

❖ BAB 13

Recognizing Employee Contribution with **Pay**

A development course to set you up for success at work



Sign language interpretation is available for this session.

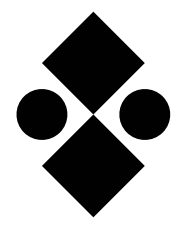


Tujuan *Pembelajaran*



- MENGANALISIS HUBUNGAN ANTARA PEMBAYARAN INSENTIF DAN KINERJA KARYAWAN SERTA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBUATNYA EFEKTIF.
- MENJELASKAN BERBAGAI BENTUK INSENTIF INDIVIDU DAN DAMPAKNYA TERHADAP MOTIVASI SERTA PRODUKTIVITAS.
- MENGIDENTIFIKASI METODE INSENTIF KELOMPOK DAN PERBANDINGANNYA DENGAN INSENTIF INDIVIDU.
- MENJELASKAN KETERKAITAN PEMBAYARAN INSENTIF DENGAN KINERJA KESELURUHAN PERUSAHAAN.
- MEMAHAMI KONSEP BALANCED SCORECARD DALAM SISTEM INSENTIF DAN MANFAATNYA.
- MENGIDENTIFIKASI FAKTOR PENDUKUNG KEBERHASILAN PROGRAM INSENTIF, TERMASUK KOMUNIKASI DAN PARTISIPASI KARYAWAN.
- MENGANALISIS ISU-ISU DALAM PEMBAYARAN BERBASIS KINERJA BAGI EKSEKUTIF, TERMASUK KESEIMBANGAN INSENTIF DAN RISIKO ETIKA.





Pembayaran Insentif

Pembayaran insentif adalah bentuk kompensasi tambahan selain upah dan gaji yang bertujuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempertahankan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dengan menawarkan insentif yang kompetitif.



Sistem pembayaran insentif harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti:

- Ukuran kinerja dikaitkan dengan tujuan organisasi.
- Karyawan percaya bahwa mereka dapat mencapai standar kinerja.
- Organisasi menyediakan sumber daya yang diperlukan.
- Insentif dianggap berharga dan adil oleh karyawan.
- Sistem imbalan mempertimbangkan potensi pengabaian tujuan yang tidak diberi insentif.

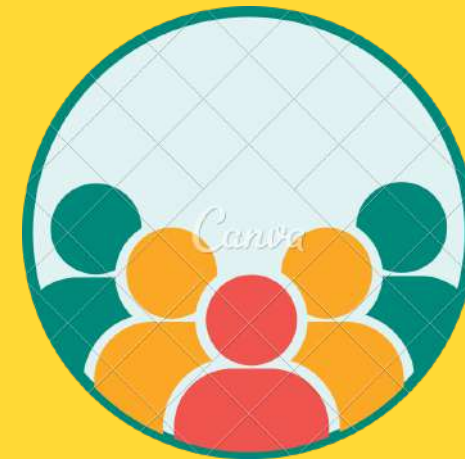
❖ 3 Kategori Utama Pembayaran Insentif



INSENTIF BERBASIS INDIVIDU



INSENTIF BERBASIS KELOMPOK



INSENTIF BERBASIS ORGANISASI

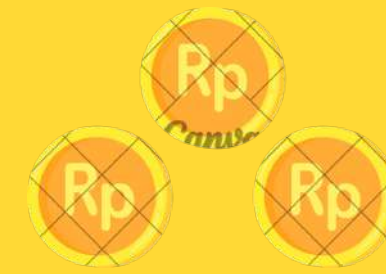
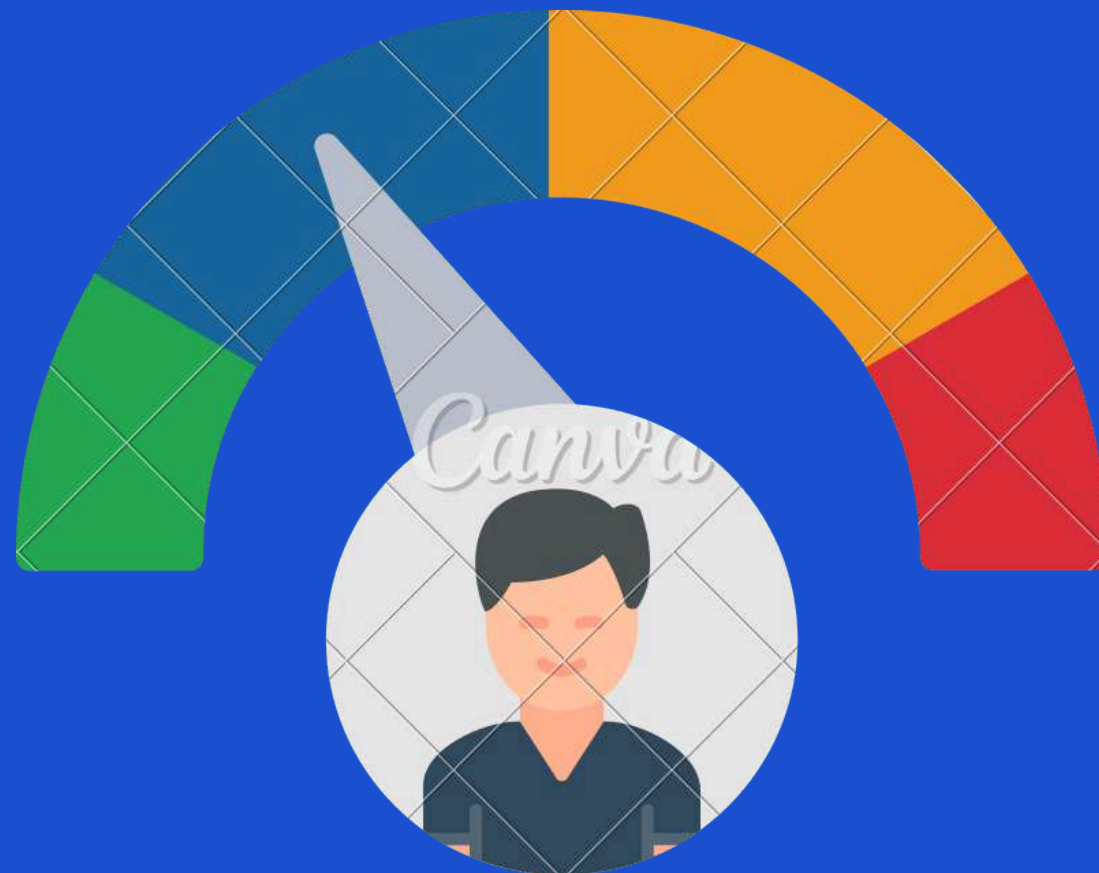


Our Training Objective

Introduce here the main concept that this training course is aiming to impart to the audience. Share how it will help them in their role and responsibilities within the company.



Bagaimana organisasi mengenali **Kinerja** individu??



TINGKAT UPAH BORONGAN



RENCANA JAM KERJA STANDAR



PEMBAYARAN BERDASARKAN PRESTASI



BONUS INDIVIDU



KOMISI PENJUALAN

Kartu skor berimbang / **Balanced scorecard**

adalah kerangka kerja untuk mengukur dan mengelola kinerja organisasi, menghubungkan visi dan misi dengan tujuan, ukuran, dan inisiatif strategis

Empat perspektif Utama





Mengidentifikasi cara untuk mengenali **Kinerja Kelompok**



MENGHARGAI KINERJA TIM

01 MENINGKATKAN MORAL TIM

Penghargaan meningkatkan suasana hati tim secara keseluruhan, membuat mereka merasa dihargai dan diapresiasi.



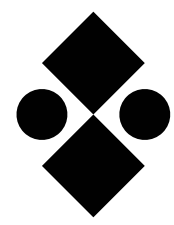
02 MENDORONG KOLABORASI

Ini menegaskan bahwa kesuksesan adalah hasil dari kolaborasi dan tujuan bersama, bukan hanya usaha individu.



03 MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS

Ketika karyawan atau anggota tim diakui atas pekerjaan mereka, hal ini sering kali mendorong mereka untuk tampil terbaik



Kompensasi Berdasarkan Kinerja Organisasi

1. PROFIT SHARING (BAGI HASIL KEUNTUNGAN)

- Karyawan menerima pembayaran berdasarkan persentase keuntungan organisasi, tetapi ini tidak termasuk dalam gaji pokok.
- Contoh: General Motors membagi setidaknya 6% dari keuntungannya kepada pekerja sesuai dengan jam kerja mereka.



2. STOCK OWNERSHIP (KEPEMILIKAN SAHAM OLEH KARYAWAN)

- Membuat karyawan secara langsung menjadi pemilik perusahaan.
- Jenis program kepemilikan saham:
 1. Stock Options:
 2. Employee Stock Ownership Plan (ESOP):

❖ Proses yang Membuat Insentif Berhasil



PARTISIPASI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

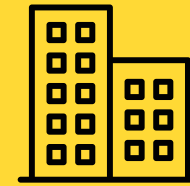
keterlibatan aktif pihak yang menerima insentif dalam proses perancangannya. Hal ini memastikan bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, adil, dan lebih memotivasi penerima. Dengan melibatkan mereka, insentif menjadi lebih efektif karena mencerminkan harapan dan preferensi yang sebenarnya.

KOMUNIKASI

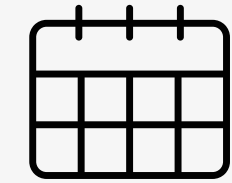
komunikasi dalam proses insentif berperan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan transparan mengenai tujuan, mekanisme, serta manfaat insentif. Komunikasi yang baik membantu menghindari kesalahpahaman, meningkatkan kepercayaan, dan mendorong partisipasi aktif.

Topic Area Three

FURTHER DISCUSS THE FIRST TOPIC AREA HERE.



Briefly elaborate on what the subtopic is all about.



WRITE A SUBTOPIC

Briefly elaborate on what the subtopic is all about.



WRITE A SUBTOPIC

Briefly elaborate on what the subtopic is all about.



WRITE A SUBTOPIC

Briefly elaborate on what the subtopic is all about.



Pembayaran Insentif untuk **Eksekutif**

Eksekutif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi, sehingga sistem insentif mereka harus dirancang dengan cermat. Insentif diharapkan meningkatkan kinerja eksekutif dan organisasi secara keseluruhan.

Insentif Jangka Pendek

Bonus berbasis laba tahunan, pengembalian investasi, atau ukuran kinerja lainnya.

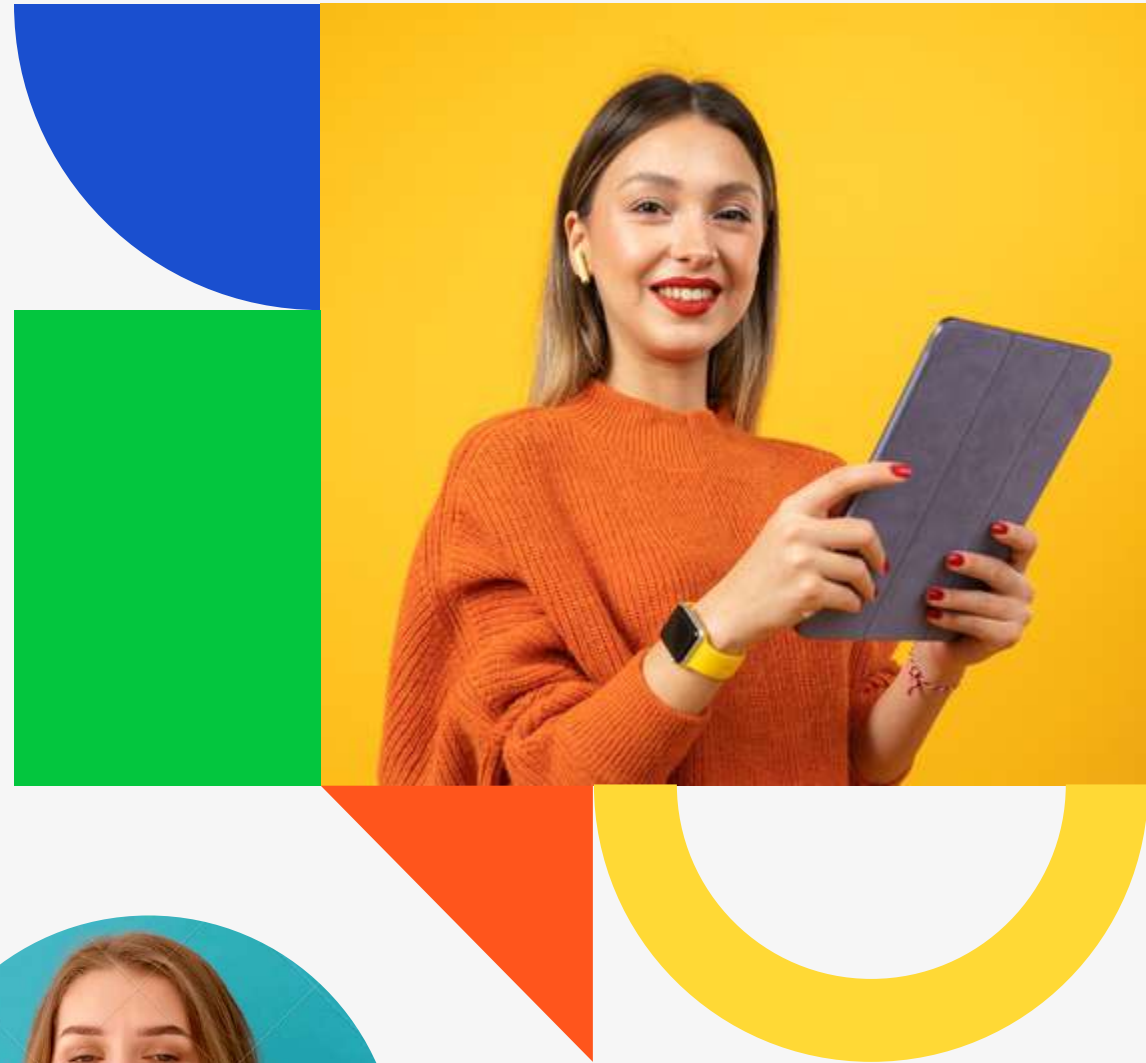
Insentif Jangka Panjang

Opsi saham dan rencana pembelian saham

Pengukuran Kinerja bagi Eksekutif

- Pendekatan balanced scorecard
- Securities and Exchange Commission (SEC)

KESIMPULAN



INGOUDE COMPANY





Thank You For Listening!

REACH OUT FOR ANY QUESTIONS.

EMAIL	HELLO@REALLYGREATSITE.COM
SOCIAL MEDIA	@REALLYGREATSITE