



CHAPTER 14

PEMBERIAN TUNJANGAN KARYAWAN

RAHMA ALYA AZ-ZHARA	2411011107
KAYLA LUTHFI AULIA	2411011108
PUSPITA NURUL	2411011112
AZZAHRA AURELLIA MATTULADA	2411011120
ANISA FUTRI	2411011119
DIMAS MAULANA	2411011113
AHMAD UNSA EL-FARID	2411011123



TUJUAN PEMBELAJARAN

VISION

Memberikan pemahaman mengenai pengertian dan jenis-jenis tunjangan karyawan serta peran pentingnya dalam struktur kompensasi perusahaan. Materi ini juga menjelaskan bagaimana tunjangan dapat menarik dan mempertahankan talenta, meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan, dan memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja.





PENTINGNYA TUNJANGAN SEBAGAI BAGIAN DARI KOMPENSASI KARYAWAN

**Menarik dan
Mempertahankan Talenta**

**Meningkatkan Kepuasan
dan Loyalitas Karyawan**

**Meningkatkan
produktivitas**

**Dukungan Kesehatan
dan Kesejahteraan**

**Penciptaan Lingkungan
Kerja yang Positif**



MANFAAT YANG DIWAJIBKAN OLEH UNDANG-UNDANG

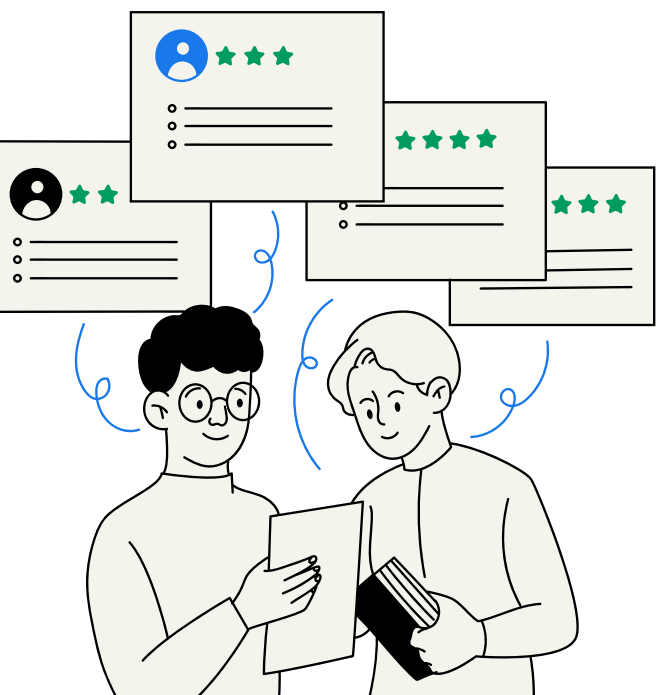
Jaminan Sosial

Asuransi Pengangguran

Kompensasi Pekerja

Cuti Keluarga dan Medis
Tidak Dibayar

Manfaat Layanan
Kesehatan



PROGRAM MANFAAT OPSIONAL

CUTI BERBAYAR

jenis cuti yang diberikan kepada karyawan dengan tetap menerima gaji, tetapi bukan bagian dari cuti wajib yang diatur oleh hukum. Manfaat ini biasanya disediakan oleh perusahaan sebagai insentif tambahan untuk menarik dan mempertahankan karyawan.





ASURANSI KELOMPOK

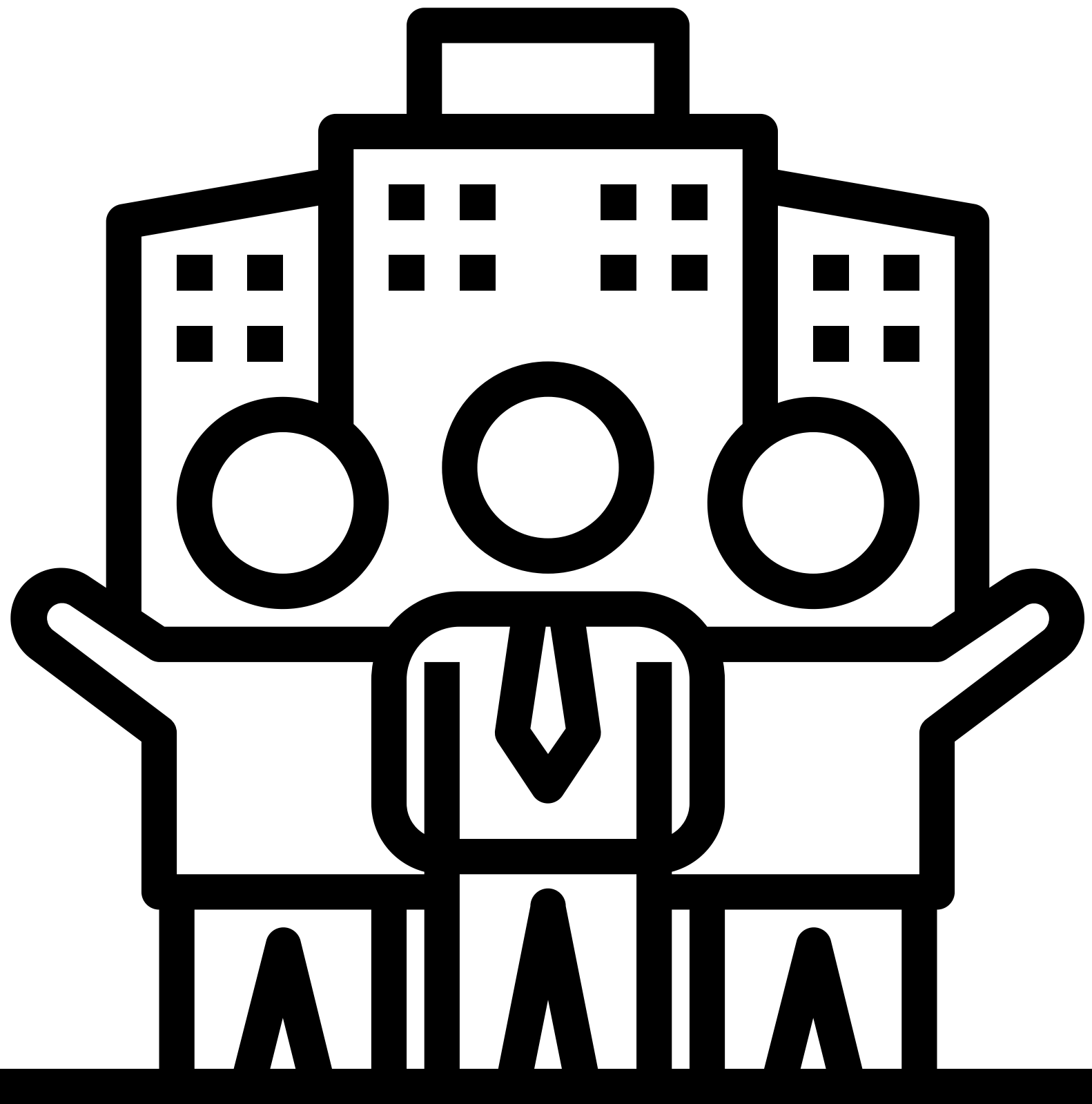
DESKRIPSI

jenis asuransi yang menawarkan perlindungan kepada sekelompok orang yang memiliki kesamaan, biasanya melalui hubungan kerja atau keanggotaan dalam suatu organisasi. Asuransi ini biasanya mencakup: Asuransi kesehatan jiwa dan disabilitas

UNDANG UNDANG

COBRA adalah undang-undang yang membantu orang untuk melanjutkan asuransi kesehatan karyawan mereka jika mereka kehilangannya. **COBRA** adalah singkatan dari **Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act**. COBRA adalah "jaring pengaman" asuransi kesehatan.





RENCANA PENSIUN

Rencana pensiun biasanya melibatkan pengumpulan dana secara bertahap selama masa kerja aktif seseorang. Dana ini kemudian dikelola dan diinvestasikan oleh lembaga tertentu, seperti perusahaan asuransi atau lembaga keuangan, untuk memastikan pertumbuhan nilai dana hingga saat pensiun. Ketika peserta pensiun, mereka akan menerima pembayaran dari dana tersebut sebagai sumber pendapatan.

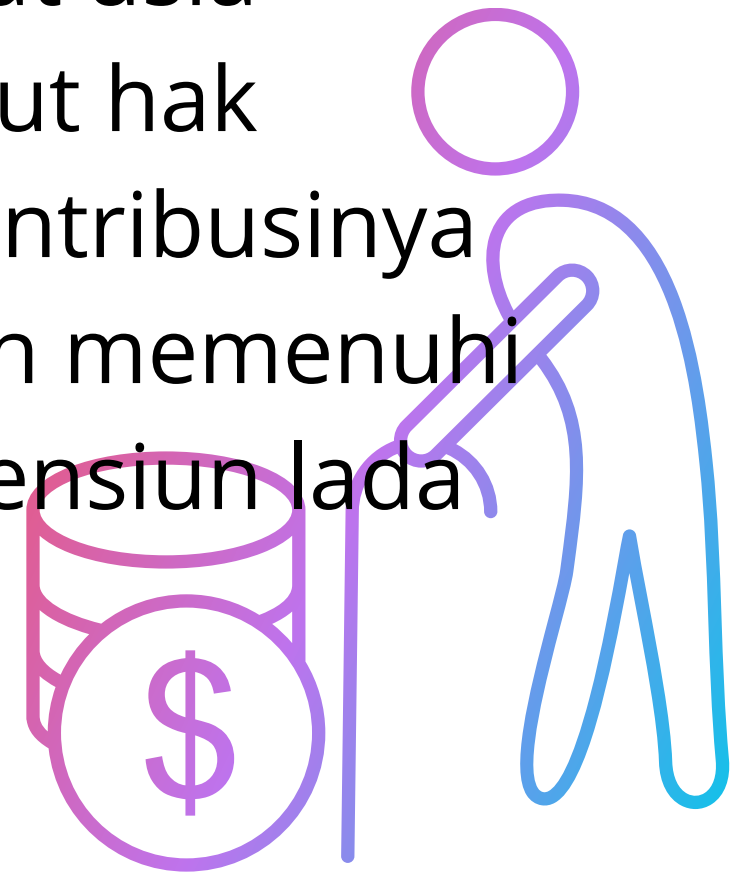


JENIS JENIS RENCANA PENSIUN

- Rencana pensiun manfaat pasti
Rencana yang memberikan anda pembayaran rutin, biasanya bulanan. Risiko ditanggung pemberi kerja
- Rencana luran pasti
Mengizinkan karyawan dan/atau pemberi kerja untuk menyetor dana ke rekening pensiun individu. Besaran manfaat yang diterima peserta tergantung pada jumlah kontribusi dan hasil investasi.
Risiko ditanggung oleh peserta.

PERSYARATAN PEMERINTAH UNTUK PEMBERIAN VESTING DAN KOMUNIKASI

ERISA Menjamin karyawan bahwa mereka menjadi peserta dalam program pensiun dari bekerja dalam jumlah tahun tertentu, mereka mendapatkan hak atas pensiun pada saat usia pensiun. Hak hak ini disebut hak vesting. Karyawan yang kontribusinya telah di vesting maka telah memenuhi syarat untuk menerima pensiun lada saat usia pensiun





MEMENUHI KEINGINAN DAN KEBUTUHAN KARYAWAN



**FASILITAS DAN KEMUDAHAN
DI TEMPAT KERJA**

**MANFAAT FINANSIAL DAN
PENDIDIKAN**

**LINGKUNGAN KERJA YANG
NYAMAN DAN FLEKSIBEL**

**PENGHARGAAN DAN
INSENTIF KHUSUS**

**MENINGKATKAN
KESEIMBANGAN HIDUP
DAN KERJA**

CARA MEMILIH ISI PAKET TUNJANGAN KARYAWAN



1

Menentukan Tujuan Organisasi

Tetapkan tujuan paket tunjangan, seperti mengontrol biaya, meningkatkan kesejahteraan, dan mempertahankan karyawan.

2

Memahami Harapan dan Nilai Karyawan

Sesuaikan tunjangan dengan kebutuhan karyawan berdasarkan faktor seperti usia, jenis kelamin, dan status keluarga.

3

Menganalisis Tunjangan Perusahaan Lain

Bandingkan paket tunjangan dengan pesaing menggunakan data survei atau informasi dari lembaga tenaga kerja.

4

Menawarkan Fleksibilitas dengan Rencana Cafeteria-Style

Berikan karyawan pilihan untuk memilih tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

5

Mengelola dan Mengontrol Biaya

Gunakan data dan strategi efisiensi untuk mengurangi biaya tanpa mengurangi manfaat bagi karyawan.



PERSYARATAN HUKUM UNTUK TUNJANGAN KARYAWAN

Beberapa tunjangan karyawan diwajibkan oleh hukum, yang meningkatkan biaya kompensasi. Untuk mengendalikan biaya, organisasi dapat mengatur struktur tenaga kerja dengan memilih lembur, mempekerjakan pekerja paruh waktu, atau menggunakan kontraktor independen. Namun, pilihan ini dibatasi oleh hukum, seperti Fair Labor Standards Act yang mewajibkan upah lembur dan aturan IRS (Internal Revenue Service) yang membatasi definisi kontraktor independen.

PERLAKUAN PAJAK ATAS MANFAAT

IRS memberikan perlakuan pajak yang lebih menguntungkan untuk tunjangan pensiun yang memenuhi syarat. Manfaatnya mencakup potongan pajak bagi karyawan, kontribusi pemberi kerja yang bebas pajak, dan penghasilan bebas pajak dalam dana pensiun. Agar memenuhi syarat, program harus mematuhi aturan vesting dan nondiskriminasi, yang memastikan manfaat tidak hanya untuk karyawan berpenghasilan tinggi. Organisasi disarankan berkonsultasi dengan ahli untuk memastikan kepatuhan.





PERSYARATAN HUKUM UNTUK TUNJANGAN KARYAWAN

UNDANG-UNDANG ANTIDISKRIMINASI

Undang-undang antidiskriminasi menjamin kesetaraan dalam kebijakan tunjangan, termasuk perlakuan adil berdasarkan gender dan usia. ADEA melindungi pekerja di atas 40 tahun dari pembatasan tunjangan dan pensiun dini paksa. Undang-Undang Perlindungan Tunjangan Pekerja Lanjut Usia mengatur bahwa pengabaian klaim ADEA harus sukarela dan disertai kompensasi. Sementara itu, ADA memastikan pekerja disabilitas mendapatkan akses yang setara ke asuransi kesehatan tanpa diskriminasi.



PERSYARATAN AKUNTANSI

Laporan keuangan harus mengikuti standar FASB untuk transparansi dan perbandingan. Perusahaan wajib menyisihkan dana untuk tunjangan pensiun, bukan menggunakan sistem pay-as-you-go. Dana ini dicatat sebagai kewajiban, yang dapat menurunkan pendapatan tahunan. Karena meningkatnya biaya manfaat, banyak perusahaan mengurangi tunjangan pensiun bagi pensiunan.

MENGKOMUNIKASIKAN MANFAAT KEPADA KARYAWAN

Banyak pilihan untuk mengkomunikasikan informasi tentang manfaat/keuntungan kepada karyawan



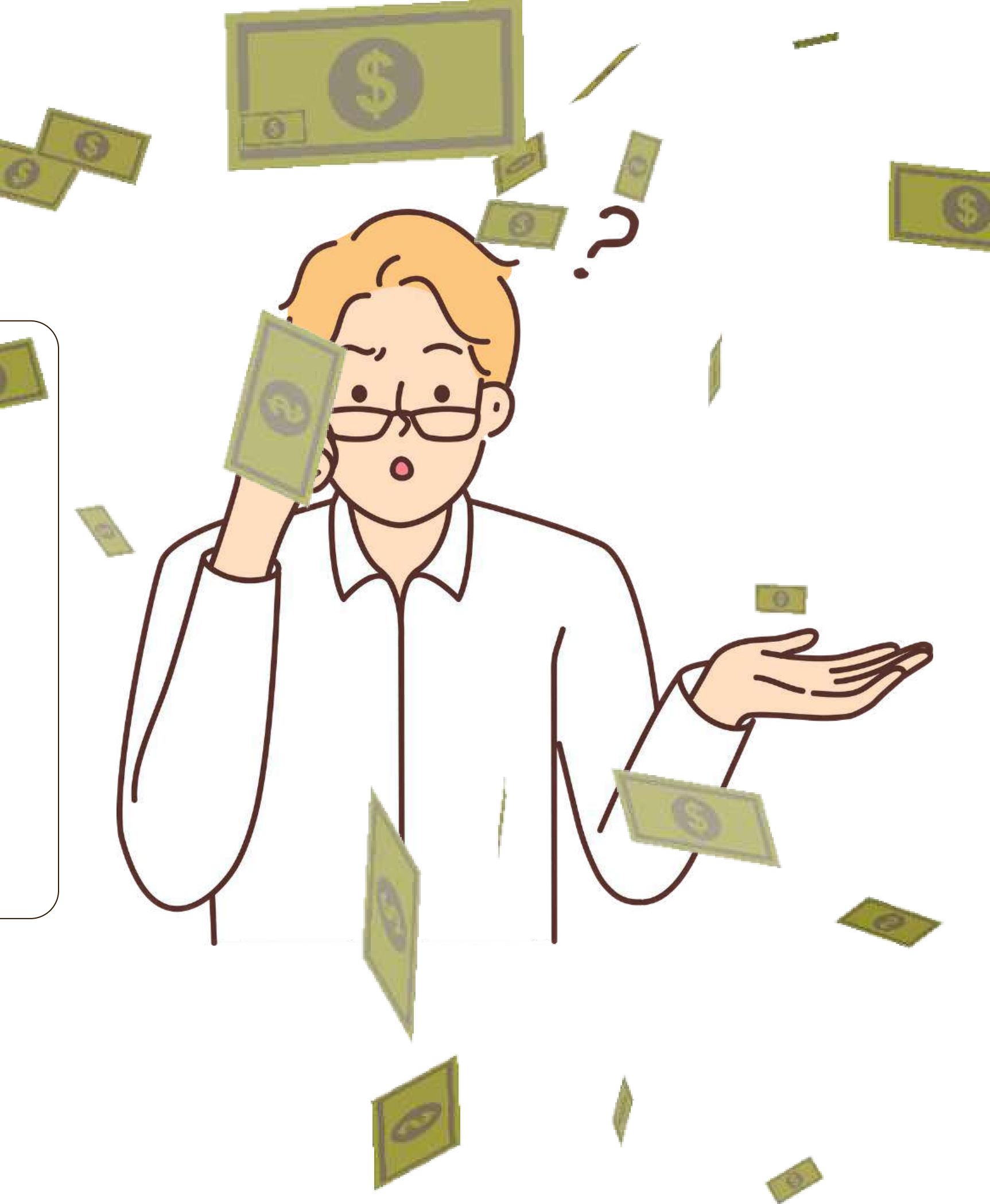
SISIPAN
DALAM
SLIP
GAJI

PERTEMUAN
TANYA
JAWAB

PESAN TEKS
MELALUI
EMAIL

PELATIHAN
PENSIUN
ATAU
KESEHATAN

PROGRAM
PELATIHAN



SUMMARY

Tunjangan karyawan adalah bentuk kompensasi tambahan selain gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan loyalitas mereka. Dengan memberikan tunjangan yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Namun, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kondisi finansial agar tunjangan yang diberikan tetap berkelanjutan dan tidak membebani keuangan perusahaan..

THANK YOU

