

## Evaluasi sistim penggajian berbasis ketrampilan (skill based pay system) untuk pegawai non staf di PT Arutmin Indonesia

Mahmud, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=98873&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

PT Arutmin Indonesia (PTAI) menggolongkan pegawainya ke dalam 2 golongan yaitu Pegawai Staff dan Pegawai Non Staff. Sistim penggajian yang diterapkan untuk kedua kelompok pegawai tersebut juga berbeda. Untuk Pegawai Staff perusahaan menerapkan sistim penggajian berbasis pekerjaan atau Job-Based Pay System sedangkan untuk Pegawai Non Staff menggunakan sistim penggajian berbasis ketrampilan (Skill-Based Pay System), di mana level pegawai dan gajinya ditentukan berdasarkan point yang diperoleh dari ketrampilan yang telah disertifikasi.

Tugas akhir ini merupakan laporan kegiatan penulis dalam upaya mengatasi persoalan yang dikeluhkan oleh pegawai dan manajemen PTAI terkait dengan sistim penggajian berbasis ketrampilan yang diterapkan untuk pegawai Non Staff. Awalnya sistim penggajian ini mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan untuk menaikkan skill point mereka namun belakangan ini pegawai non staff mengeluh bahwa terdapat perbedaan yang terlalu jauh antara level maksimum satu departemen yang satu dengan yang lain, dan mereka yang sudah pada level maksimum, mengeluhkan bahwa gaji mereka ditahan oleh manajemen sehingga mereka meminta agar diangkat menjadi pegawai staff. Selain itu beberapa di antara mereka enggan untuk pergi training jika tidak ada point yang mereka peroleh setelah pulang dari training. Sistim assessment untuk sertifikasi ketrampilan dinilai oleh pegawai kurang fair dan kurang bisa dipertanggungjawabkan.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi sistim penggajian berbasis ketrampilan (skill-based pay sistem), serta memberikan rekomendasi terhadap perusahaan guna melakukan pembenahan terhadap sistim ini agar lebih sesuai dengan kondisi operasional perusahaan dan untuk mendukung pencapaian tujuan pengelolaan SDM. Tugas Akhir ini diharapkan bisa digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi para praktisi atau pengelola SDM dan staff di departemen SDM di PTAI dan untuk dijadikan masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki sistim penggajian bagi karyawan non staff agar bisa meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan karyawan.

Setelah data-data dikumpulkan, ternyata belum ada perangkat yang memadai untuk assessment, dan tidak ditemukan dokumen berupa panduan dan kriteria untuk skill assessment. Diantara tiga alternatif penyelesaian masalah yang diajukan, hal yang paling feasible yang bisa dilakukan adalah perbaikan terhadap sistim penggajian berbasis ketrampilan dengan melengkapinya dengan perangkat prosedur yang jelas dan kamus deskripsi dan kriteria penilaian ketrampilan. Dengan demikian, subyektifitas dalam penilaian ketrampilan serta akan berkurang. Selain dianggap adil, sistim ini juga mendorong atau mempermudah pengayaan, rotasi dan penambahan pekerjaan di lingkungan operasi Terminal Batubara yang memiliki berbagai peralatan. Mempertahankan sistim ini dengan perbaikan dirasakan sebagai alternatif yang terbaik karena penerapan sistim ini memang cocok untuk pegawai blue collar. Dari data yang ada, diketahui

bahwa 36.09 % dan 30,08 % memiliki gap satu dan dua level yang seharusnya, ini merupakan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan ketrampilan untuk meningkatkan level gaji mereka.