

MENGHARGAI KONTRIBUSI KARYAWAN DENGAN GAJI DAN PEMBERIAN TUNJANGAN KARYAWAN

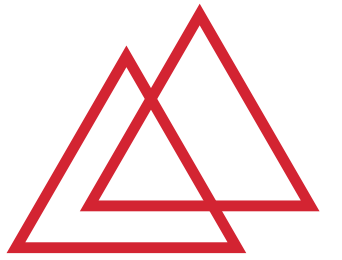
kelompok 4



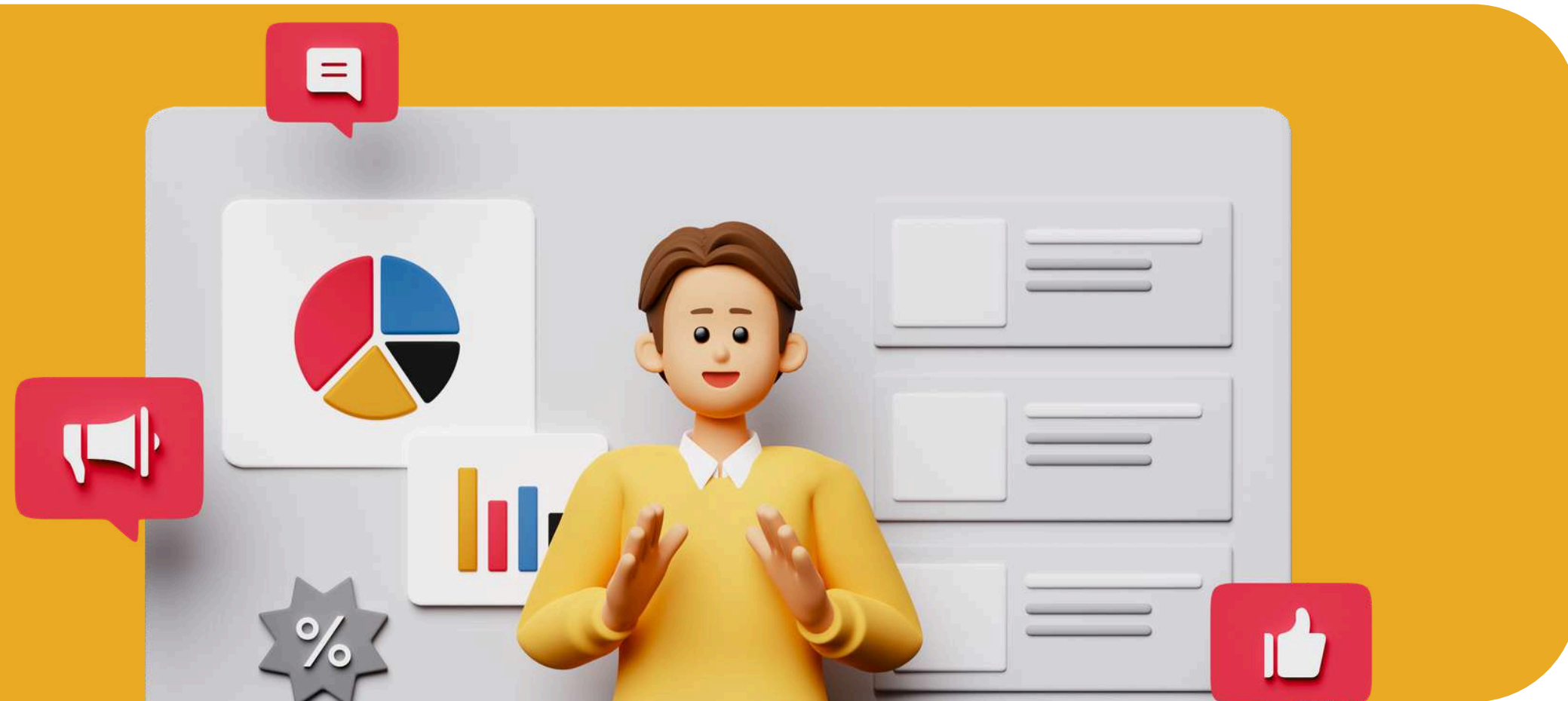
Tujuan Pembelajaran



1. Menganalisis peran upah insentif dalam mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan strategis organisasi.
2. Membedakan mekanisme dan efektivitas berbagai rencana insentif untuk individu, kelompok, maupun tingkat perusahaan.
3. Mengevaluasi pentingnya tunjangan (benefits) sebagai instrumen untuk menarik dan mempertahankan talenta berkualitas di pasar tenaga kerja yang kompetitif.
4. Mengklasifikasikan tunjangan yang bersifat wajib secara hukum (legally required) dan tunjangan sukarela yang memberikan nilai tambah bagi karyawan.
5. Merancang strategi komunikasi dan pengelolaan tunjangan yang efektif guna memaksimalkan nilai investasi kompensasi perusahaan.



Konsep Dasar Insentif



Gaji karyawan tidak hanya ditentukan dari jabatan atau pekerjaan yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawan, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Selain itu, faktor seperti pengalaman kerja dan keterampilan juga ikut dipertimbangkan. Sistem ini dikenal sebagai pembayaran insentif, yaitu pemberian imbalan tambahan yang bertujuan untuk mendorong serta menghargai kinerja karyawan agar lebih optimal.



Apa Itu Gaji?



APA ITU GAJI INSENTIF?

Adalah penghasilan tambahan yang diperoleh karyawan di luar gaji atau upah bulanan.

TUJUANNYA :

Sebagai pembayaran yang dirancang khusus untuk memberi energi, mengarahkan, atau mempertahankan perilaku karyawan.

CONTOH:

1. Komisi penjualan
2. Bonus produksi

SYARAT SISTEM INSENTIF YANG EFEKTIF

Ukuran kinerja terkait dengan tujuan organisasi.

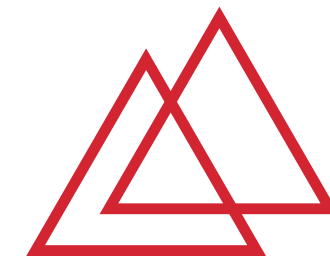
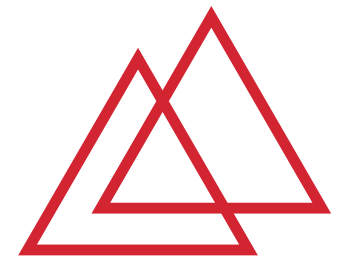
Karyawan percaya bahwa mereka dapat memenuhi standar kinerja.

Organisasi memberi karyawan sumber daya yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan mereka.

Karyawan menghargai hadiah yang diberikan.

Karyawan percaya bahwa sistem penghargaan itu adil.

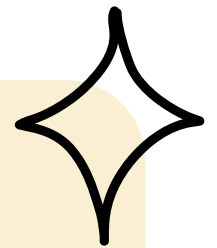
Rencana pembayaran perhitungan bahwa karyawan mungkin mengabaikan tujuan apapun yang tidak dihargai.



Bentuk Insentif Individu

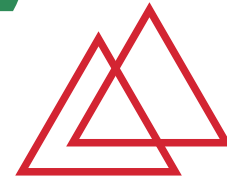


1. Tarif kerja borongan
2. Rencana jam standar
3. Upah prestasi
4. Bonus individu
5. Komisi penjualan



Pay for Group Performance (Bayar untuk kinerja grup)

Gainsharing



- ✓ Program insentif kelompok yang mengukur peningkatan produktivitas dan tujuan efektivitas serta mendistribusikan sebagian dari setiap peningkatan tersebut kepada karyawan

Group Bonuses and Team Awards

- ✓ Bonus ini memberi penghargaan kepada anggota kelompok untuk mencapai tujuan tertentu, biasanya diukur dalam hal output fisik. Penghargaan tim mirip dengan bonus grup, tetapi lebih untuk menggunakan berbagai ukuran kinerja, seperti penghematan biaya, keberhasilan penyelesaian proyek, atau bahkan memenuhi tenggat waktu.



Pay For Organizational Performance



Profit Sharing

Pembayaran insentif yang berupa presentase dari keuntungan organisasi dan tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan

Stock Options

Salah satu cara untuk mendistribusikan saham kepada karyawan adalah dengan memberi mereka opsi saham hak untuk membeli sejumlah saham saham dengan harga tertentu.

Employee Stock Ownership Plan

Suatu pengaturan dimana organisasi mendistribusikan saham kepada seluruh karyawan dengan menempatkannya dalam sebuah perwalian

BALANCED SCORECARD



Kombinasi dari berbagai ukuran kinerja yang diarahkan pada tujuan jangka panjang dan jangka pendek perusahaan serta digunakan sebagai dasar untuk pemberian insentif finansial

BALANCED SCORECARD DI ERA DIGITAL (SOSIAL MEDIA)



Contoh

Online shop menggunakan TikTok dan Instagram untuk menampilkan mix & match outfit agar menarik minat pembeli.

Masalah

- Engagement tinggi (banyak views & likes), tapi tidak berbanding lurus dengan penjualan.
- Banyak komentar, tetapi sedikit yang benar-benar melakukan pembelian.

Solusi

- Fokus pada tujuan bisnis utama: konversi penjualan, bukan hanya viral.
- Gunakan strategi seperti:
 1. Call to action yang jelas.
 2. Analisis insight.
 3. Retargeting pelanggan yang sudah pernah melihat produk.

PROSES AGAR INSENTIF EFEKTIF



PARTISIPASI KARYAWAN

- ✓ • Keterlibatan dalam keputusan insentif meningkatkan rasa adil & motivasi.
- Risiko: keputusan bisa lebih menguntungkan karyawan daripada organisasi.
- Namun, karyawan punya pengetahuan langsung tentang perilaku yang mendukung kinerja.

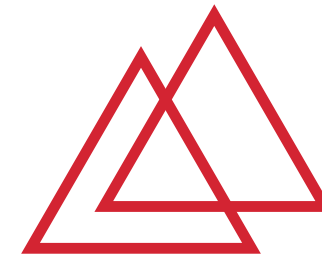


KOMUNIKASI

- ✓ • Menunjukkan transparansi & keadilan.
- Karyawan lebih termotivasi jika memahami syarat insentif.
- HR harus melatih manajer agar mampu menjelaskan kebijakan kompensasi.
- Komunikasi penting saat ada perubahan rencana insentif → mencegah rumor & kesalahpahaman.



INSENTIF UNTUK EKSEKUTIF



KARAKTERISTIK:

1. Eksekutif punya pengaruh besar terhadap kinerja organisasi.

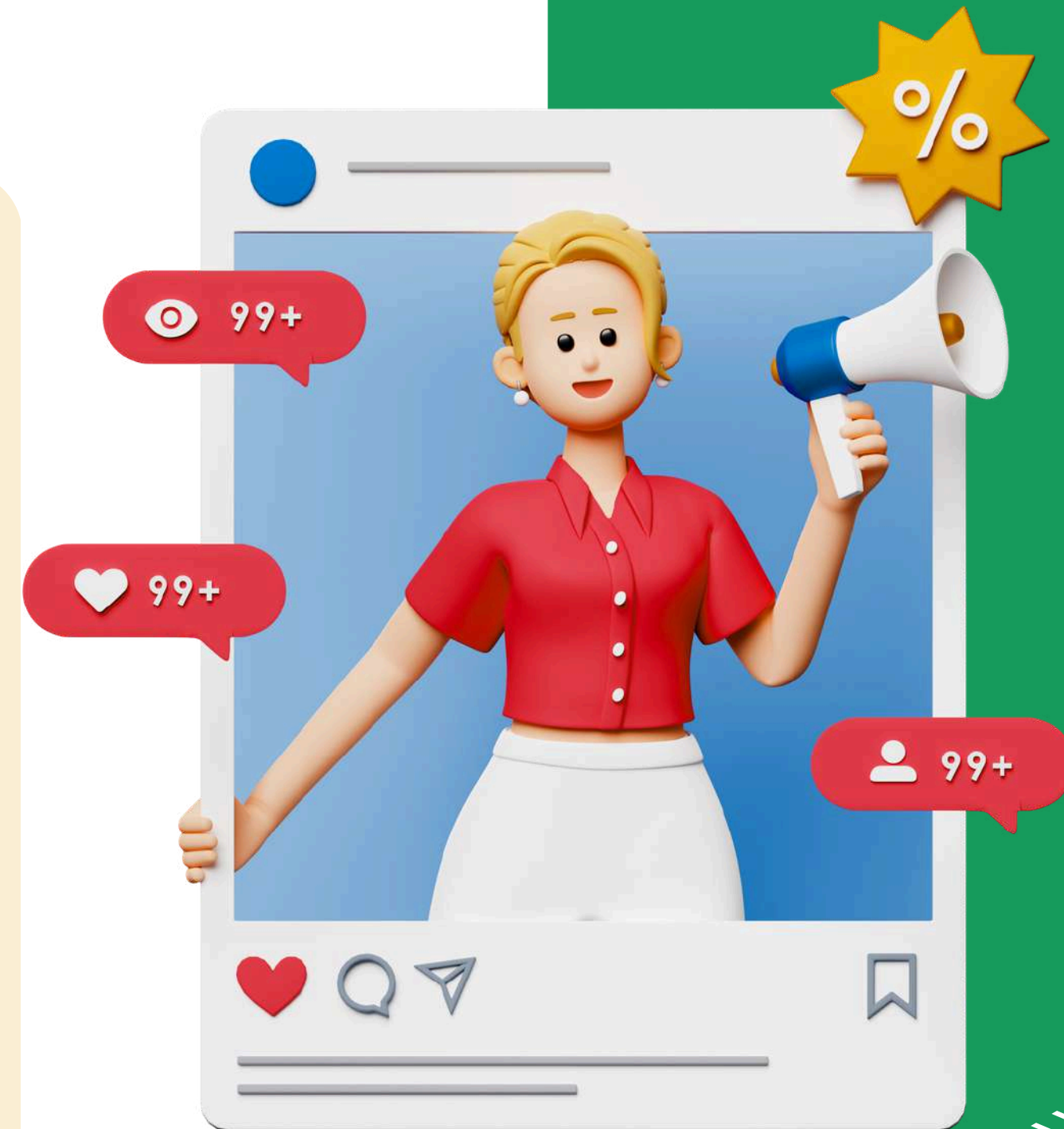
2. Kompensasi biasanya terdiri dari gabungan:

- Jangka pendek → bonus tahunan (laba, ROI).
- Jangka panjang → opsi saham, rencana pembelian saham.

3. Tidak ada hubungan jelas antara besarnya insentif CEO dengan kinerja perusahaan.

4. CEO dengan bayaran tinggi cenderung mengambil risiko berlebihan.

5. Insentif jangka panjang lebih terkait dengan profitabilitas berkelanjutan.



ETIKA DALAM INSENTIF EKSEKUTIF

RISIKO

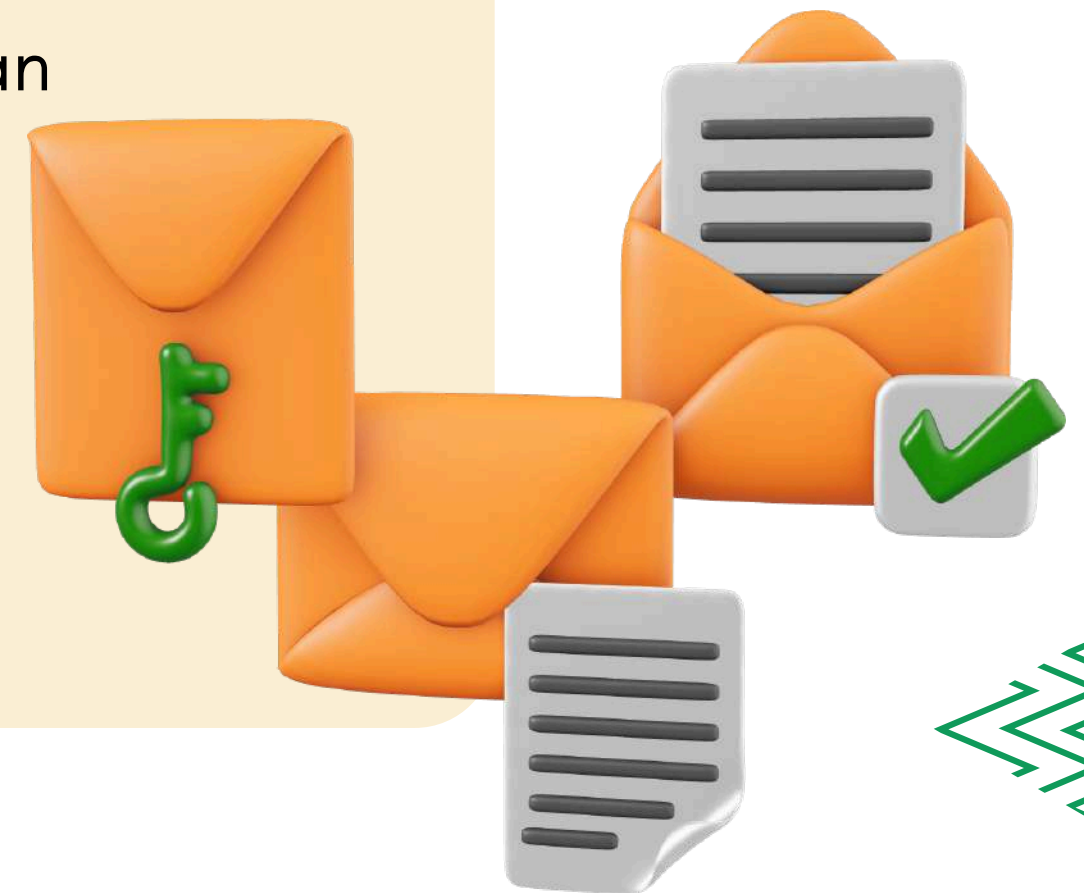
1. Manipulasi laporan keuangan untuk menaikkan harga saham.
2. Insider trading → eksekutif memanfaatkan informasi internal.

CONTOH

Target agresif mendorong praktik curang (akun fiktif, biaya berlebihan).
Akibatnya: eksekutif tidak menerima bonus & diminta mengembalikan kompensasi saham.

KESIMPULAN

Insentif tetap penting, tetapi eksekutif harus memiliki standar etika tinggi.





STUDI KASUS SISTEM PEMBAYARAN INSENTIF DI RSUP DR. SARDJITO YOGYAKARTA

>PERMASALAHAN INSENTIF THR PEGAWAI,
DIMANA RSUP MEMOTONG 70% INSENTIF DARI
YANG SEHARUSNYA.

>BERDAMPAK TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
PEGAWAI KARENA MERASA TIDAK ADIL

ANALISIS DAN SOLUSI BISA MELAKUKAN.

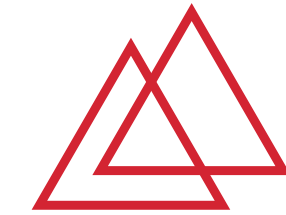
>TRANSPARANSI PERHITUNGAN DAN MENGAITKAN
INSENTIF DENGAN KINERJA



PEMBERIAN TUNJANGAN KEPADA KARYAWAN



Tunjangan yang Diwajibkan



Jaminan Sosial



- ✓ Pensiun
- ✓ Disabilitas
- ✓ Kesehatan

Kompensasi Kerja



- ✓ Biaya Medis
- ✓ Santunan Kecelakaan Kerja

Asuransi Pengangguran



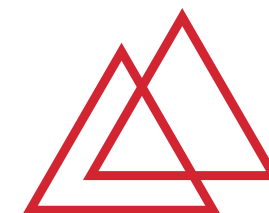
- ✓ Bantuan saat kehilangan pekerjaan

Layanan Kesehatan

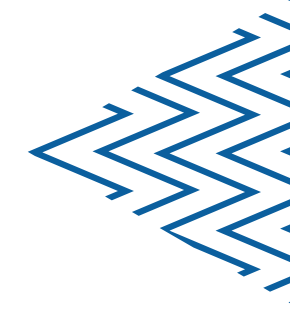


- ✓ Wajib untuk perusahaan tertentu

Kebijakan Cuti & Perlindungan Keluarga



- ✓ FMLA (Family and Medical Leave Act) yang berlaku untuk ≥ 50 karyawan dalam perusahaan
- ✓ Memiliki hak cuti maksimal 12 minggu/tahun (tanpa gaji) dengan alasan:
 - Kelahiran / adopsi anak
 - Merawat keluarga sakit
 - Kondisi kesehatan serius
- ✓ Jaminannya, posisi kerja tetap aman dengan tujuan menjaga work-life balance.



INOVASI DAN TUNJANGAN TAMBAHAN



HRM SOSIAL

1. HRM Sosial – Crowdfunding Tabungan Kuliah Inovasi HR yang memungkinkan dukungan kolektif untuk membantu biaya pendidikan anak karyawan.



Tunjangan Lainnya (Other Benefits)

Tunjangan Lainnya (Other Benefits)
Fasilitas tambahan seperti program kesehatan, bantuan pendidikan, dan fasilitas olahraga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.



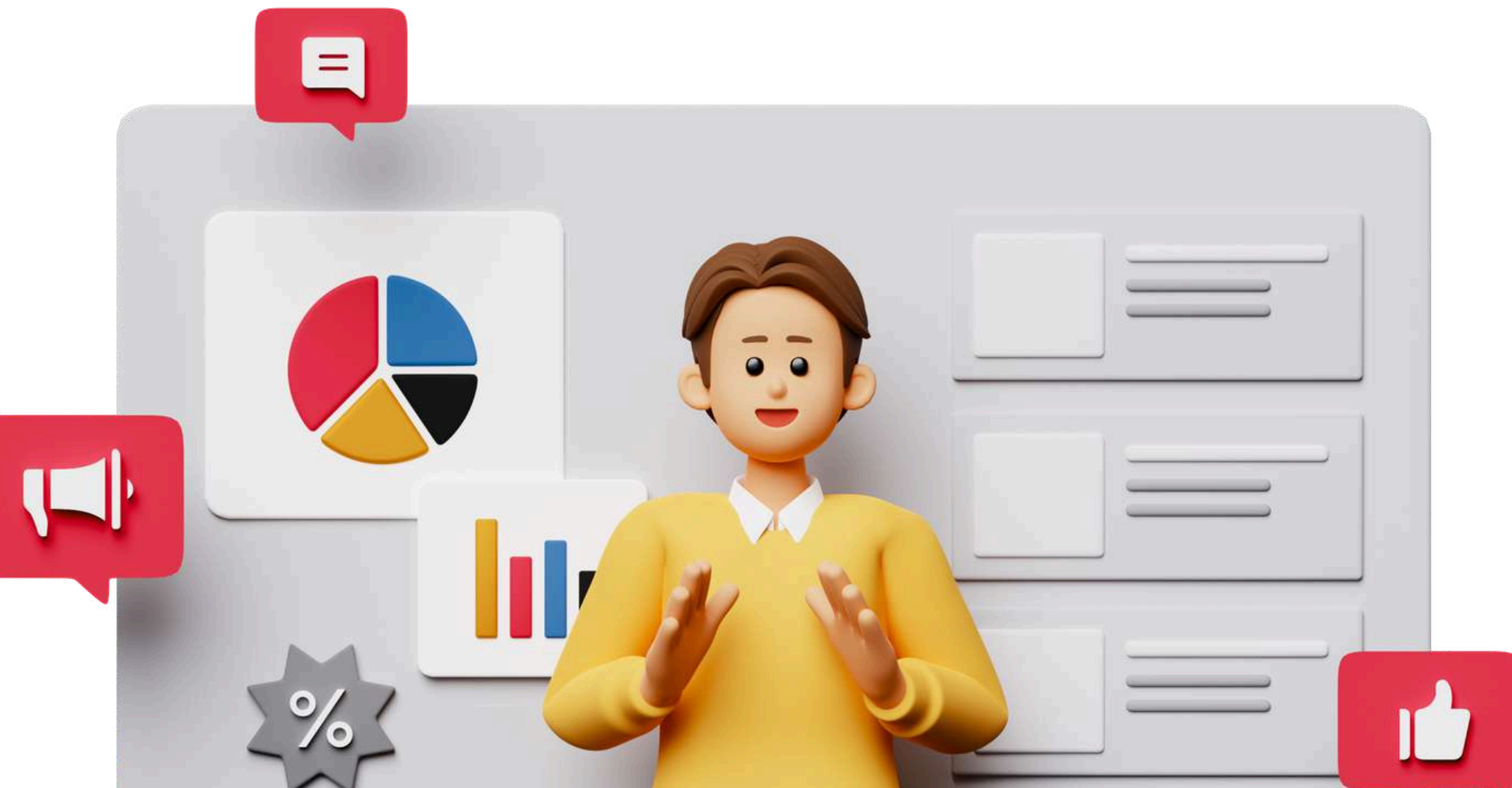
Praktik Terbaik & Tunjangan Ramah Keluarga

Praktik Terbaik

Microsoft Kesehatan Finansial
Microsoft mendorong edukasi dan program keuangan agar karyawan lebih sehat secara finansial dan lebih produktif

Tunjangan Ramah Keluarga (Family-Friendly Benefits)

Fasilitas seperti cuti orang tua, jam kerja fleksibel, dan bantuan penitipan anak untuk mendukung keseimbangan kerja dan keluarga.



Program Tunjangan Opsional Karyawan



Program Tunjangan Opsional

Tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.



Cuti Berbayar (Paid Leave)

Hak karyawan untuk tetap menerima gaji saat cuti, seperti cuti tahunan, sakit, dan melahirkan. Mendukung work-life balance.



Asuransi Kelompok (Group Insurance)

Perlindungan kesehatan, jiwa, atau kecelakaan dengan biaya lebih rendah karena ditanggung bersama oleh perusahaan.




Program Pensiun (Retirement Plans)

Dana jangka panjang untuk menjamin keamanan finansial karyawan setelah masa kerja berakhir.



Employee Benefits



Tunjangan adalah kompensasi di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan Sebagian wajib oleh hukum, sebagian kebijakan perusahaan

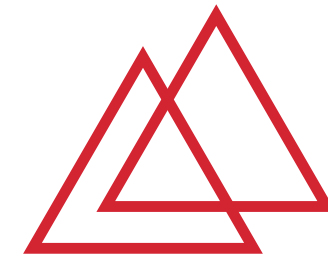


Tujuan

- Menarik karyawan
- Mempertahankan karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan & loyalitas
- Mengurangi turnover karyawan
- Mencerminkan kepedulian perusahaan



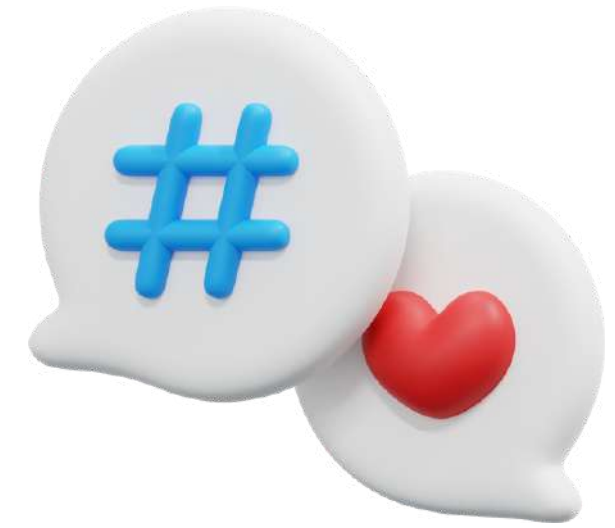
Tujuan Organisasi dalam Menyusun Tunjangan



- Mengendalikan biaya tunjangan
- Meningkatkan produktivitas & moral kerja
- Menyesuaikan dengan anggaran perusahaan
- Membandingkan dengan perusahaan sejenis
- Mendukung retensi karyawan jangka panjang



Cafeteria-Style Benefits Plan (Flexible Benefits)



Pengertian

sistem tunjangan karyawan yang membebaskan karyawan untuk memilih sendiri jenis tunjangan yang mereka inginkan dari "menu" yang disediakan perusahaan.

Bagaimana Cara Kerjanya?

perusahaan memberikan kredit fleksibel atau plafon budget tertentu kepada karyawan. Karyawan kemudian menggunakan poin/budget tersebut untuk "membeli" manfaat yang mereka butuhkan.

Contoh Skenario:

- Karyawan A (Lajang): Mungkin lebih memilih asuransi kesehatan premium dan tambahan jatah cuti.
- Karyawan B (Sudah Berkeluarga): Mungkin lebih memilih asuransi pendidikan anak dan bantuan cicilan rumah.
- Karyawan C (Mendekati Pensiun): Mungkin lebih memilih kontribusi dana pensiun yang lebih besar.

Keuntungan Utama

Bagi Karyawan

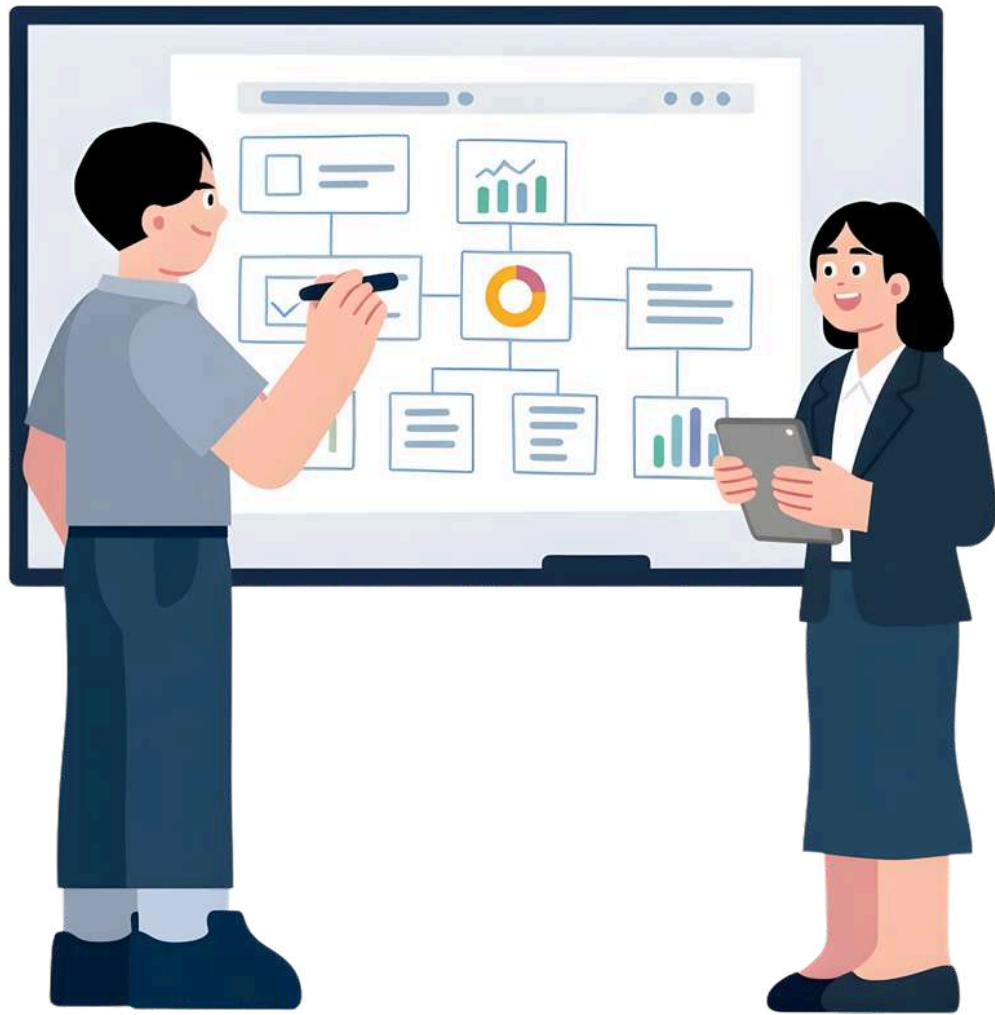
- ✓ Relevansi: Tunjangan benar-benar terpakai sesuai kondisi hidup.
- ✓ Kepuasan: Merasa lebih dihargai karena diberikan kendali.
- ✓ Pajak: Seringkali memberikan efisiensi pajak pada pendapatan tertentu.



Bagi Perusahaan

- ✓ Efisiensi Biaya: Tidak membuang uang untuk tunjangan yang tidak digunakan karyawan.
- ✓ Daya Tarik: Menjadi nilai jual tinggi untuk merekrut talenta terbaik.
- ✓ Retensi: Karyawan cenderung bertahan karena paket manfaat yang personal.





Wellness Program & HR Analytics

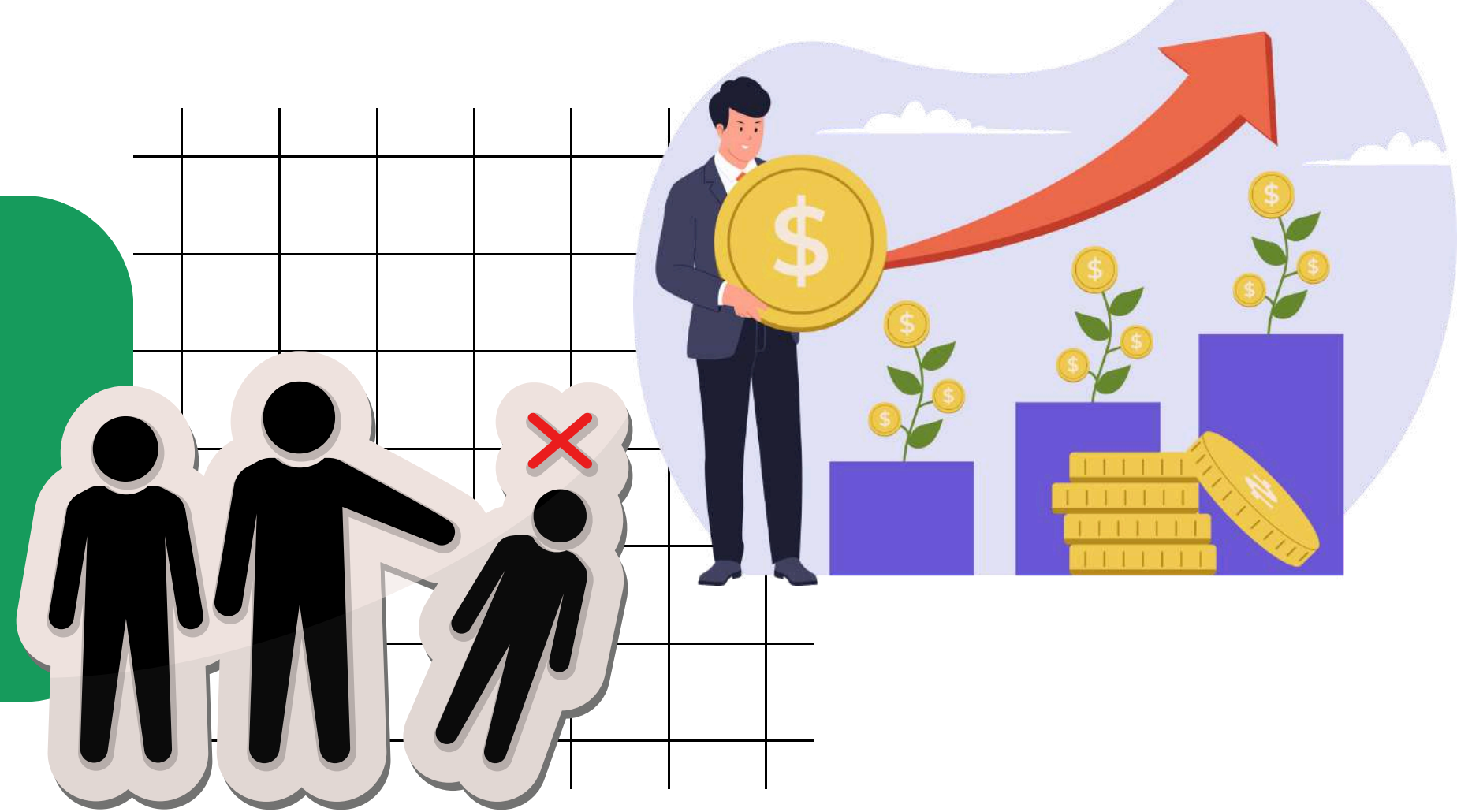


Fokus utama bagian ini adalah investasi pada kesehatan fisik dan mental karyawan sebagai strategi bisnis.

- Tujuan: Bukan sekadar fasilitas, tapi untuk mendorong produktivitas dengan mengurangi absensi karena sakit (absenteeism) atau bekerja saat tidak fit (presenteeism).
- Analitik & ROI: Tantangan terbesarnya adalah membuktikan efektivitas program secara finansial. Perusahaan menggunakan data (HR Analytics) untuk melihat apakah biaya program sebanding dengan penurunan biaya klaim asuransi dan peningkatan keterlibatan karyawan.



Pajak dan Anti Diskriminasi



Bagian ini membahas aspek legalitas dan keadilan dalam pemberian tunjangan (benefits).

- Kepatuhan Pajak: Beberapa tunjangan dapat dikategorikan sebagai pengurang pajak bagi perusahaan atau pendapatan kena pajak bagi karyawan; pengelolaannya harus sesuai regulasi hukum yang berlaku.
- Prinsip Keadilan: Perusahaan wajib memastikan tunjangan bersifat inklusif. Tidak boleh ada perbedaan fasilitas berdasarkan faktor subjektif seperti usia, gender, atau kondisi fisik (disabilitas), guna menghindari tuntutan hukum dan menciptakan lingkungan kerja yang etis.



Akuntansi dan Komunikasi

Tunjangan

Tunjangan tidak akan bernilai jika tidak tercatat dengan benar atau tidak dipahami karyawan.

- Sisi Akuntansi: Setiap tunjangan adalah liabilitas/biaya yang harus dicatat secara transparan sesuai standar akuntansi agar laporan keuangan perusahaan akurat.
- Sisi Komunikasi: Seringkali karyawan tidak sadar besarnya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mereka. Komunikasi yang efektif (lewat aplikasi, email, atau buku panduan) memastikan karyawan merasa dihargai, sehingga loyalitas mereka meningkat.



Terima Kasih

