

## Sistem kompensasi pada PT TCI : studi perbandingan antara sistem kompensasi lama dan baru

Antonius Brian Handoko, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20440126&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Program kompensasi baik cara langsung maupun tidak langsung merupakan perangkat yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan untuk mencapai objektif dari bisnis tersebut. Strategi kompensasi yang bersifat menyeluruh dapat melahirkan bentuk kerangka kerja dan prioritas yang mapan dalam mendesain dan mengadministrasi program kompensasi dan benefit dari suatu perusahaan. Agar suatu program kompensasi dapat berjalan efektif, strategi kompensasi secara menyeluruh harus dapat berubah sesuai dengan perubahan strategi bisnis perusahaan. Oleh karena itu strategi kompensasi harus dievaluasi secara terus menerus dalam upaya beradaptasi terhadap perubahan misi perusahaan, lingkungan usaha, budaya perusahaan dan strateginya. <br><br>

PT Trisula Cement Indonesia, yang merupakan salah satu produsen semen besar di Indonesia, baru-baru ini melakukan suatu perubahan cukup drastis dalam strategi kompensasi. Sistem kompensasi yang selama ini diberlakukan, yaitu sistem Performance Based digantikan dengan sistem kompensasi Job Based dengan single point. <br><br>

Perubahan ini dilakukan dalam rangka menyesuaikan strategi kompensasi dengan strategi inti perusahaan. Bila ditinjau berdasarkan daur hidup bisnis, maka bisnis PT Trisula Cement Indonesia pada saat ini sedang berada pada tahap maturity, dan akan segera beranjak ke tahap stability. Sesuai dengan perkembangan daur hidup bisnis ini maka manajemen melakukan perubahan strategi inti perusahaan termasuk di dalamnya adalah perubahan strategi kompensasi. <br><br>

Namun kemudian, timbul berbagai permasalahan dalam tubuh organisasi PT Trisula Cement Indonesia. Permasalahan yang paling menonjol adalah tingginya tingkat turn over pegawai, yang diikuti dengan lemahnya kekuatan untuk menarik pegawai baru dalam proses rekrutmen. Hal ini dicurigai oleh pihak manajemen sebagai indikasi menurunnya tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan PT Trisula

Cement Indonesia. <br><br>

Apabila ditinjau dari keputusan strategik manajemen, maica keputusan man ajemen untuk menyesuaikan strategi dan sistem kompensasi sesuai perubahan pada strategi bisnis secara keseluruhan adalah sudah tepat. Namun ternyata korelasi dan hasil yang diharapkan bersifat terbalik atau negatiL Menyadani hal tersebut, tentunya ada kesalahan yang perlu di ketahui dan dievaluasi untuk kemudian ditakukan perbaikan. <br><br>

Tulisan ini bermaksud uxituk meneliti dan mengungkap masalah yang sebenarnya terjadi di dalaxn organisasi PT Trisula Cement Indonesia ini. Termasuk di dalamnya adalah upaya metakukan survey kepuasan kerja karyawan PT Trisula Cement Indonesia, kajian banding melalui surveil penggajian dan juga upaya anaijsa statistik terhadap perbandingan antara sistem Perform an? based dengan Job based yang bertujuan untuk meng-ungkap apakah dengan sistem kompensasi yang baru ini kesejahteraan karyawan dan sektor penerìmaan gaji bertambah secara rill atau tidak. <br><br>

Dan hasil analisa terhadap masalah cli atas, diharapkan dapat tercipta suatu keputusan strategis dalam manajemen Sumber Daya Manusia di PT Trisula Cement, khususnya keputusan strategis di bidang kompensasi yang dapat chandaikan untuk menciptakan bukan saja Sustainable Growth perusahaan, namun juga ketenangan dan kesej ahteraan karyawannya.