

EMPLOYEE BENEFIT AND SERVICE



DR AUDIA JUNITA, S.SOS., M.SI.

DISAMPAIKAN PADA KULIAH MSDM SEKTOR PUBLIK
PRODI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK UNIVERSITAS MEDAN AREA

MAKNA FRINGE BENEFIT

- Kompensasi pelengkap (*fringe benefit*) biasa juga disebut kompensasi tidak langsung.
- Istilah lainnya adalah program-program pelayanan, pembayaran diluar gaji/upah, tunjangan.
- Kompensasi pelengkap dapat diartikan sebagai kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan.
- Tujuan pemberian kompensasi pelengkap terhadap pegawai adalah untuk meningkatkan semangat kerja atau motivasi kerja pegawai.

PROGRAM-PROGRAM PEMBERIAN KOMPENSASI PELENGKAP

1. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*) terdiri dari:
 - a. Istirahat *on-the-job*
 - b. Hari-hari sakit
 - c. Liburan dan cuti
 - d. Alasan-alasan lain
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
 - a. Dapat berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan

PROGRAM...

3. Program-program pelayanan
 - a. Program rekreasi, olahraga, kegiatan sosial.
 - b. Cafeteria
 - c. Perumahan
 - d. Beasiswa pendidikan
 - e. Pelayanan konseling
 - f. Pelayanan lainnya, seperti pemberian pakaian seragam kepada para pegawai, pemberian bonus dan bingkisan lebaran, dan sebagainya.
4. Pemberian kompensasi berdasarkan peraturan yang berlaku berupa pemberian bagi pegawai yang menderita cacat akibat kecelakaan ditempat kerja, pemberian pesangon bagi pegawai yang diputuskan hubungan kerjanya (PHK), jamsostek dsb.

PERBEDAAN FRINGE BENEFIT

UU ASN
No 5 Tahun 2014

UU ASN
No 20 Tahun 2023

Hak ASN:

Gaji, serta tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Hak PPPK:

PPPK terdiri dari gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Hak ASN dan PPPK sama:
Penghasilan,
penghargaan yang bersifat motivasi,
tunjangan dan fasilitas,
jaminan sosial lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum.

KOMPENSASI ASN

- Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materil dan/atau nonmateril.
- Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN:
 - a. penghasilan;
 - b. penghargaan yang bersifat motivasi;
 - c. tunjangan dan fasilitas;
 - d. jaminan sosial;
 - e. lingkungan kerja;
 - f. pengembangan diri; dan
 - g. bantuan hukum.

PASAL 21 UU 20 TAHUN 2023

Tunjangan dan fasilitas dapat berupa:

- a. tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau
- b. tunjangan dan fasilitas individu.

PASAL 21 UU 20 TAHUN 2023

Jaminan sosial terdiri atas:

- a. Jaminan kesehatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan kematian;
- d. Jaminan pensiun; dan
- e. Jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional dan badan penyelenggara jaminan sosial.

PASAL 21 UU 20 TAHUN 2023

Lingkungan kerja dapat berupa:

- a. fisik; dan/atau
- b. nonfisik.

PASAL 21 UU 20 TAHUN 2023

Pengembangan diri dapat berupa:

- a. pengembangan talenta dan karier; dan/atau
- b. pengembangan kompetensi.

PASAL 21 UU 20 TAHUN 2023

Bantuan hukum dapat berupa:

- a. litigasi; dan/atau
- b. nonlitigasi.

RENCANA PERUBAHAN PP MANAJEMEN ASN (ATURAN TURUNAN DARI UU 20/2023)

- Penghargaan dan pengakuan pegawai ASN paling sedikit terdiri dari penghasilan (dalam bentuk gaji atau upah yang menjadi istilah untuk PPPK Paruh Waktu), penghargaan yang bersifat motivasi seperti dalam bentuk finansial dan non finansial, hingga **tunjangan** dan **fasilitas dalam bentuk jabatan dan individu** seperti pendataan ataupun tunjangan lokasi.
- **Jaminan sosial**, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, hingga jaminan kematian. Perbaikan **lingkungan kerja** pun dianggap menjadi salah satu benefit yang diberikan, **hingga pengembangan diri, maupun bantuan hukum**.

RENCANA...

- Pemberian fasilitas yang terbagi dalam dua bentuk, yakni monetary dan nonmonetary. Untuk fasilitas yang dalam bentuk monetary ialah pemberian **tunjangan cuti**. Cuti sendiri dalam RPP akan menjadi kewajiban bagi PNS untuk diambil.
- Sementara itu, yang dalam bentuk non monetary, benefit yang bakal diterima ASN di antaranya adalah **cuti itu sendiri, transportasi, tempat tinggal, kesehatan, bantuan hukum, keagamaan, rekreasi, hingga kebugaran**.
- Seluruh komponen kesejahteraan ASN juga akan diperbarui dalam PP Manajemen Pegawai ASN dengan memanfaatkan **struktur remuneration mix**, yakni 40% untuk gaji pokok atau fix income, 30% variable (insentif dan bonus), 25% benefit, serta 5% untuk biaya pendidikan.

REFERENSI

1. Mathis, Robert L. & Jackson, J.H. *Human Resouces Management, Edisi 10*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2006.
2. Dressler, Gary. (2008). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. PT. Indeks, Jakarta.
3. Gomez-Mejia. *Managing Human Resources, 5th Edition*. Pearson International Edition, New York, 2007.
4. Dessler, Garry. *Human Resource Management, 10th Edition*. Prentice Hall, New Jersey, 2008.
5. Daly, John L. (2015) *Human Resource Management in The Public Sector : Policies and Practices*. New York: Routledge.