

Persepsi pekerja terhadap sistem penggajian PT. HMI : analisis berdasarkan sistem skill-based pay terhadap sistem penggajian

Didda Djoewanda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81032&lokasi=lokal>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi pekerja terhadap sistem penggajian yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja ditinjau dan analisis sistem Skill based Plans. Seperti diketahui Sumber Daya Manusia adalah sebagai faktorkunci bagi pengembangan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Salah satu aspek dari Sumber Daya Manusia adalah sistem penggajian. Terdapat 2 sisi dari aspek penggajian yang saling terkait. Pertama, gaji merupakan aspek motivator bagi pekerja. Kedua, karena gaji merupakan salah satu tujuan utama pekerja bersedia bekerja dan dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat Indonesia saat ini, sering terjadi gaji menjadi masalah perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.. Salah satu masalahnya adalah tidak adanya internal consistency, sehingga muncul ketidakadilan yang dirasakan pekerja dan di lain pihak pengusaha tidak melihat adanya peningkatan produktifitas pekerja.

Salah satu konsep yang dapat mengatasi masalah ini adalah penerapan konsep Skill-based plans dalam sistem penggajian. Dimana konsep ini dapat memberikan jalan keluar dengan cara "memberikan tambahan penghasilan kepada pekerja atas dasar keahlian yang dapat diperlihatkan pekerja sewaktu bekerja. Selain penambah penghasilan merekapun akan merasakan kepuasan kerja karena terdorong untuk meningkatkan keahlian masing-masing, merasakan makna dari pekerjaan.

Penelitian ini ingin mengetahui apakah perusahaan yang diteliti telah memiliki sistem skill based ini dalam penggajiannya secara benar. Karena dalam salah satu komponen penggajiannya perusahaan ini memberikan semacam tunjangan keahlian kepada salah satu unit kerjanya tetapi tidak kepada unit lainnya. Dan apakah penerapan seperti itu mencapai rasa keadilan bagi pekerjanya atau tidak.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dimana sebelumnya . dilakukan semacam survey untuk mengetahui keadaan sebenarnya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa perusahaan yang diteliti belum menerapkan konsep skill-based dalam sistem penggajiannya dan kondisi ini dirasakan memunculkan ketidakpuasan pada pekerjanya.

Selanjutnya perusahaan dapat disarankan untuk menerapkan konsep skill-Based secara sederhana.

Worker Perception Of The Compensation System In PT. HMI The paper aim is to find out how the worker perception of compensation system in the company where they work, based on analysis of skill-based plans. As we know that human resources is the key factor to company development that impact to the company productivity. One aspect of human resources is compensation system. There are 2 sides of compensation. First, compensation as a motivator for worker and second, since compensation or wage is the main objective that worker to come to work and current Indonesia social-economic condition. Many often

that wage become the object of industrial dispute between worker and company. One of the problems is lack of internal consistency in the compensation system of the company and worker perceive of unfairness of the system and in the other side, the company opinion that workers productivity is low.

On of the system that could solve this problem is implemented skill-based plans in the compensation system. With this plans worker could earns more money, on the skill basis, and also its could improved worker skill. This concept is integrating intrinsic and extrinsic compensation and worker job satisfaction will improve.

This paper is to find out whether in this company have the skill-based plans in its compensation system correctly. One of the reasons is, the company was implemented skill allowance in the system, but only applies to one unit.

The method of this research is descriptive-qualitative and use survey for collecting data. It concludes that, the company implemented the system with no references of skill-based plans. Most of the respondent perceived unfairness and job dissatisfaction, even the respondent that received skill allowance.</i>