



# SISTEM KOMPENSASI (COMPENSATION SYSTEM)

Oleh:

Rofi Rofaida, SP.,M.Si

Program Studi Manajemen

Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pendidikan Indonesia

# Kompensasi : Frame Work

**Compensation** : refers to all form of financial return and tangible service and benefit employee receive as part of an employment relationship (Milkovich and Newman)

Kompensasi berkaitan dengan segala bentuk imbalan finansial dan manfaat tangible yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan

## **3 key words:**

1. Reward
2. Financial and non financial
3. an employment relationship between employee and organization

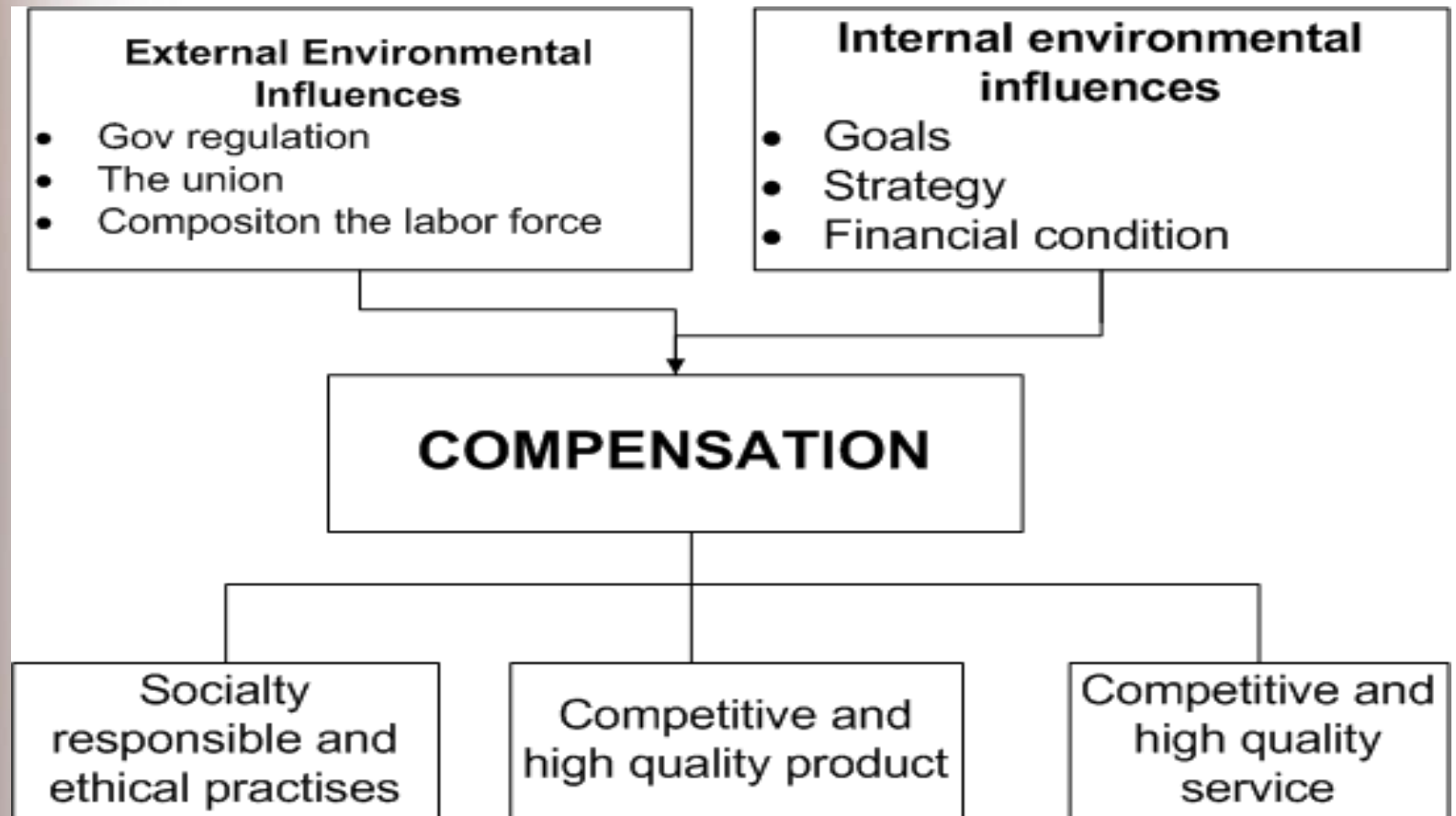
# Tujuan Kompensasi

- Memperoleh karyawan qualified
- Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- Menjamin keadilan
- Menghargai perilaku yang diinginkan
- Mengendalikan biaya-biaya
- Memenuhi peraturan

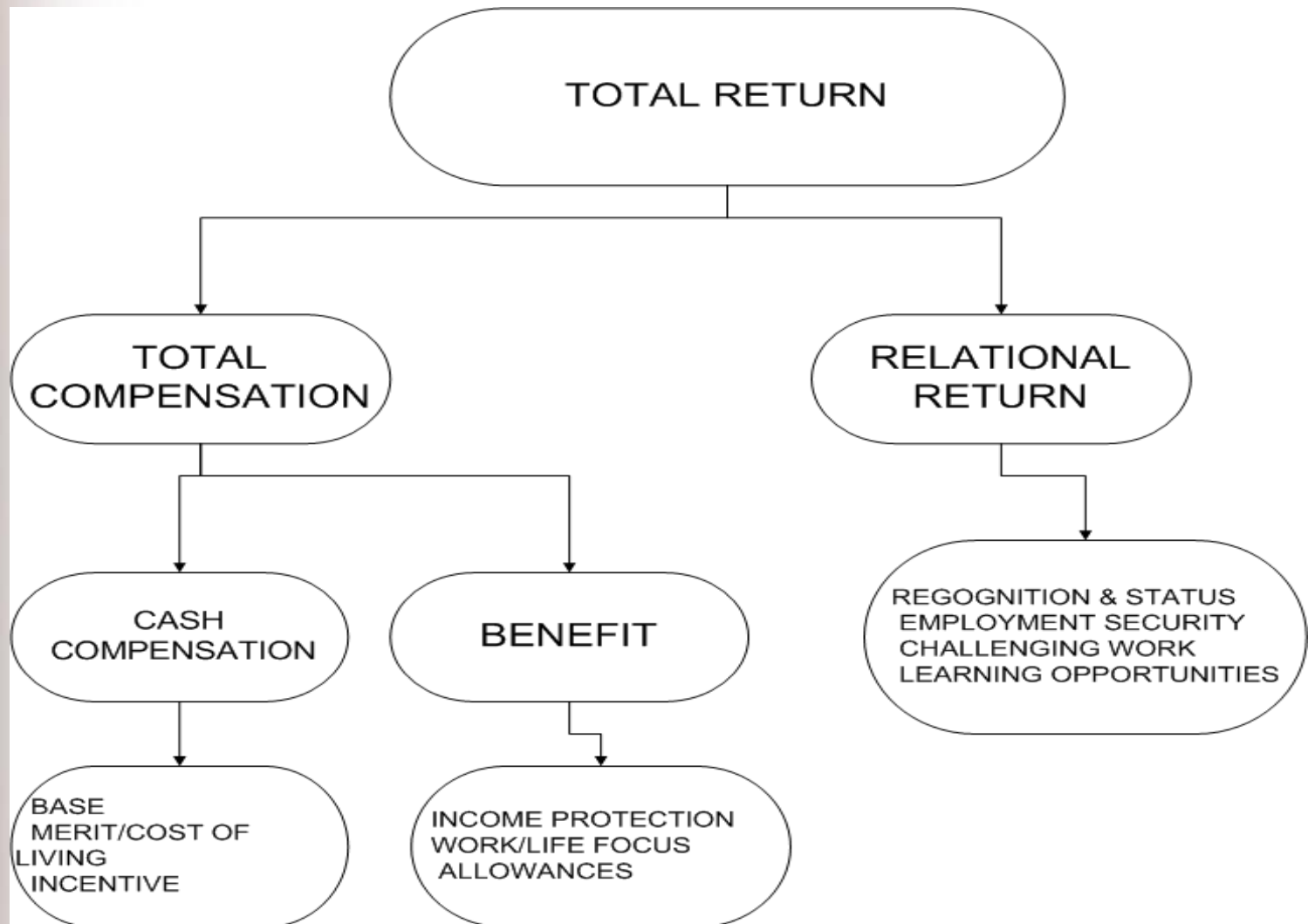
# Tantangan

- Suplai dan permintaan tenaga kerja
- Serikat karyawan
- Kesiediaan untuk membayar
- Kemampuan untuk membayar
- Kebijakan pengupahan dan penggajian
- Kendala pemerintah

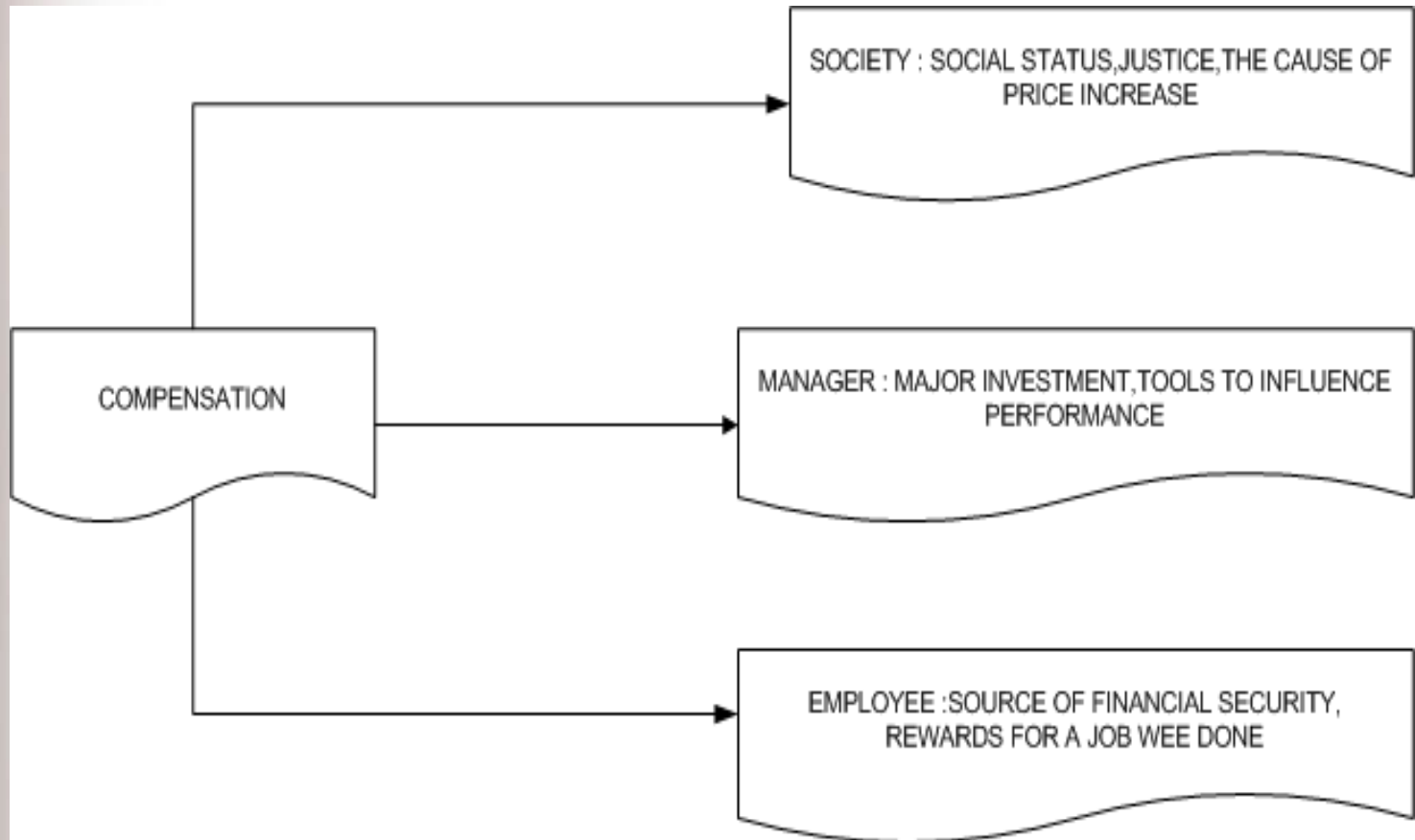
# Model Input dan Ouput Kompensasi:



# FORM OF RETURN



# DIFFERENT PERCEPTION OF COMPENSATION



# COMPENSATION PRINCIPLE

- EQUITABLE
- BALANCED
- COST-EFFECTIVE
- SECURE
- INCENTIVE PROVIDING
- ACCEPTABLE TO EMPLOYEE





**INTERNAL EQUITY  
VS  
EXTERNAL EQUITY**

# **EVALUASI PEKERJAAN (JOB EVALUATION)**

## **EVALUASI PEKERJAAN**

Proses formal dimana perusahaan membuat perbandingan secara sistematis untuk setiap kategori pekerjaan (job categories) untuk memberikan nilai yang akan menentukan tingkat kompensasi

**INTERNAL STRUCTURE**

**KEADILAN INTERNAL (INTERNAL EQUITY)  
SETIAP PEKERJAAN AKAN DIBAYAR SESUAI  
DENGAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PENCAPAIAN  
TUJUAN PERUSAHAAN**

# PAY SURVEY

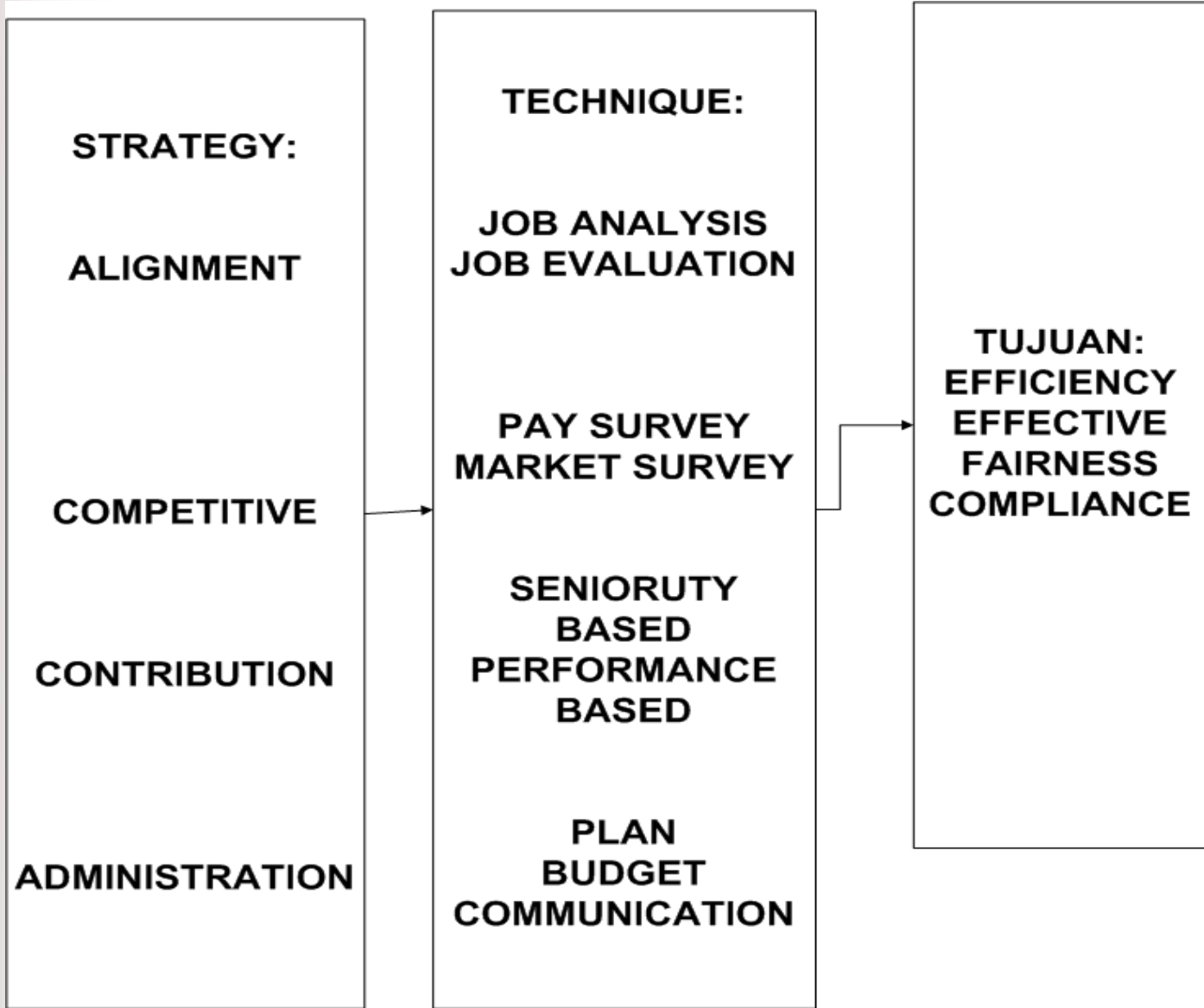
Survey yang bertujuan untuk membandingkan gaji pada perusahaan tersebut dengan gaji pada perusahaan lain pada ukuran perusahaan dan industri yang sama

Strategy:  
High pay strategy  
Low pay strategy  
Comparable pay strategy

Strategi terpilih (chosen strategy)

Pay structure

Keadilan eksternal



# METODE KOMPENSASI :PERSPEKTIF PEKERJAAN

**JOB EVALUATION** : proses untuk menentukan nilai relatif dari setiap job category terhadap job category lainnya.

**TUJUAN :**

- Identifikasi struktur pekerjaan didalam perusahaan
- Menghilangkan ketidakadilan dalam kompensasi dari perspektif hubungan setiap pekerjaan
- Mengembangkan hirarkhi pekerjaan untuk menentukan pay structure (structure gaji/kompensasi)

# METODE KOMPENSASI : PERSPEKTIF PEKERJAAN (CONT'D)

1. Ranking method
2. Classification method
3. Factor comparison method
4. Point method

## **METODE KOMPENSASI : PERSPEKTIF PEKERJAAN (CONT'D)**

<b>Comparison basis</b>	<b>Non quantitative comparison (job as whole)</b>	<b>Quantitative comparison (parts of factors of jobs)</b>
Job vs job	Job ranking	Factor comparison
Job vs scale	Jobgrading or classification	Point system

## **METODE KOMPENSASI :PERSPEKTIF PEKERJAAN (CONT'D)**

**Ranking method metode dengan mengurutkan setiap pekerjaan dalam perusahaan didasarkan pada kontribusi terhadap perusahaan.**

**Pekerjaan yang dinilai memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan dinilai lebih tinggi dari pekerjaan yang kontribusinya lebih kecil. Starting point dari metode ini adalah job analysis**



## METODE KOMPENSASI : PERSPEKTIF PEKERJAAN (CONT'D)

*Classification method* : metode dengan membuat sejumlah grup atau kelas pekerjaan, kemudian mengklasifikasikan pekerjaan pekerjaan ke dalam kelas-kelas tersebut.

## METODE KOMPENSASI : PERSPEKTIF PEKERJAAN (CONT'D)

Langkah dalam *classification method*:

1. Identifikasi jumlah kategori/kelas pekerjaan
2. Buat definisi dari setiap kelas pekerjaan
3. Tentukan tingkat gaji untuk setiap kelas
4. Masukkan pekerjaan ke dalam setiap kelas

## **METODE KOMPENSASI : PERSPEKTIF PEKERJAAN (CONT'D)**

<b>Class I</b>	<b>Simple work, no supervisory responsibilities, no public contact</b>
<b>Class II</b>	<b>Simple work, no supervisory responsibilities, public contact</b>
<b>Class III</b>	<b>Work of medium complexity, no supervisory responsibilities, public contact</b>
<b>Class IV</b>	<b>Work of medium complexity, supervisory responsibilities, public contact</b>
<b>Class V</b>	<b>Complex work, supervisory responsibilities, public contact</b>