

## Rancang bangun sistem penggajian (studi kasus pada PT. APR)

Ratna Dewi Kusumasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=82985&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penggerak bagi perusahaan, termasuk di PT APR, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan dengan baik dan efisien. Yang termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi termasuk sistem penggajian, sampai dengan aturan kerja para karyawan. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan adalah upah (gaji) yang diterima karyawan, Sistem penggajian yang dikelola dengan baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sistem penggajian harus dapat memenuhi prinsip keadilan internal maupun eksternal.

Permasalahan yang muncul adalah sistem penggajian yang berlaku di PT APR adalah sistem penggajian tradisional yaitu penggajian berdasarkan senioritas (masa kerja). Dari tahun 1999, manajemen PT APR memasukkan jabatan sebagai komponen penentu kenaikan gaji selain 'masa kerja'. Di samping itu survey gaji tahun 1999 terhadap perusahaan sejenis juga digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam menetapkan gaji. Namun sistem penggajian yang diterapkan tersebut belum mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk berusaha dan berorientasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis mengadakan penelitian secara deskriptif yang bertujuan untuk merancang bangun sistem penggajian yang dapat memenuhi prinsip keadilan, serta menganalisis sistem penggajian PT APR yang berlaku saat ini. Dengan demikian di harapkan dapat membantu pihak manajemen perusahaan dalam menyelesaikan dan menyempumakan sistem penggajian di PT APR.

Dalam merancang bangun sistem penggajian, harus dapat memenuhi keadilan internal maupun eksternal. Agar keadilan internal dapat dicapai, perusahaan harus melakukan penilaian terhadap karyawan secara adil. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai metode, diantaranya job ranking, job grading, dan point system. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah point system. Untuk mencapai keadilan eksternal perusahaan harus melakukan survey secara berkala terhadap perusahaan sejenis. Data didapatkan melalui wawancara dan diskusi dengan sepuluh orang pakar yang terdiri dari empat Direktur dan enam Manajer. Sedangkan dasar teori berasal dari studi kepustakaan untuk mendapatkan literatur-literatur yang relevan dengan penelitian.

Hasil penelitian dengan menggunakan sistem penggajian tanpa penggolongan, menunjukkan bahwa kondisi gaji aktual untuk 31 jabatan kritis yang berlaku saat ini sebesar 52% atau sebanyak 16 jabatan ada pada kondisi under paid (UP), sebesar 32% atau sebanyak 113 jabatan dengan kondisi over paid (OP), dan bagian terkecil yaitu sebesar 16% atau 5 jabatan telah menerima gaji in paid (IN). Apabila menggunakan sistem penggajian dengan penggolongan, maka gaji aktual untuk 31 jabatan kritis yang berlaku saat ini menunjukkan kondisi over paid sebesar 32% atau 10 jabatan, under paid sebesar 23% atau sebanyak tujuh

jabatan, dan sebanyak 14 jabatan atau sebesar 45% telah menerima gaji in paid (IN).

Dari hasil penelitian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa sistem penggajian yang berlaku saat ini belum menggambarkan prinsip keadilan khususnya secara internal. Prosentase gaji aktual dengan kondisi over paid ditambah under paid masih lebih besar dibandingkan dengan kondisi gaji in paid. Dalam sistem penggajian tanpa penggolongan adalah sebesar 52% ditambah 32% tidak berada dalam kondisi in paid, sedangkan dengan sistem penggajian penggolongan, kondisi gaji tidak in paid adalah sebesar 32% ditambah 23%. Kurangnya tenaga ahli yang menangani sistem penggajian merupakan salah satu penyebab kurang sempurnanya sistem penggajian yang ada.

Atas dasar masalah dan kesimpulan diatas maka sebaiknya dilakukan penyempurnaan terhadap sistem penggajian yang berlaku agar dapat memenuhi prinsip keadilan internal maupun eksternal. Sistem penggajian disarankan menggunakan metode point system, dan disesuaikan dengan kondisi dan budaya perusahaan. Di samping itu, sebagai pembanding disarankan untuk melakukan survey gaji secara berkala terhadap perusahaan sejenis agar dapat memenuhi keadilan eksternal. Dalam pelaksanaan penyempurnaan system penggajian dan survey gaji seyogyanya menggunakan konsultan ahli. Konsultan ahli yang digunakan minimal harus memiliki kemampuan untuk bekerja sama, berpengalaman di perusahaan yang sejenis dan menguasai kondisi dan budaya perusahaan PT APR.