

## Desain Sistem Penggajian Berdasarkan Pay for Performance di PT ABC

Angela Lisje, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344348&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Karyawan sebagai aset penting dalam perusahaan perlu dikelola motivasinya agar terus bersemangat untuk bekerja dengan baik dan bahkan lebih baik lagi. Banyak faktor yang melatarbelakangi motivasi karyawan baik intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu hal yang paling mendasar untuk memotivasi karyawan dalam suatu pekerjaan adalah upah. Pemberian upah yang tepat dapat mendorong karyawan memiliki motivasi yang tinggi, berproduktivitas tinggi dan berprestasi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka manajemen dalam hal ini Departemen Sumber Daya Manusia harus memberikan perhatian penuh dalam menetapkan sistem penggajian di perusahaan agar karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara adil.

PT ABC merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri perminyakan terbesar di Indonesia, saat ini mengalami masalah pada sistem penggajiannya yang tidak mampu mendorong kinerja para pegawainya. Dari data yang ada ternyata diketahui bahwa sistem penggajian saat ini yang berlaku di PT ABC lebih memfokuskan pada kesejahteraan para pegawainya dengan memberikan base pay beserta tunjangan-tunjangan yang cukup banyak dan besar. Namun di lain pihak, manajemen kurang bahkan tidak memperhatikan variable pay yang merupakan dorongan bagi karyawan untuk berprestasi serta merupakan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Untuk mengatasi pemasalahan tersebut maka diperlukan suatu cara untuk membentuk desain sistem penggajian baru yang mampu menndorong kinerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi dan perusahaan dapat mencapai sasaran organisasi untuk mempertahankan karyawan yang high potential. Ada dua alternatif dalam menghadapi permasalahan di atas yaitu pertama, dengan mendesain sistem penggajian berdasarkan pay for performance yang dilakukan secara bertahap dan kedua mendesain sistem penggajian berdasarkan pay for performance secara sekaligus atau serentak dan lebih mengarah kepada clean wages.

Mengingat kondisi yang ada dalam perusahaan yaitu telah lamanya sistem penggajian yang tidak mendorong kinerja diterapkan dalam perusahaan sehiugga cukup banyak keluhan yang telah diterima oleh Departemen Sumberdaya Manusia, maka alternatif kedua merupakan alternatif yang lebih direkomendasikan oleh penulis untuk merespon karyawan yang telah berprestasi selama ini dan untuk tetap mempertahankan karyawan high potential Penulis

juga dalam memberikan rekomendasi telah memasukkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendesain sistem penggajian baru beserta perhitungan biaya dan jangka waktu perbaikan.