hanya gaji pokok yang penting, tetapi juga berbagai komponen lain seperti:

Tunjangan jabatan, Tunjangan istri dan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, Bonus, Tunjangan kemahalan, Lain-lain

PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

Organisasi wajib mematuhi ketentuan hukum yang ditetapkan pemerintah (misalnya, upah minimum, jam kerja, hak cuti).

Pemerintah mengatur berbagai aspek kehidupan kekayaan melalui peraturan perundang-undangan.

Contoh: Penetapan upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, usia kerja, hak cuti, jumlah jam kerja, berserikat, dan sebagainya.



SISTEM INSENTIF

Sistem insentif digunakan untuk mendorong produktivitas tinggi karyawan melalui berbagai jenis insentif. Insentif Individual (seperti piecework dan komisi) diberikan berdasarkan hasil kerja pribadi yang melampaui target. Insentif Kelompok (seperti bagi keuntungan dan insentif produksi) diberikan atas keberhasilan kolektif dan mendorong kerja sama. Sementara itu, Insentif Eksekutif (bonus tunai atau saham) terkait langsung dengan prestasi strategis. Untuk profesional, digunakan Kurva Kematangan yang memastikan penghasilan terus meningkat berdasarkan pangkat dan prestasi ilmiah, meskipun tanpa promosi jabatan struktural. Intinya, sistem ini harus dirancang agar manfaat peningkatan produktivitas lebih besar daripada biaya insentif yang dikeluarkan.



Sistem imbalan bagi karyawan mencakup upah dan gaji serta kompensasi tambahan yang dikenal sebagai "beban sampingan" atau pelayanan. Kompensasi tambahan ini, seperti berbagai jenis asuransi (kesehatan, jiwa) dan tunjangan, bertujuan untuk mengurangi beban finansial karyawan, meningkatkan loyalitas, dan menarik tenaga kerja berkualitas.

Selain itu, organisasi memberikan Jaminan Penghasilan, yang mencakup pemberian gaji saat karyawan tidak bekerja (cuti/sakit) dan pengaturan waktu kerja fleksibel (flexitime). Bagian terpenting dari jaminan ini adalah dana pensiun, yang harus menjamin taraf hidup layak bagi karyawan yang berhenti karena usia pensiun. Jika terjadi pemberhentian atau pensiun dipercepat, organisasi wajib memberikan pesangon dan memastikan jaminan penghasilan tetap ada

PELAYANAN BAGI KARYAWAN



JASA – JASA KEPEGAWAIAN

Jasa-Jasa Kepegawaian adalah layanan yang diberikan organisasi di luar upah dan gaji, dengan tujuan utama mendorong produktivitas, ketenangan kerja, dan menjamin harkat martabat karyawan.

Bantuan Dana Finansial:

Tujuan: Memenuhi kebutuhan jangka pendek (mendesak) dan jangka panjang karyawan.

Contoh Spesifik: Pembentukan Koperasi Simpan Pinjam Karyawan, pemberian fasilitas pinjaman/deposito berbunga rendah, dan kesempatan memiliki saham perusahaan (stock option).

Bantuan Dana Pendidikan:

Tujuan: Membiayai pendidikan, kursus, atau pelatihan formal/non-formal yang relevan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi.

Bantuan Sosial:

Tujuan: Membantu karyawan mengatasi stres dan masalah pribadi.

Contoh Spesifik: Pemberian layanan konsultasi (psikologis/hukum), fasilitas pengobatan, dan pembentukan klub rekreasi (raga).

Contoh Spesifik: Diskon atau potongan harga saat pembelian di toko perusahaan, dan fasilitas kredit atau cicilan barang.



Any Question ?



THANK YOU

FOR YOUR ATTENTION!