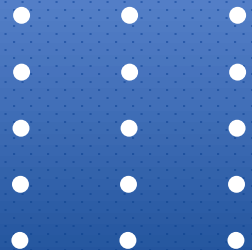


Konsep Dasar Kompensasi dan Perlindungan

Despinur Dara



Kompensasi



Setelah
mentonton
video ini
silahkan
sampaikan
komentar
tentang yang
diamati dalam
video tersebut



<https://www.youtube.com/watch?v=pqtYQb9nbRk>

kompensasi

Kompensasi karyawan → semua bentuk upah yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja (Gary Dessler)

Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan finansial dan layanan/benefit yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (George Milkovich)

Komponen Utama Kompensasi ;

1. Pembayaran Finansial Langsung (upah, gaji, pay for performance/ insentif)
2. Pembayaran Finansial tidak langsung (tunjangan keluarga, jaminan keamanan, Kesehatan, asuransi, liburan)



Upah & Gaji

Insentif

Reward

Tunjangan

Tujuan Manajemen kompensasi



Memperoleh
personil
berkualitas



Mempertahank
an karyawan
yang ada



Memastika
n keadilan



Menghargai
perilaku yang
diinginkan



Mematuhi peraturan



Mendorong
Kepuasan
Kerja

kompensasi



Kompensasi karyawan → semua bentuk upah yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja (Gary Dessler)

Komponen Utama Kompensasi ;

1. Pembayaran Finansial Langsung (upah, gaji, pay for performance/ insentif)
2. Pembayaran Finansial tidak langsung (tunjangan keluarga, jaminan keamanan, Kesehatan, asuransi, liburan)

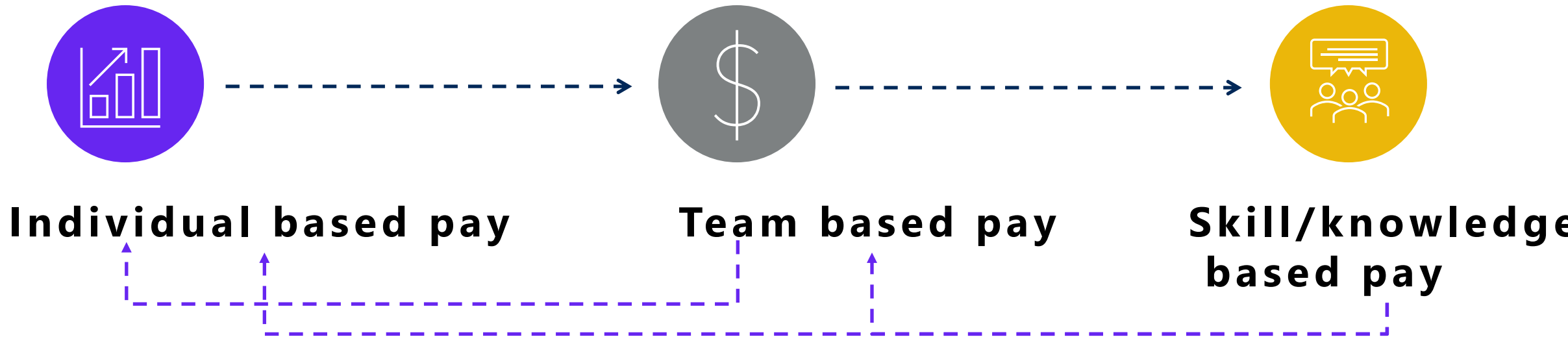
Upah & Gaji

Insentif

Reward

Tunjangan

Upah/Gaji



Upah dan gaji merupakan kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui Bersama berdasarkan personal contract. Upah dibayar menurut waktu, prestasi dan produksi

Faktor Penentu Besaran Kompensasi

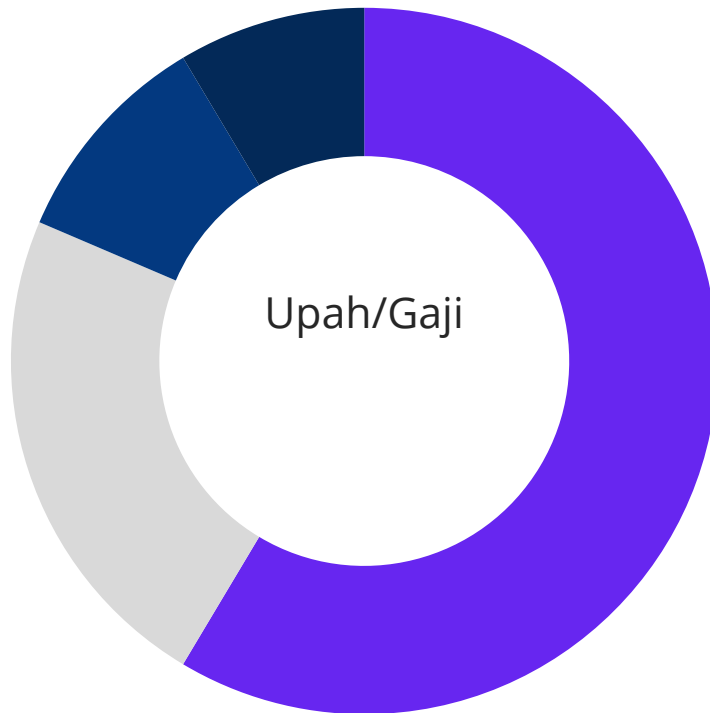
Banyak faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi seorang karyawan.

- Posisi dalam organisasi.
-
- Tingkat pendidikan dan pengalaman.
-
- Performa individu.
-
- Faktor eksternal seperti pasar tenaga kerja dan regulasi pemerintah.
-

Kompensasi ASN berdasarkan UU no 20 tahun 2022

- 01 Penghasilan
- 02 Penghargaan yang bersifat motivasi
- 03 Tunjangan dan fasilitas
- 04 Jaminan Sosial
- 05 Lingkungan Kerja
- 06 Pengembangan Diri
- 07 Bantuan Hukum

Kesulitan Penetapan Upah



Standar Kinerja



Variasi Standar Pekerjaan



Kenaikan standar oleh manajer.



Ketidakharmonisan antara pekerja



Pembatasan Produksi



Insentif

Menurut Robbins, insentif adalah sejumlah imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan. Insentif ini bisa intrinsik, atau ekstrinsik.

Insentif memberikan imbalan kinerja tanpa berdasarkan senioritas atau jam bekerja

Individual insentif

- Bonus
- Merit salary system
- Pay for performance

Companywide incentive

- Profit sharing plan
- Gain sharing plan
- Pay for knowledge plan



Bentuk Insentif

- **Piecework** → pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan
- **Production bonuses** → penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi tujuan yang ditetapkan
- **Commissions** → merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual
- **Maturity curves** → pembayaran berdasar kinerja yang di ranking menjadi, marginal, below, average, good, outstanding

Reward/ Penghargaan

Semua strategi pemberian kompensasi, insentif, manfaat, dan pengakuan yang diterapkan oleh organisasi untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.
(Armstrong)

alat yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efektif, atau dengan kualitas yang lebih baik (gary Dessler)

Tipe reward :

- Intrinsik
- Ekstrinsik



Tipe Reward



Penghargaan Ekstrinsik

- Penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, pembayaran, promosi atau jaminan social



Penghargaan instrinsik

- Prestasi
- Pengembangan pribadi

Perlindungan ASN

Menurut UU nomor 20 tahun 2022.



#1

Perlindungan Hukum

Bantuan hukum



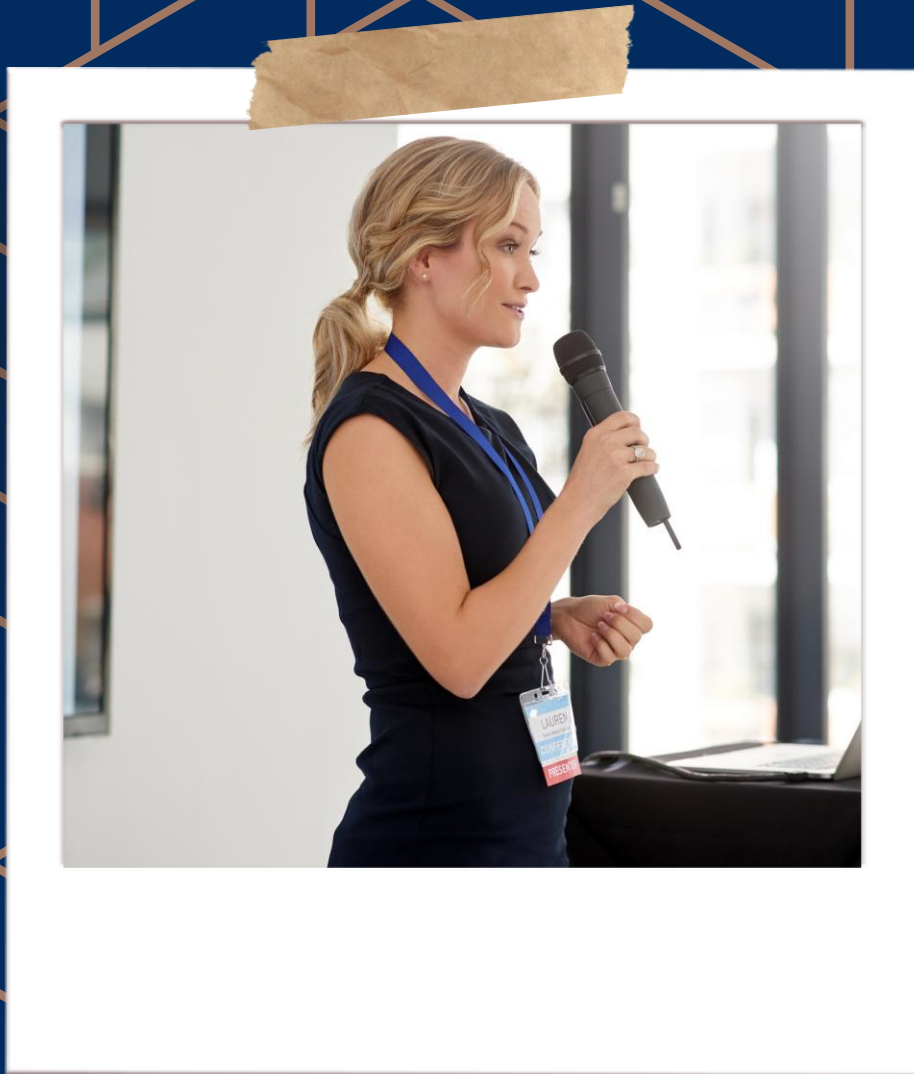
Perlindungan Keamanan dalam Bekerja

JKK, JKM



Perlindungan Sosial dan Kesejahteraan

BPJS, JHT, Taspen, Lingkungan Kerja yang aman



Health & Safety

Program keselamatan berhubungan dengan pencegahan kecelakaan dan meminimalkan kerugian dan kerusakan pada manusia dan harta benda

Program kesehatan kerja berhubungan dengan pencegahan penyakit dan pengurangan stres yang timbul di lingkungan kerja.



Pentingnya Keselamatan Kerja

- Perlindungan kesehatan dan kehidupan karyawan.
- Pengurangan biaya
- Produktifitas dan efisiensi
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Reputasi perusahaan
- Pencegahan gangguan



SELANJUTNYA

Perlindungan Vs Kompensasi



Kategori	Perlindungan ASN	Kompensasi ASN
Fokus	Keamanan, keselamatan, dan hak dalam bekerja	Imbalan finansial atas pekerjaan yang dilakukan
Bentuk	Jaminan kecelakaan kerja, perlindungan hukum, lingkungan kerja yang aman	Gaji, tunjangan kinerja, bonus, fasilitas kesejahteraan
Manfaat	ASN bisa bekerja dengan aman dan terlindungi dari risiko kerja	ASN mendapatkan kesejahteraan ekonomi dan penghargaan finansial
Contoh	Bantuan hukum untuk ASN yang dituntut dalam tugasnya, jaminan kecelakaan kerja	Gaji bulanan, tunjangan keluarga, bonus kinerja



Studi Kasus 1

Studi Kasus 1: Tunjangan Kinerja yang Tidak Adil? **Latar Belakang:**

Andi adalah seorang ASN yang bekerja di Dinas Keuangan Daerah di sebuah provinsi. Ia sudah bekerja selama 10 tahun dan dikenal sebagai pegawai yang rajin serta memiliki banyak inisiatif. Namun, ia merasa kecewa karena tunjangan kinerjanya sama dengan rekan yang baru bekerja selama 2 tahun, meskipun beban kerja mereka sangat berbeda.

Selain itu, ia menemukan bahwa ada ASN lain di instansi pusat dengan jabatan serupa yang mendapatkan tunjangan kinerja dua kali lipat lebih besar dibanding dirinya.

Diskusi:

1. Apakah sistem tunjangan kinerja ASN di Indonesia sudah cukup adil?
2. Bagaimana kebijakan perbandingan kompensasi antara ASN pusat dan daerah menurut regulasi yang berlaku?
3. Jika Anda adalah pemimpin instansi, bagaimana cara memperbaiki sistem tunjangan agar lebih adil dan transparan?

Referensi yang dapat digunakan:

- UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN
- Peraturan Pemerintah tentang Penggajian ASN
- Studi perbandingan tunjangan kinerja ASN pusat vs daerah



Studi Kasus 2

ASN di Daerah Terpencil – Antara Dedikasi dan Kekurangan Fasilitas

Latar Belakang:

Budi adalah seorang ASN yang ditempatkan di **Kabupaten Terpencil** di Indonesia Timur sebagai tenaga pengawas keuangan daerah. Walaupun gajinya sama dengan ASN yang bekerja di kota besar, ia menghadapi **kendala fasilitas** seperti:

- Transportasi sulit, perjalanan dinas lebih mahal.
- Kesehatan terganggu karena fasilitas medis terbatas.
- Tunjangan daerah khusus yang dijanjikan sering terlambat cair.

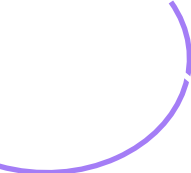
Budi merasa pekerjaannya sangat penting, tetapi perlindungan terhadap ASN di daerah terpencil masih minim. Ia mempertimbangkan untuk mengajukan **mutasi ke** kota besar, tetapi merasa khawatir akan kehilangan kesempatan promosi.

Diskusi:

- 1.Apakah kebijakan tunjangan daerah khusus sudah cukup untuk mendorong ASN bekerja di daerah terpencil?
- 2.Apa perlindungan yang seharusnya diberikan kepada ASN seperti Budi agar tetap termotivasi bekerja di daerah terpencil?
- 3.Apa solusi yang dapat ditawarkan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan ASN di wilayah tertinggal?

Referensi yang dapat digunakan:

- UU No. 20 Tahun 2023 Pasal tentang penempatan ASN
- Skema tunjangan daerah terpencil dalam PP tentang ASN
- Studi kasus dari daerah lain yang sukses meningkatkan kesejahteraan ASN



Format Diskusi

- 📌 Durasi Total: 90 - 120 menit
- 📌 Metode: Diskusi kelompok atau debat panel
- 📌 Output: Setiap kelompok memberikan analisis masalah dan rekomendasi solusi berbasis regulasi

- ◆ Tahapan Proses Diskusi
Pembukaan (10-15 Menit)

- 📌 Tujuan: Memperkenalkan studi kasus dan membangun konteks diskusi.



Diskusi Kelompok (30-40 Menit)

📌 Tujuan: Mahasiswa menganalisis studi kasus, berdiskusi, dan menyusun solusi berbasis regulasi.

✓ satu kelompok terdiri dari 2-3 orang.

✓ Setiap kelompok memilih seorang moderator dan notulen untuk mencatat poin penting diskusi.

✓ Pembagian peran dalam kelompok:

- Analisis : Mengkaji regulasi dan studi perbandingan.
- Penentu Solusi : Mengusulkan kebijakan perbaikan.
- Pemateri : Menyiapkan presentasi hasil diskusi.

📌 Panduan pertanyaan untuk diskusi kelompok:

1. Identifikasi Masalah : Apa masalah utama dalam kasus ini?
2. Analisis Regulasi : Bagaimana UU ASN dan peraturan terkait mengatur masalah ini?
3. Studi Perbandingan : Bagaimana instansi lain (atau negara lain) menangani masalah serupa?
4. Rekomendasi Solusi : Apa kebijakan yang bisa diterapkan untuk menyelesaikan masalah?

🕒 Batas waktu:

✓ 15 menit untuk diskusi per kelompok.

✓ 15 menit untuk menyusun poin utama dan solusi dalam bentuk ringkasan 1 halaman atau poin presentasi.

Contact Us

Get In Touch



dessler



**George
Milkovich**



UU ASN No 20 tahun 2022