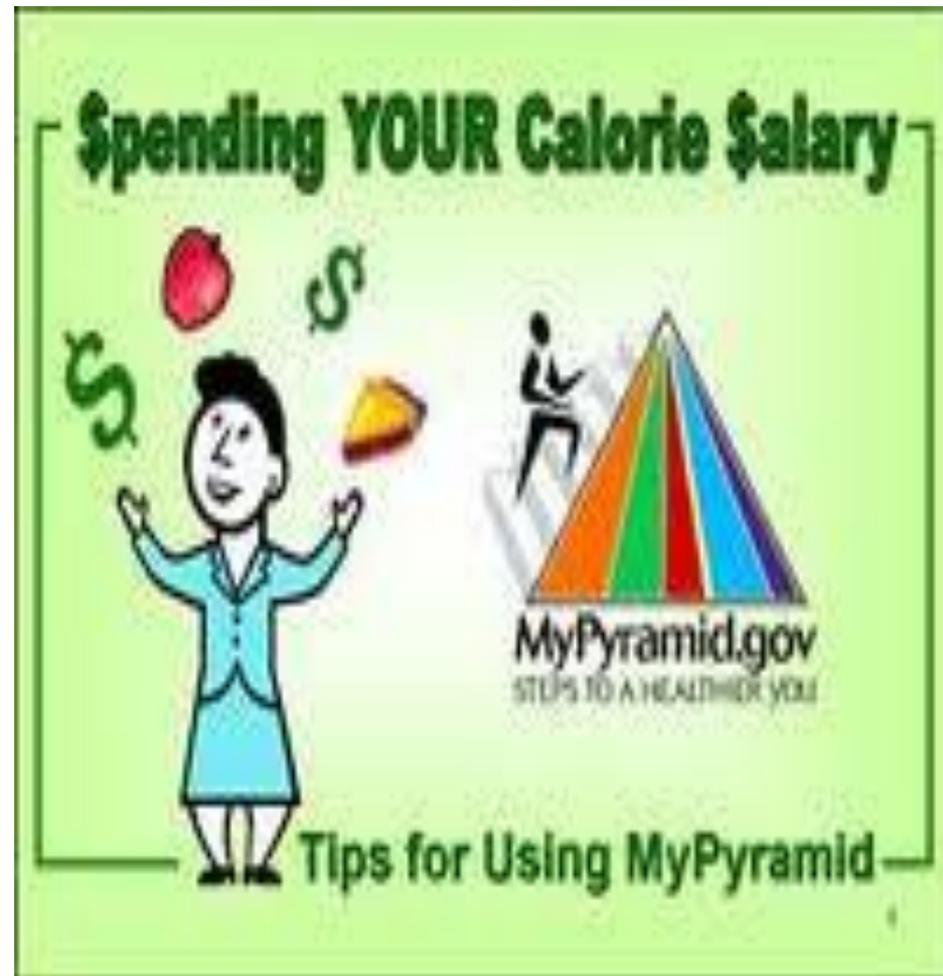


MANAJEMEN KOMPENSASI DAN PRODUKTIFITAS

Latar belakang ...

- Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat
- Karena jika tidak dikelola akan muncul yang namanya “pay dissatisfaction”
- Dpt menumbuhkan produktivitas



Rumusan Masalah

- Apa yang dimaksud dengan kompensasi ?
- Apa tujuan dari kompensasi?
- Bagaimana hubungan antara kompensasi dengan produktivitas ?



Konsep kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, seperti gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan, uang cuti, dll.



Konsep Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dai keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Upah kata lain dari gaji yang ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi.



Jenis kompensasi

Kompensasi Langsung

- Kompensasi langsung adalah upah, gaji, insentif, bonus dan lain-lain. yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap.

Kompensasi Tidak Langsung

- Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Tujuan Kompensasi

- Memperoleh SDM yang Berkualitas
- Mempertahankan Karyawan yang ada
- Menjamin Keadilan
- Penghargaan terhadap Perilaku yang diinginkan
- Mengendalikan Biaya
- Mengikuti aturan Hukum
- Meningkatkan Efisiensi Administrasi



Faktor yang berpengaruh

- Lingkungan Eksternal :
 - pasar tenaga kerja
 - kondisi ekonomi
 - peraturan pemerintah
 - serikat pekerja
- Lingkungan internal :
 - anggaran tenaga kerja
 - Siapa yang membuat keputusan



Langkah-langkah Penentuan Gaji dan Upah

1. Menganalisis jabatan/tugas.
2. Mengevaluasi jabatan.
3. Melakukan survei gaji dan upah.
4. Menentukan tingkat gaji.



Konsep Produktivitas

- Menurut Dewan Produktivitas Nasional RI yang dirumuskan pada tahun 1983, Produktivitas adalah keluaran (output) produk atau jasa per setiap masukan (input) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Tingkat ukur produktivitas sangat beragam bergantung kepada kepentingan yang terkait





- Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, sekelompok atau organisasi. Dari perspektifnya, produktivitas dalam semua masalah mengungkapkan kesuksesan atau kegagalan menghasilkan barang atau jasa dalam kuantitas atau kualitas, dan dengan penggunaan sumber daya dengan baik (John R. Schermerhorn, 1993:8).

- Secara umum produktivitas dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). A Blunchor dan E Kapustin sebagaimana dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan dalam *Malayu SP Hasibuan (2003:126)* menyatakan bahwa produktivitas sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien

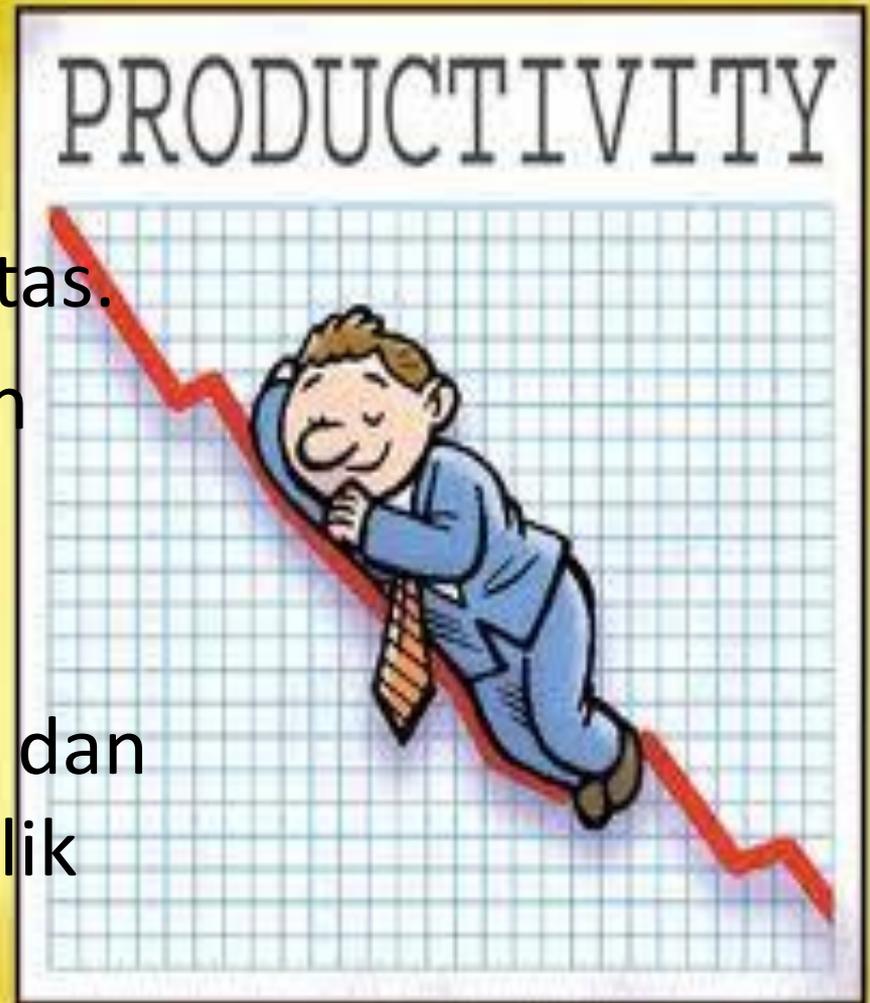




- Dengan demikian dapat dikatakan bahwa manajemen produktivitas adalah bagaimana cara mengelola suatu usaha supaya lebih efisien dalam penggunaan input untuk memaksimalkan produksi output (barang dan / atau jasa), secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Langkah-Langkah Peningkatan Produktivitas

1. Analisa situasi.
2. Merancang program peningkatan produktivitas.
3. Menciptakan kesadaran akan produktivitas.
4. Menerapkan Program
5. Mengevaluasi program dan memberikan umpan balik



Hubungan kompensasi dengan produktivitas

- setiap perusahaan/organisasi harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada, karena akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari karyawan/tenaga pendidik sehingga usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

kesimpulan

1. kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja dapat diukur berdasarkan suatu penilaian yang ditentukan organisasi secara obyektif

Lanjutan....

2. Secara Umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan menjamin keadilan internal dan eksternal.
3. Manajemen produktivitas adalah cara mengelola suatu usaha supaya lebih efisien dalam penggunaan input untuk memaksimalkan produksi output (barang atau jasa), secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang maksimal seperti target yang telah ditetapkan sebelumnya