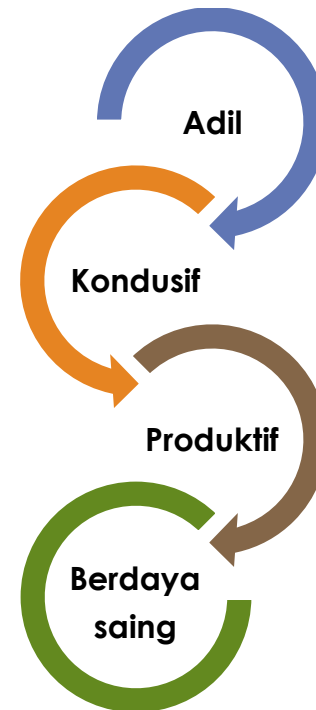
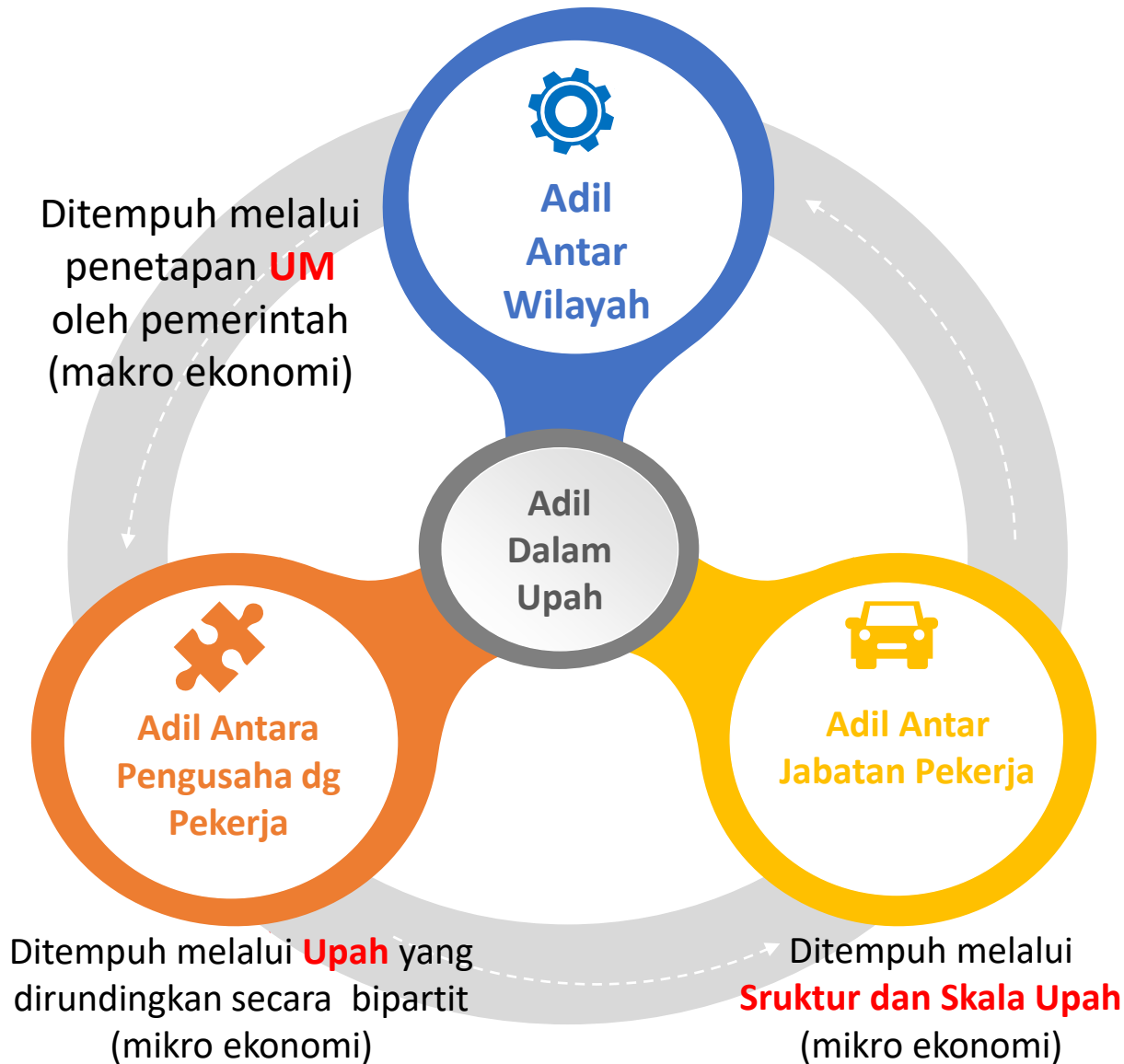


TUJUAN KEBIJAKAN PENGUPAHAN YANG ADIL DAN BERDAYA SAING

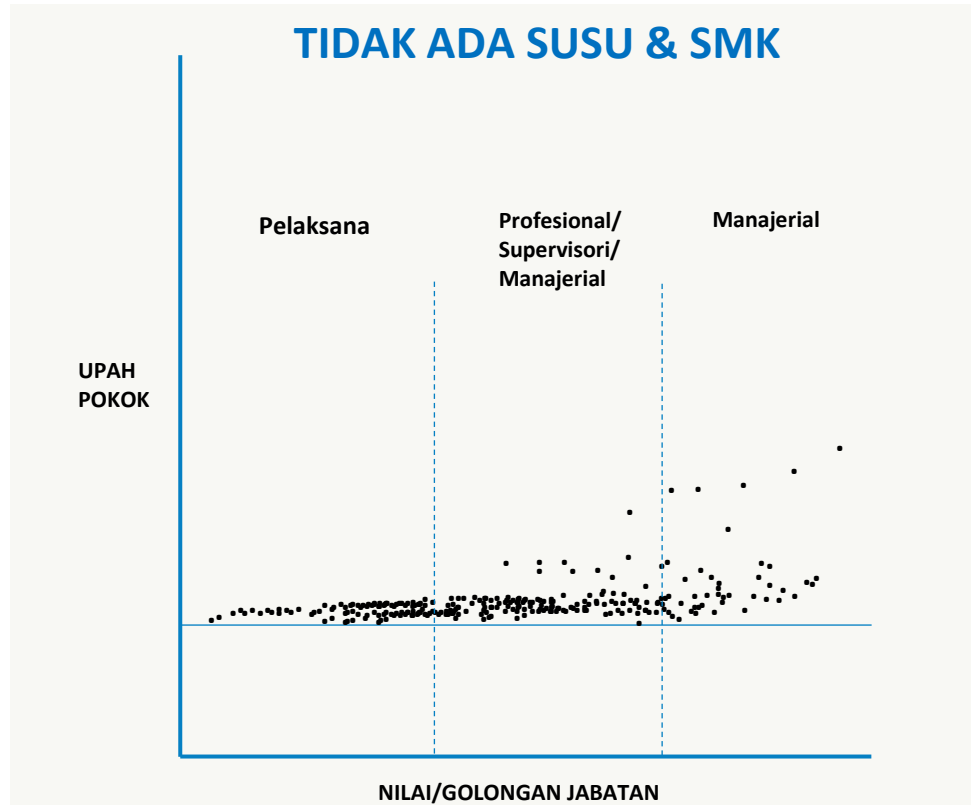
(PP36/2021)



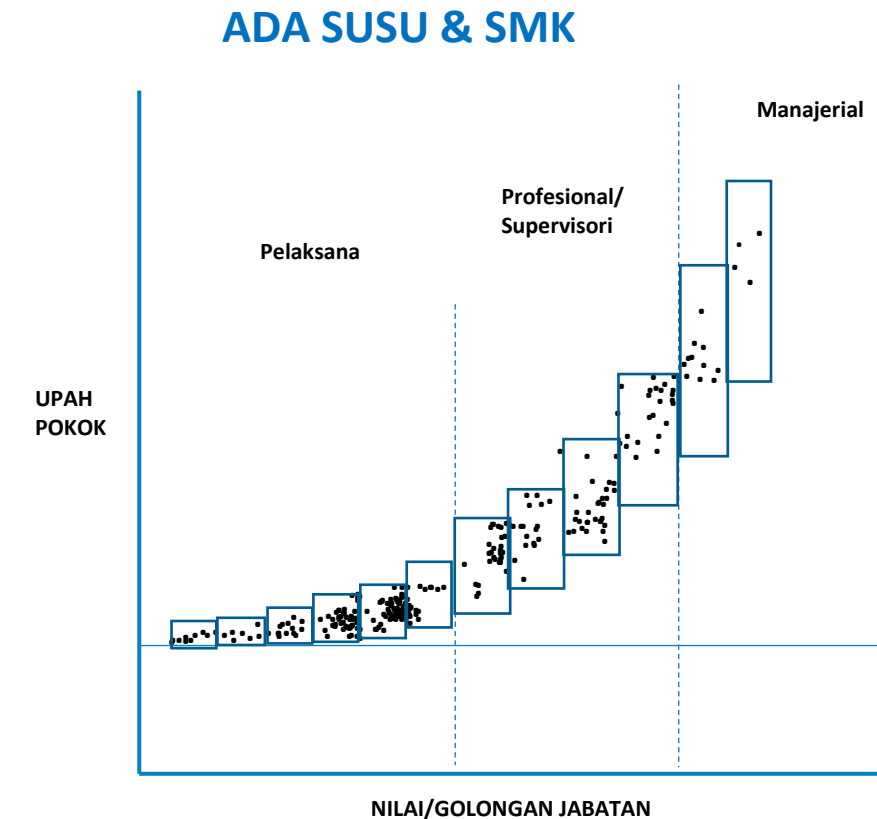
Berdaya saing ditempuh melalui mekanisme pasar yaitu terjadinya efisiensi yang didorong melalui **pengupahan produktivitas** win win antara pekerja dan pengusaha.

Pengupahan produktivitas sebagai salah satu perangkat distribusi pendapatan dan kesejahteraan agar lebih merata

PENGGAMBARAN SEBARAN UPAH



Penyebaran upah cenderung berkisar di sekitar upah minimum (Jebakan Upah Murah)



Penyebaran upah lebih merata pada masing-masing golongan jabatan sesuai dengan bobot jabatan dan prestasi kerja.

(Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja yang Berprestasi)

STRUKTUR DAN SKALA UPAH

Definisi, manfaat dan contoh

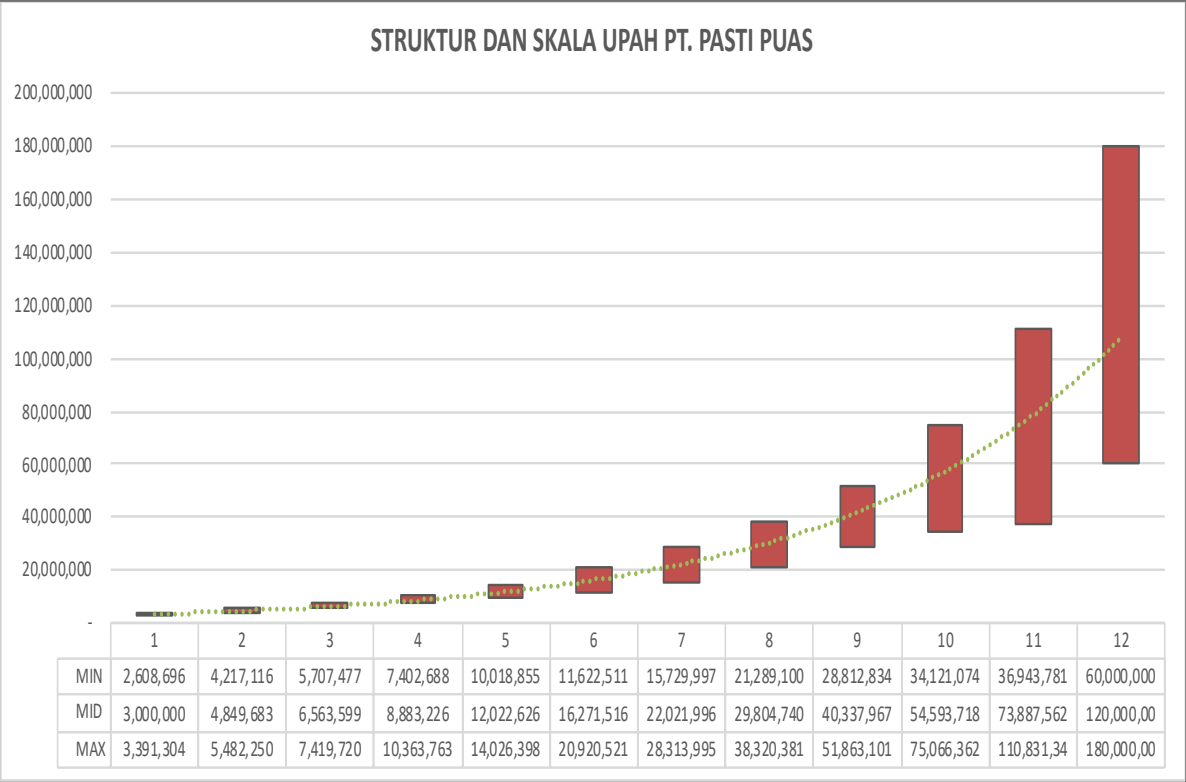
Definisi:

Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau sebaliknya yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.

Manfaat:

Alat stratejik bagi perusahaan dalam mengelola Biaya operasi; menarik, mempertahankan dan memotivasi pekerja serta mencegah keresahan berbasis keadilan internal dan daya saing eksternal.

Contoh:



Tabel Struktur Dan Skala Upah PT. PASTI PUAS					
GOLONGAN	Poin	RENTANG	MIN	MID	MAX
1	50-75	30%	2,608,696	3,000,000	3,391,304
2	76-95	30%	4,217,116	4,849,683	5,482,250
3	96-115	30%	5,707,477	6,563,599	7,419,720
4	116-139	40%	7,402,688	8,883,226	10,363,763
5	140-159	40%	10,018,855	12,022,626	14,026,398
6	160-215	80%	11,622,511	16,271,516	20,920,521
7	216-250	80%	15,729,997	22,021,996	28,313,995
8	251-350	80%	21,289,100	29,804,740	38,320,381
9	351-450	80%	28,812,834	40,337,967	51,863,101
10	451-600	120%	34,121,074	54,593,718	75,066,362
11	601-650	200%	36,943,781	73,887,562	110,831,343
12	651-700	200%	60,000,000	120,000,000	180,000,000
Unclassified	701-870	-	-	-	-

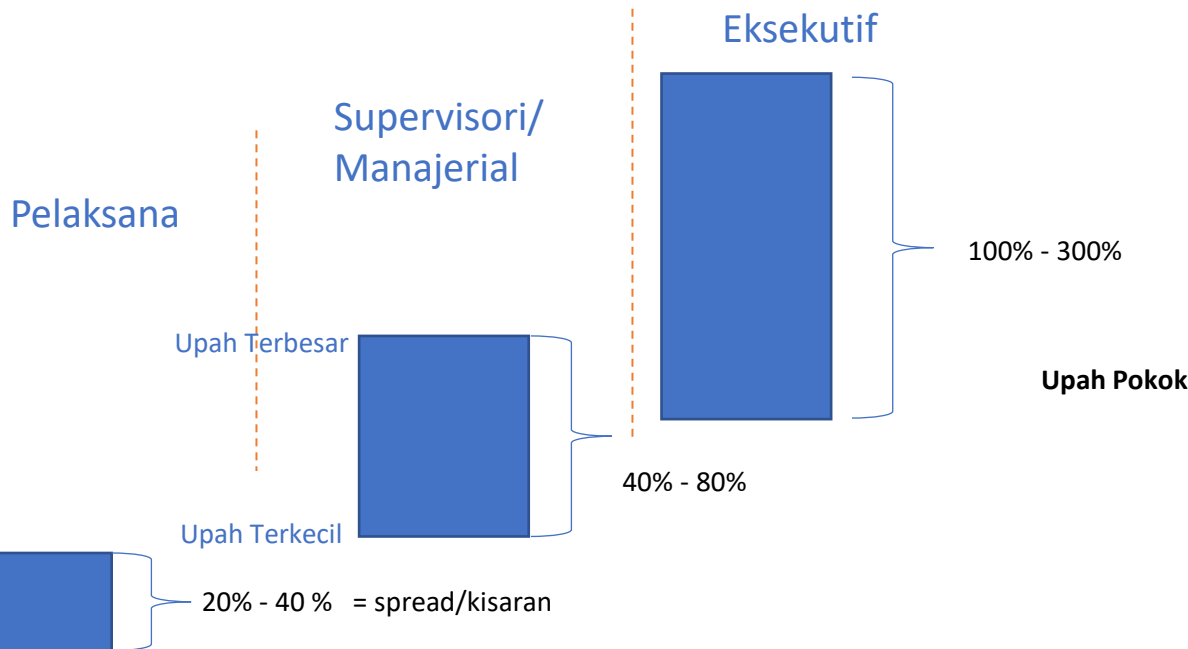
STRUKTUR DAN SKALA UPAH - Kemampuan dan Produktivitas Perusahaan



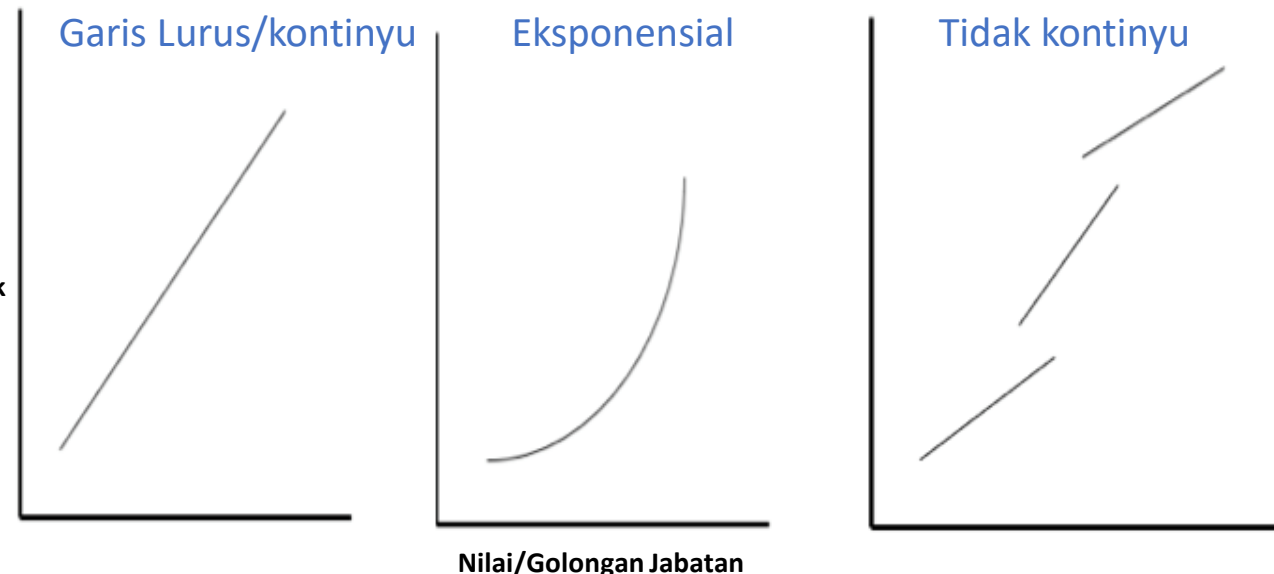
Perusahaan dalam menyusun Struktur dan Skala Upah memperhatikan kemampuan perusahaan yang merupakan kapabilitas perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan kelangsungan usaha. Kemampuan perusahaan tercermin dalam penentuan nilai **upah terkecil** sampai dengan nilai upah **terbesar** pada setiap golongan jabatan.

Perusahaan dalam menyusun Struktur dan Skala Upah memperhatikan produktivitas perusahaan yang merupakan kemampuan perusahaan untuk bertumbuh lebih efisien dan berdaya saing dalam meningkatkan pertumbuhan usahanya. Produktivitas tercermin dari kenaikan nilai titik tengah skala upah yang lebih rendah ke nilai titik tengah skala upah yang lebih tinggi. Titik-titik tengah ini apabila dihubungkan akan membentuk sebuah garis yang disebut Garis Kebijakan Upah. Garis Kebijakan Upah ini merupakan alat strategis perusahaan dalam menentukan kebijakan pengupahan perusahaan.

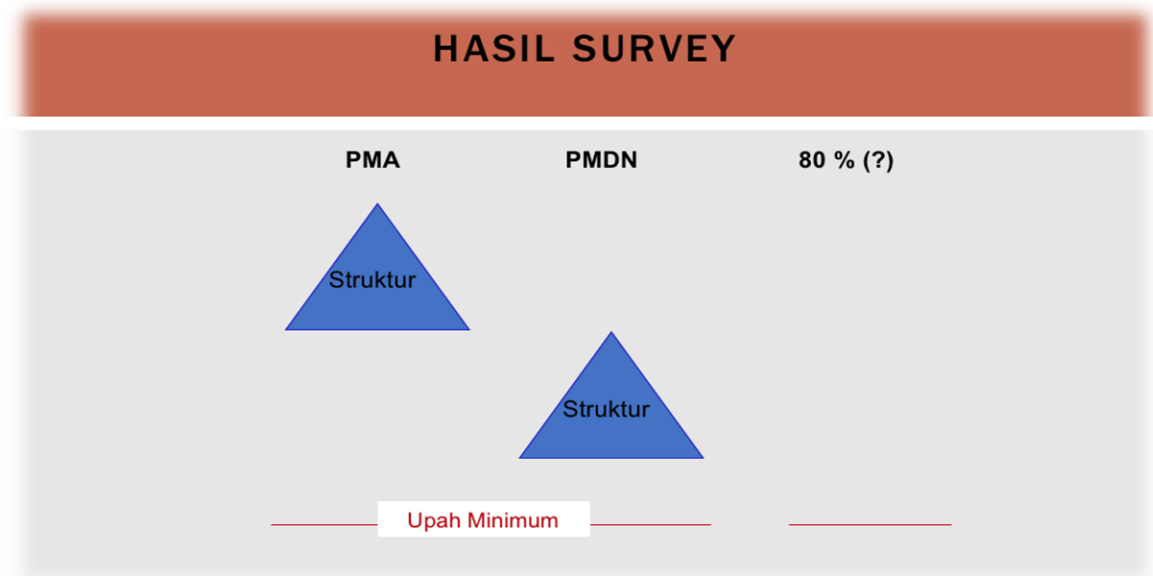
Panduan Umum Spread/Kisaran



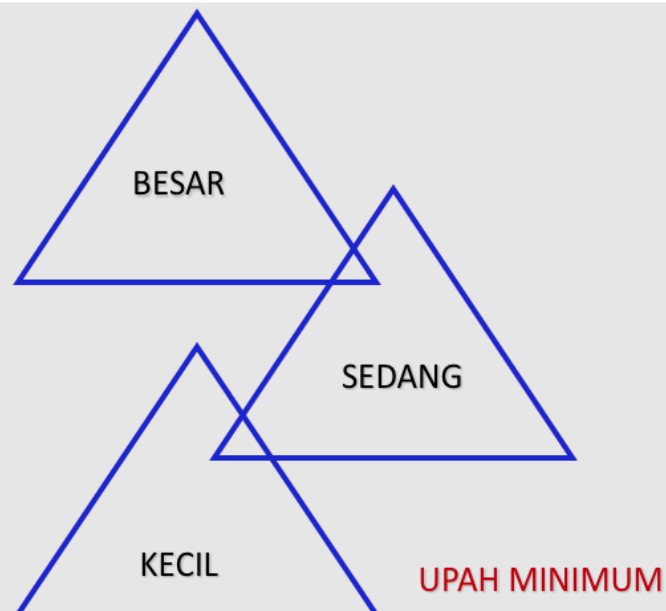
Variasi Bentuk dan Kemiringan Garis Upah



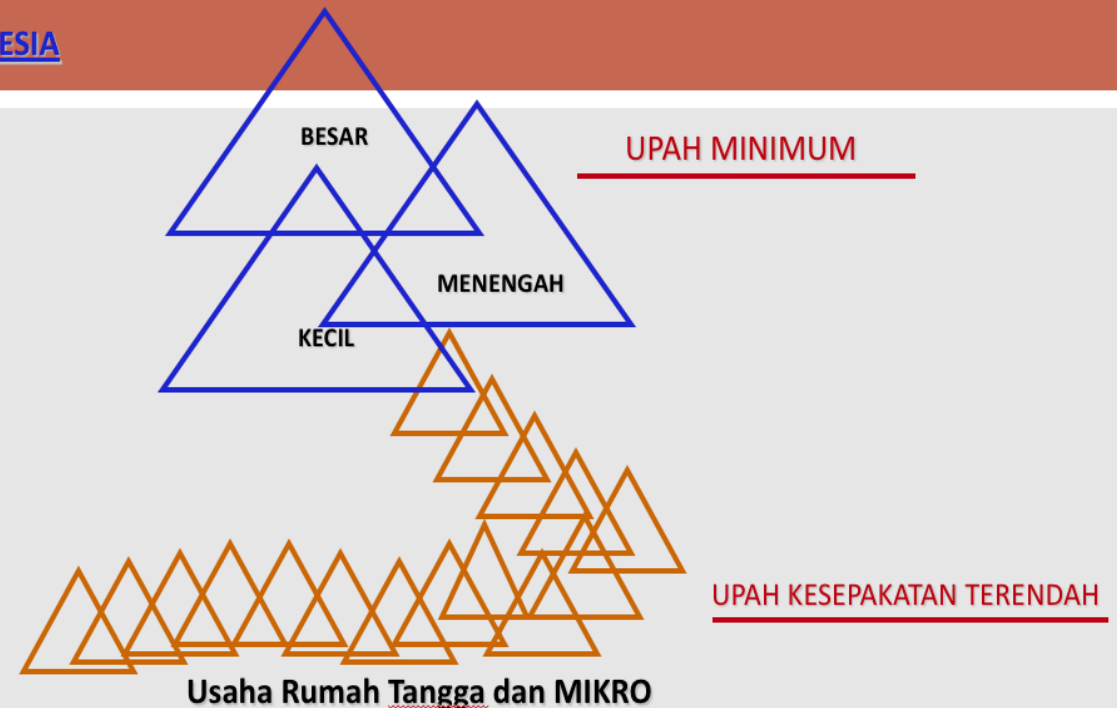
STRUKTUR & SKALA UPAH PADA SKALA USAHA (Ilustrasi)



DI NEGARA MAJU



INDONESIA





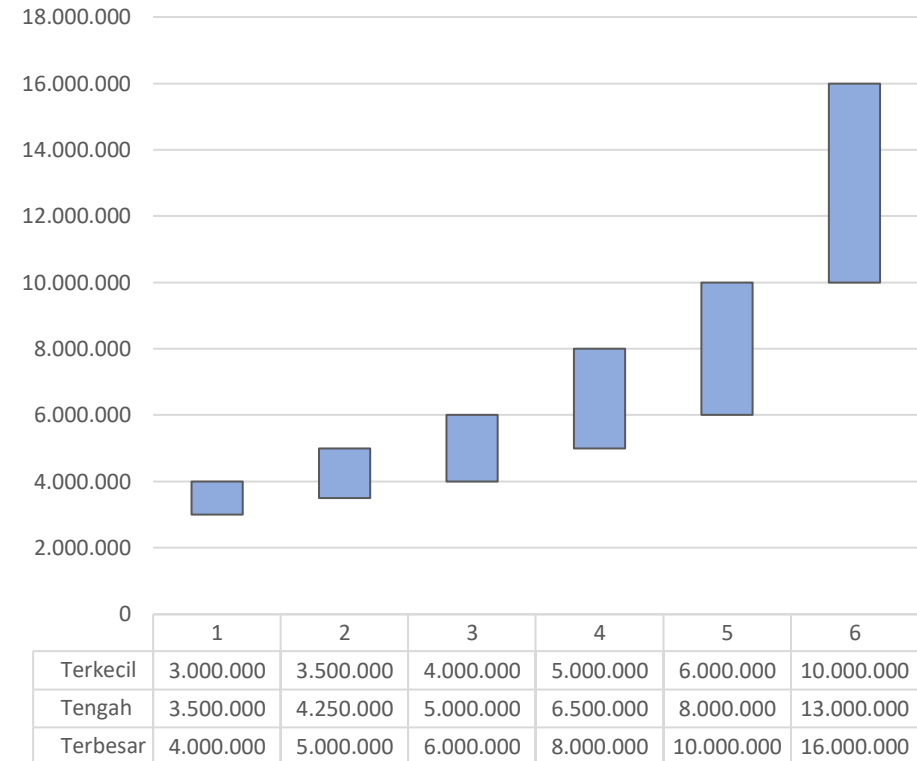
STRUKTUR & SKALA UPAH METODE RANKING SEDERHANA

Urutkan Jabatan dari yang paling penting ke kurang penting



Ranking	Jabatan	Golongan	Terkecil	Tengah	Terbesar
I	Manajer	6	10,000,000.00	13,000,000.00	16,000,000.00
II	Arsitek	5	6,000,000.00	8,000,000.00	10,000,000.00
III	Mandor	4	5,000,000.00	6,500,000.00	8,000,000.00
IV	Staf keuangan	3	4,000,000.00	5,000,000.00	6,000,000.00
V	Staf Umum				
VII	Tukang Kayu	2	3,500,000.00	4,250,000.00	5,000,000.00
VIII	Tukang Batu				
IX	Asisten Tukang	1	3,000,000.00	3,500,000.00	4,000,000.00

Struktur & Skala Upah PT Bangun Sejahtera



Upah Pokok Terkecil = Nilai Upah yang serendah-rendahnya ditentukan perusahaan

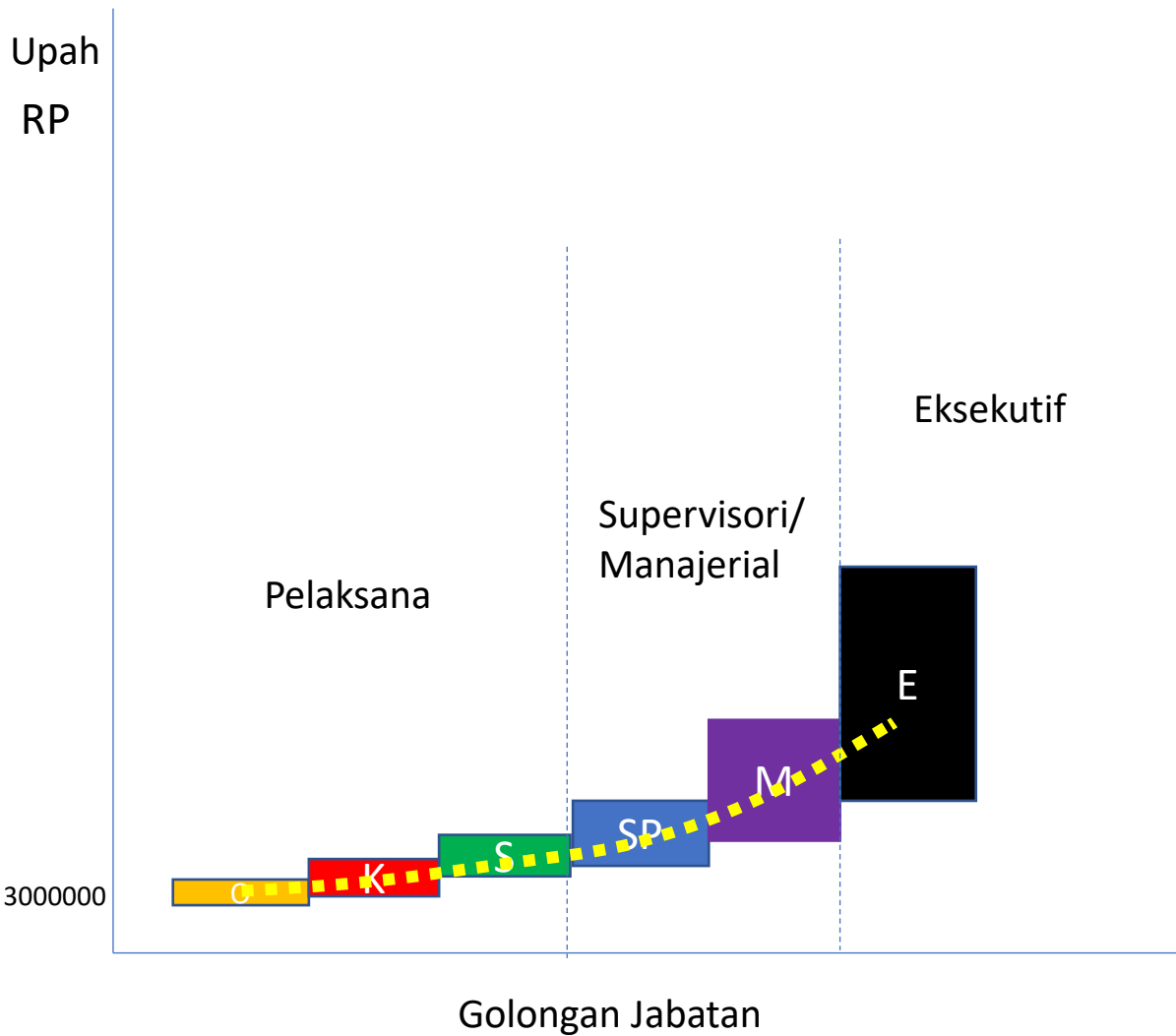
Upah Pokok Terbesar = Nilai Upah Pokok yang sebesar-besarnya dibatasi oleh anggaran perusahaan

Upah = Upah Pokok + Tunjangan Tetap ---→ Upah Pokok = 75% Upah

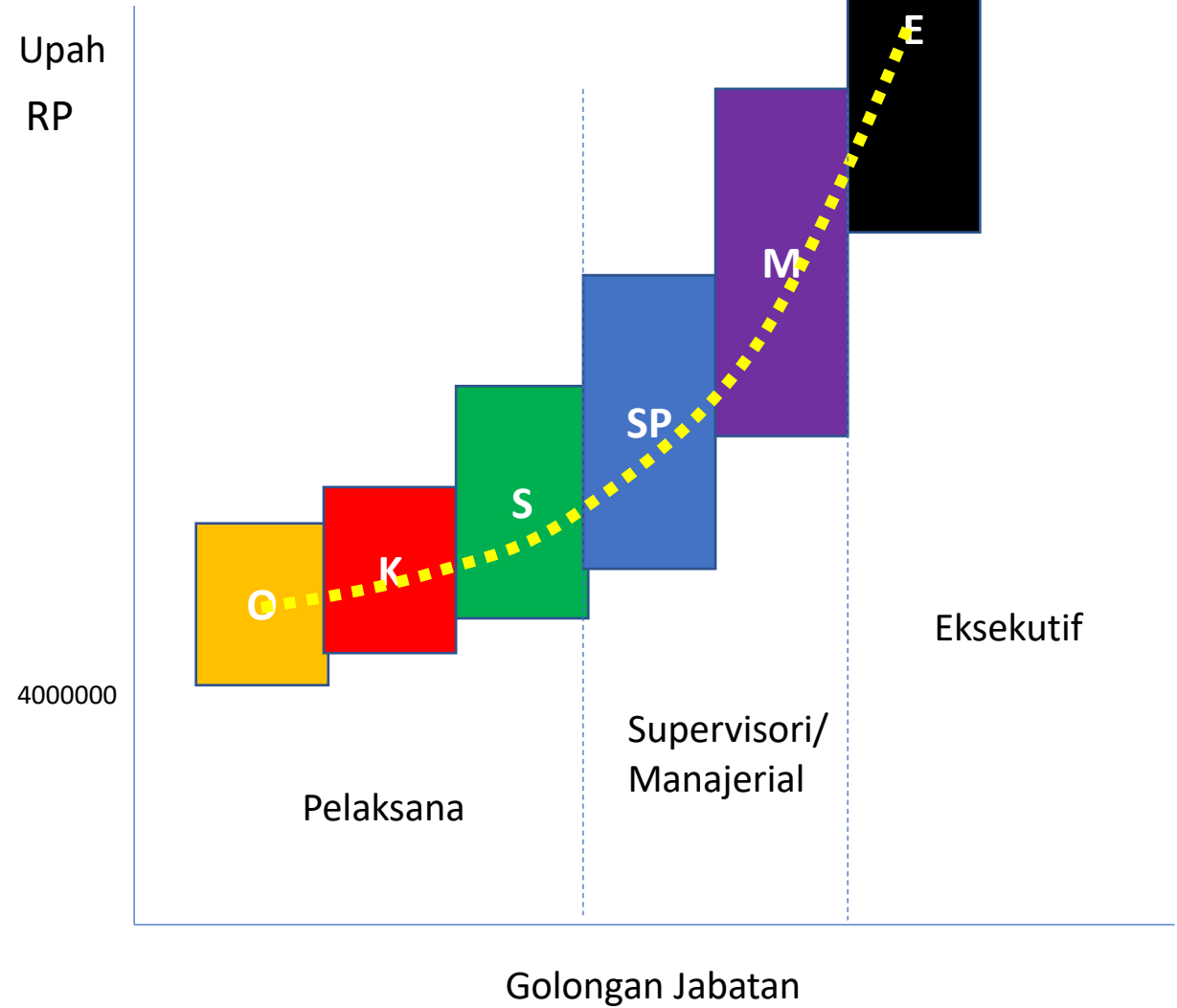
Upah = Upah Pokok (lumpsum/clean wage)

STRUKTUR & SKALA UPAH SESUAI STRATEGI PERUSAHAAN

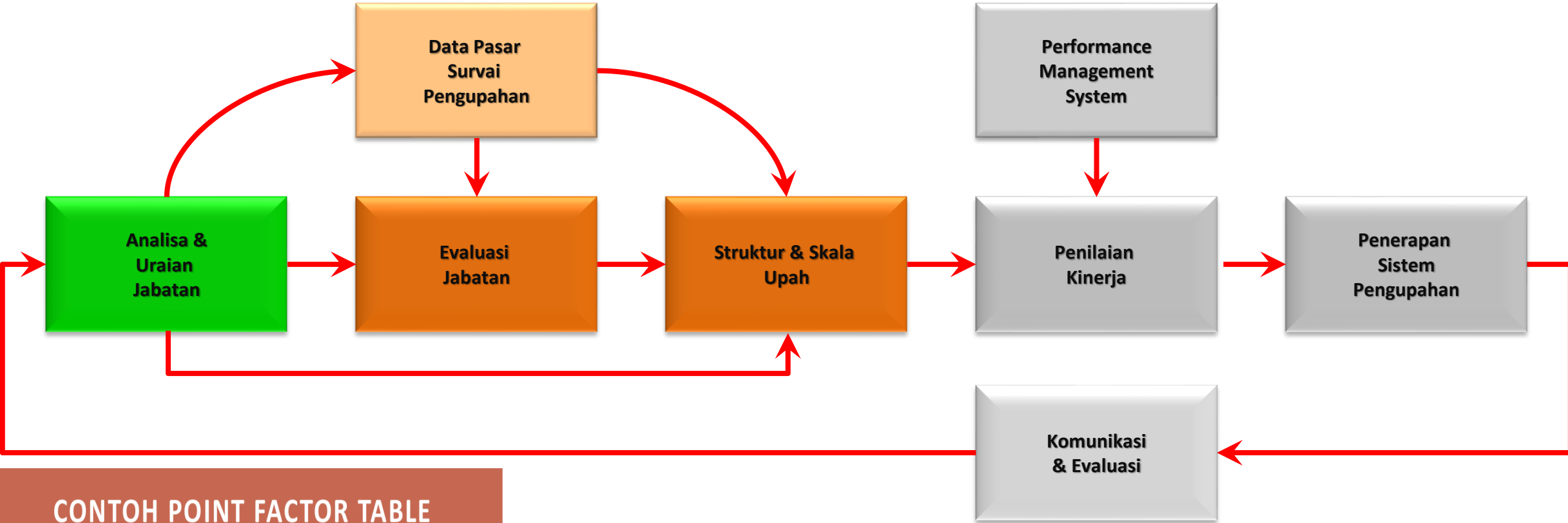
Perusahaan Ban PT A



Perusahaan Ban PT B

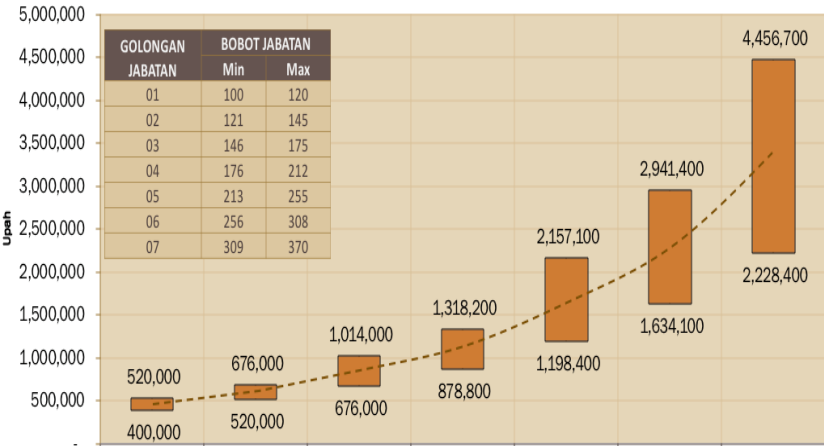


PROSES MANAJEMEN PENGUPAHAN



CONTOH POINT FACTOR TABLE

FAKTOR	POIN	TURUNAN FAKTOR	POIN TURUNAN FAKTOR				
			SATU	DUA	TIGA	EMPAT	LIMA
Keterampilan	300	Pengetahuan	10	30	60	90	120
		Pengalaman	0	20	60	130	180
Usaha	120	Fisik	10	10	20	30	40
		Mental	10	20	40	60	80
Tanggung Jawab	480	Peraturan	20	40	120	160	240
		Kuangan	0	40	120	160	240
Kondisi Kerja	100	Kondisi Kerja	0	10	20	30	40
		Bahaya	0	10	20	40	60
TOTAL	1000		50				1000



TABEL REFERENSI GOLONGAN JABATAN

		GOLONGAN JABATAN								
KLASIFIKASI JABATAN	JABATAN	STAFF						NON STAFF		
		9	8	7	6	5	4	3	2	1
Managerial	Manager, Operations		Sr							
	Manager, Finance		Sr							
Supervisory	Superintendent, Support			Sr						
	Executive Producer			Sr						
Professional	Officer, Accounting				Sr		Jr			
	Officer, Marketing				Sr		Jr			
General/ Technical/ Administrative	Driver							Sr		Jr
	Guard, Security					9		Sr		Jr
	Operator, Transmission						Sr		Jr	

PENERAPAN STRUKTUR DAN SKALA UPAH JOB & GRADE REFERENCE

[illegible]

PENERAPAN STRUKTUR UPAH

Kedudukan/Kelompok Perusahaan (Holding)

		NAMING OF ORGANIZATION				
GRADE	ROLE	FUNGSIONAL UNIT	KELOMPOK USAHA	UNIT USAHA		
				KATEGORI 1	KATEGORI 2	KATEGORI 3
20	* Defining vision & mission * Setting organizational goals	CORPORATE	GROUP OF BUSINESS UNIT	BUSINESS UNIT		
19						
18						
17	* Allocating & Managing Capital (all resources) * Developing functional strategy ,aligning to organizational business strategy	DIVISION	GROUP DIVISION	DIVISION	UNIT	
16						
15						
14	* Cascading strategy into long-term business plan * Managing and evaluating lower level unit's performance and target * Developing strategy for own spesific function, aligning to higher level targets	DEPARTMENT	DEPARTMENT	DEPARTMENT		UNIT
13						
12						
11						
10						
9	* Cascading strategy into short-term plan * Managing and evaluating lower level unit's performance and target * Implementing strategy into daily operational activities	SECTION & SUBSECTION	SECTION & SUBSECTION	SECTION & SUBSECTION		
8						
7						
6						
5						
4	* Coordinating tasks	TEAM	TEAM	TEAM		
3						
2						
1						

Legend: ■ : Layer 1 ■ : Layer 2 ■ : Layer 3 ■ : Layer 4 ■ : Layer 5

PENERAPAN STRUKTUR UPAH

		NAMING OF STRUCTURAL POSITIONS				
GRADE	ROLE	FUNGSIONAL UNIT	KELOMPOK USAHA	UNIT USAHA		
				KATEGORI 1	KATEGORI 2	KATEGORI 3
20	* Defining vision & mission * Setting organizational goals * Developing long-term business strategy and financial target & alligning to corporate strategy * Allocating & Managing Capital (all resources)	CORPORATE (ATTRIBUTE) DIRECTOR	[ATTRIBUTE] GROUP DIRECTOR	(ATTRIBUTE) EXECUTIVE DIRECTOR		
19						
18					(ATTRIBUTE) DIRECTOR	
17	* Developing functional strategy ,alligning to organizational business strategy * Cascading strategy into long-term business plan * Managing and evaluating lower level unit's performance and target	GENERAL MANAGER (FUNCTION)	GENERAL MANAGER (FUNCTION)	GENERAL MANAGER (FUNCTION)		
16						
15						
14	* Developing strategy for own spesific function, alligning to higher level targets * Cascading strategy into short-term plan * Managing and evaluating lower level unit's performance and target	[FUNCTION] MANAGER	[FUNCTION] MANAGER	[FUNCTION] MANAGER	GENERAL MANAGER (FUNCTION)	(ATTRIBUTE) DIRECTOR
13						
12						
11						
10	* Implementing strategy into daily operational activities	[FUNCTION] SUPERINTENDENT + SUPERVISOR (IF ANY)	[FUNCTION] SUPERINTENDENT + SUPERVISOR (IF ANY)	[FUNCTION] SUPERINTENDENT + SUPERVISOR (IF ANY)		
9						
8						
7						
6						
5	* Coordinating tasks	TEAM LEADER	TEAM LEADER	TEAM LEADER		
4						
3						
2						
1						

Legend: ■ : Layer 1 ■ : Layer 2 ■ : Layer 3 ■ : Layer 4 ■ : Layer 5

PENERAPAN STRUKTUR UPAH

Penyesuaian Upah Berkala (Merit)

STRUKTUR & SKALA UPAH		
GOL	UPAH POKOK	COLA
I	1.800,000 – 2.800.000	8%
II	2,600,000 – 4.000.000	
III	3,700,000 – 5.400.000	
IV	4,800,000 – 8.600.000	7%
V	7,300,000 – 9.800.000	
VI	8,500,000 – 16.000.000	6%
VII	15,000,000 – 34.000.000	
VIII	27,000,000 – 70.000.000	
IX	50,000,000 – 120.000.000	

PENILAIAN KINERJA	TUNJANGAN PRESTASI
A	12 %
B	8 %
C	4 %
D	0 %
E	0 %, No COLA

CONTOH PENERAPAN STRUKTUR & SKALA UPAH DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA

SKALA PERUSAHAAN		STRUKTUR & SKALA UPAH		SISTEM MANAJEMEN KINERJA					PENERAPAN		
I. Besar		Point Factor		- PTH (Penyesuaian Taraf Hidup) + KHK (Kenaikan Hasil Kinerja) - Kinerja Individu + Unit Kerja + Perusahaan - Kebijakan Kenaikan: - Kinerja lebih baik → KHK lebih besar (Pay for Performance). % in Range lebih tinggi → KHK lebih kecil (Dikontrol SUSU)					- Upah Pokok - Tunjangan Prestasi - Variable Pay (bonus, insentif, dll.)		
% MERIT INCREASE							PK	PTH	KHK		
QUARTILE		1	2	3	4	5	A	√	V		
Q1:	0.00% - 25.49%	16%	11%	7%	4%	3%	B	√	V		
Q2:	25.50% - 50.49%	15%	10%	6%	3%	2%	C	√	V		
Q3:	50.50% - 75.49%	14%	9%	5%	2%	1%	D	√	V		
Q4:	75.50% - 100.00%	13%	8%	4%	1%	0%	E	-	-		
SKALA PERUSAHAAN		STRUKTUR & SKALA UPAH		SISTEM MANAJEMEN KINERJA					PENERAPAN		
II. Menengah		Dua Titik		- PTH + KHK - Kinerja Individu + Unit Kerja - Kebijakan Kenaikan					- Upah Pokok - Tunjangan Prestasi - Variable Pay		
III. Kecil		Ranking Sederhana		PTH + KHK					- Upah Pokok - Tunjangan Prestasi		

BIMBINGAN TEKNIS STRUKTUR & SKALA UPAH

PENGUPAHAN

1

2

3

4

PRINSIP & KEBIJAKAN

1. Upah
 - Arti & Definisi
 - Jenis & Basis
2. Komponen Upah
 - Upah Pokok
 - Tunjangan
 - Kesejahteraan
 - Fasilitas
3. Konsep Pengupahan

UPAH

Arti penting, definisi, jenis & basis Upah

1

Arti

- Biaya Operasi Perusahaan
- Alat Penarik dan Mempertahankan Pekerja yang Berkualitas
- Sarana Motivasi bagi Pekerja
- Pencegah Keresahan

Definisi

Kompensasi dalam bentuk apapun terhadap seseorang, sebagai imbalan telah dilakukannya suatu pekerjaan atau jasa

Wages : Dibayarkan berdasarkan jumlah waktu untuk aktivitas bekerja

Salary : Dibayarkan secara konsisten dari periode ke periode tanpa memandang jumlah jam kerja

Rate : Dibayarkan berdasar jumlah unit produksi

Fee : Dibayarkan berdasarkan kontrak, biasanya untuk jasa/konsultan

Jenis

Basis

- Pekerjaan
- Orangnya
- Unjuk Kerjanya
- Kemampuannya (kompetensinya, pengetahuan, ketrampilan)

Komponen Upah

2

Komponen Upah

Upah Pokok
(Base Salary)

Upah Dasar yang dibayarkan. Tidak termasuk lembur, insentif, dll

Tunjangan
(Allowances)

Pembayaran dalam bentuk "cash" diluar Upah Dasar, dan bisa bersifat melekat atau tidak

- Uang transport
- Uang perumahan
- Uang makan
- Uang cuti
- dan lain-lain

Kesejahteraan
(Benefits)

Pemberian dalam bentuk "non-cash" diluar Upah Dasar

- Pengobatan
- Cuti yang dibayar
- Pendidikan
- Bantuan Hukum
- dan lain-lain

Fasilitas
(Perquisites)

Melekat kepada jabatan yang biasanya diberikan kepada eselon tertentu pada suatu perusahaan

- Mobil dinas
- Cuti keluar negeri
- Keanggotaan klub
- Perjalanan kelas utama
- dan lain-lain

Konsep Pengupahan Total

3



Konsep Pengupahan Total (lanjutan)

4



BIMBINGAN TEKNIS STRUKTUR & SKALA UPAH

PENGUPAHAN



PRINSIP & KEBIJAKAN

1. Pengupahan Ideal
 - Dimengerti & Legal
 - Adil
 - Kompetitif
 - Sederhana & Terjangkau
2. Proses Manajemen Pengupahan
3. Peninjauan Upah
 - Upah Pokok
 - Kesejahteraan/Tunjangan/Fasilitas
4. Implementasi Pengupahan

Pengupahan Yang Ideal

Dimengerti & Legal

Sistem mudah dijelaskan, dapat dipertanggung jawabkan & sesuai undang-undang

Kompetitif

Sistem pengupahan suatu perusahaan juga memperhatikan perusahaan-perusahaan lainnya terutama saingannya, agar supaya tidak ketinggalan

Adil

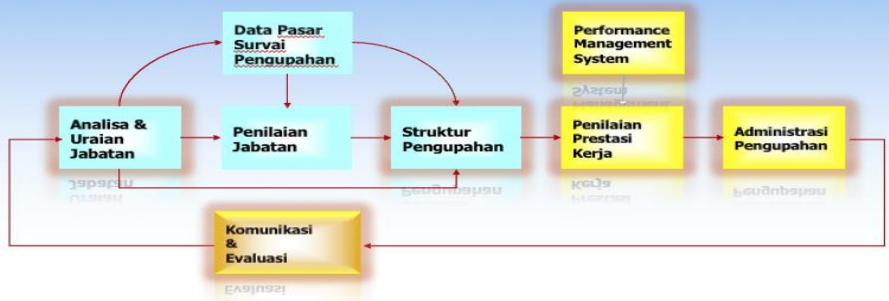
Artinya seorang pekerja dibagian tertentu dibayar relatif sama dengan pekerja departemen lainnya jika mereka melakukan pekerjaan yang setara meskipun dengan latar belakang profesi yang berbeda

Sederhana & terjangkau

Sistem pengupahan mempertimbangkan kemampuan. Suatu sistem pengupahan yang bagus tetapi tidak terjangkau oleh perusahaan akan menjadi bumerang. Suatu sistem pengupahan sevyogya bersifat sederhana sehingga mudah dilaksanakan oleh pihak-pihak yang mengelola

Sesuai Strategi Perusahaan

Proses Manajemen Pengupahan



Peninjauan Upah

A. UPAH POKOK

1. MERIT

Pertimbangan:

- Prestasi Kerja
- Posisi dalam "Kisaran Penetrasi"
- Lama pada Golongan Gaji

2. PROMOSI

Pertimbangan:

- "Job Establishment" (Organisasi, Lowongan)
- Penilaian Jabatan
- Kematangan / Kompetensi
- Prestasi Kerja

3. KOMPETITIF

Pertimbangan:

- Posisi Perusahaan dalam market / industri

4. PENYESUAIAN BIAYA HIDUP

Pertimbangan:

- Fluktuasi Ekonomi
- Kemampuan Keuangan Perusahaan

B. KESEJAHTERAAN / TUNJANGAN / FASILITAS

Direvisi secara periodik bersamaan dengan Revisi Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

IMPLEMENTASI PENGUPAHAN

Implementasi pada Strategi Remunerasi

Tahapan	Base Salary	Variable –Short Term Incentives	Variable-Long Term Incentives	Indirect Compensation
Awal	Rendah	Tergantung Sumberdaya	Tinggi Untuk Posisi Tertentu	Rendah
Pertumbuhan Tinggi	Meningkat	Tinggi	Tinggi Untuk Kelompok Tertentu	Meningkat
Kematangan	Tinggi	Tinggi	Menurun	Tinggi
Kemunduran	Ditahan	High Potential/Low Payoff	Dapat Digunakan Untuk Memotivasi	Ditahan
Pembaharuan	Tergantung Strategi	Tergantung Strategi	Tergantung Strategi	Tergantung Strategi

BIMBINGAN TEKNIS STRUKTUR & SKALA UPAH

PENGUPAHAN PRODUKTIVITAS

1

2

3

PENDAPATAN UPAH

1. Upah Minimum

- UMP, UMK
- Upah Terendah

2. Upah Produktivitas

- Struktur & Skala Upah
- Kenaikan Upah Berkala

3. Dual Career Ladder

- Struktural
- Profesional (Kompetensi)

UPAH MINIMUM (UMP, UMK)

- Ekonomi
 - Inflasi atau Pertumbuhan Ekonomi
 - Rata-rata konsumsi
 - Indek Daya Beli (PPP)
- Ketenagakerjaan
 - Ketersediaan lapangan Kerja
 - Median Upah

UPAH TERENDAH

- Upah Terendah Usaha Mikro & Kecil
- Upah Per Jam Terendah Pekerja Paruh Waktu

DUAL CAREER LADDER

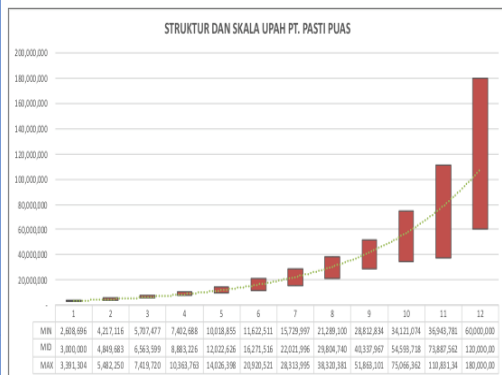
	STRUCTURAL/PROFESSIONAL	Grading	BUSINESS : VALUES
Manage Business /Function	Unit Head	K9	30 : 70
Manage Manager	Department Head	K7- K8	50 : 50
	Section Manager	K5 - K6	
Manage Others	Sub Section Head	K3 - K4	60 : 40
	Group Leader	K2	
	Operator/Technician/Clerk, etc.	K1	70 : 30 PROFESSIONAL/TECHNICAL

1

UPAH PRODUKTIVITAS

- Struktur & Skala Upah
- Kenaikan Upah Tahunan

CONTOH STRUKTUR DAN SKALA UPAH



Tabel Struktur Dan Skala Upah PT. PASTI PUAS					
GOLONGAN	Poin	RENTANG	MIN	MID	MAX
1	50-75	30%	2,808,696	3,000,000	3,391,304
2	76-95	30%	4,217,116	4,849,683	5,482,250
3	96-115	30%	5,707,477	6,563,599	7,419,720
4	116-139	40%	7,402,688	8,883,226	10,363,763
5	140-159	40%	10,018,855	12,022,626	14,026,398
6	160-215	80%	11,622,511	16,271,516	20,920,521
7	216-250	80%	15,729,997	22,021,996	28,313,995
8	251-350	80%	21,289,100	29,804,740	38,320,381
9	351-450	80%	28,812,834	40,337,967	51,863,101
10	451-600	120%	34,121,074	54,593,718	75,066,362
11	601-650	200%	36,943,781	73,887,562	110,831,343
12	651-700	200%	60,000,000	120,000,000	180,000,000
Unclassified	701-870	-	-	-	-

2

PENERAPAN P4P: % INCREASE TABLE

% INCREASE TABLE (Tabel % Kenaikan)

% MERIT INCREASE						
QUARTILE		1	2	3	4	5
Q1:	0.00% - 25.49%	16%	11%	7%	4%	3%
Q2:	25.50% - 50.49%	15%	10%	6%	3%	2%
Q3:	50.50% - 75.49%	14%	9%	5%	2%	1%
Q4:	75.50% - 100.00%	13%	8%	4%	1%	0%

3

BIMBINGAN TEKNIS STRUKTUR & SKALA UPAH

PENGUPAHAN PRODUKTIVITAS

1 2 3 4

KENAIKAN MERIT

1. Filosofi PMS
2. Proses PMS
3. Faktor Keberhasilan Merit
4. Total PMS

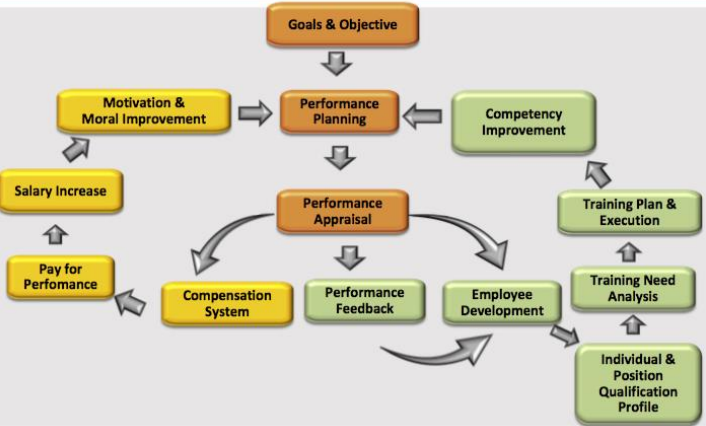
FILOSOFI PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM

1

- Aktivitas terus menerus dalam tahun berjalan
- Memiliki 4 komponen utama:
 - **Performance Planning/Target Setting**
 - Proses mengidentifikasi kinerja yg diharapkan dan mendapatkan komitmen karyawan untuk berprestasi pada tujuan dan sasaran yang ditetapkan. (Visi, Misi, Values, Strategi, KPI, Target dan Action Plan).
 - **Performance Managing/Coaching & Counselling**
 - Proses kerja keseharian yang mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam fase perencanaan, memberikan pembimbingan, pembinaan dan feedback kepada karyawan.
 - **Performance Appraisal**
 - Proses penilaian kinerja di akhir periode dan sebagai basis perencanaan di tahun yang akan datang.
 - **Reward & Punishment**
 - Kosekuensi dari hasil evaluasi/penilaian kinerja sesuai prinsip "pay for performance" dan employee development dapat berupa kenaikan gaji, bonus, training, dan hukuman berupa tidak naik gaji/dapat bonus, penurunan jabatan dll.

Proses PMS: Flow Diagram

2



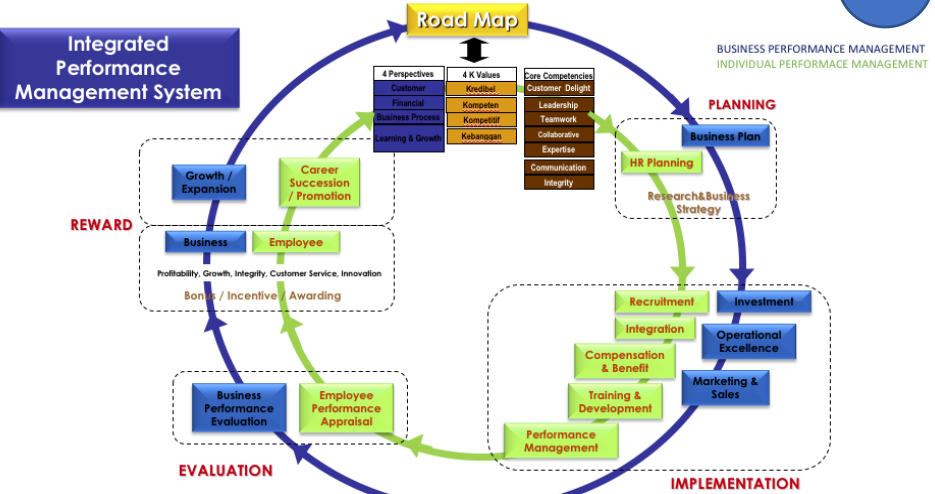
Faktor Keberhasilan MERIT

3

- Dukungan eksekutif
- Perbedaan kinerja
- Perbedaan Biaya
- Program penilaian kinerja
- Kinerja manajerial
- Struktur pembayaran yang kompetitif
- Hubungan pembayaran internal yang adil di antara pekerjaan
- Rentang gaji
- Keterkaitan kinerja pembayaran organisasi
- Budaya organisasi

Vision & Mission

4



BIMBINGAN TEKNIS STRUKTUR & SKALA UPAH

PENGUPAHAN PRODUKTIVITAS

1

2

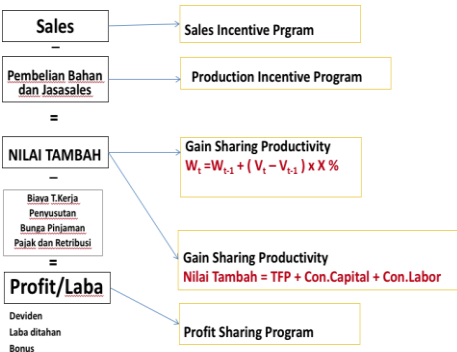
3

4

PENDAPATAN NON UPAH

1. Insentif
2. Bonus
3. Komisi
4. Matrik Reward

SKEMA PRODUCTIVITY GAINSHARING



DESKRIPSI

1

Insentif :

- Adalah penghargaan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk financial atas pencapaian target selama periode tertentu.
- Terdiri dari :
 1. Insentif Sales → khusus bagi karyawan Sales (Dept.)
 2. Insentif Produktivitas → bagi seluruh karyawan
- Pembagian Insentif sales dilakukan apabila target sales tercapai, atau terdapat selisih lebih dari realisasi sales terhadap target sales
- Pelaksanaan pembayaran insentif :
 - Insentif Sales → setiap bulan
 - Insentif Produktivitas → setiap tahun (Februari)

DESKRIPSI

2

Bonus PK :

- Adalah penghargaan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk financial atas kinerja yang dicapai (hasil PK) selama periode tertentu.
- Besar Bonus PK ditetapkan berdasarkan hasil Penilaian Kinerja (PK) Individu dan kinerja Unit Kerja
- Anggaran Bonus PK ditetapkan oleh perusahaan pada setiap awal tahun (target profit).
- Dibayarkan 1 (satu) tahun sekali

KOMISI

3

Definisi

Suatu bentuk kompensasi yang terkait dengan penjualan produk atau layanan. Biasanya dihitung sebagai persentase dari penjualan

Tujuan

Menghubungkan kompensasi dengan penjualan

Contoh

- 3% penjualan kotor produk a hingga tp \$ 100.000
- 3,5% penjualan kotor produk a hingga tp \$ 100.000 hingga \$ 250.000
- 4% penjualan kotor produk a lebih dari \$ 250.000

MATRIKS REWARD

4

PRINSIP : Semua Karyawan memperoleh Bonus & Insentif

TOTAL REWARD	Insentif		Bonus
Kary. Unit Sales	Insentif Sales (Bulanan)	Insentif Produktivitas (Tahunan)	Bonus PK (Tahunan)
Kary. Unit Non-Sales	-	Insentif Produktivitas (Tahunan)	Bonus PK (Tahunan)

BIMBINGAN TEKNIS STRUKTUR & SKALA UPAH

PENGUPAHAN PRODUKTIVITAS

1 2 3 4

SUSU SEDERHANA

1. 5 Tahapan
2. Upah Terendah & Tertinggi
3. Garis Upah, Golongan dan Rentang
4. Skala Upah dan Jenis Garis Upah

5 Tahap Penyusunan Struktur & Skala Upah

Menentukan (plot) upah terendah (titik A)

Menentukan (plot) upah tertinggi (titik B)

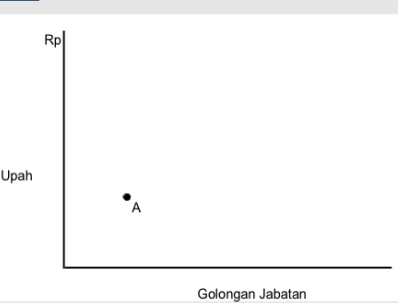
Menghubungkan upah terendah dengan upah tertinggi (disebut garis upah)

Menetapkan jumlah golongan upah (membagi garis upah kedalam beberapa golongan)

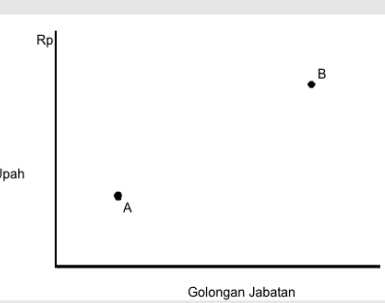
Membuat skala upah (spread/rentang/kisaran)

STRUKTUR DAN SKALA UPAH

1 Menentukan upah terendah (titik A)

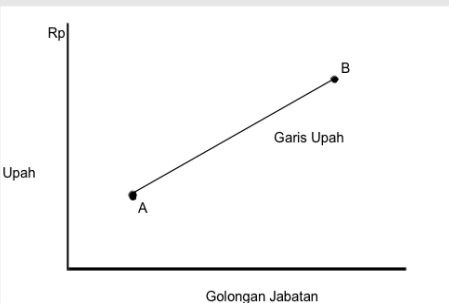


2 Menentukan upah tertinggi (titik B)

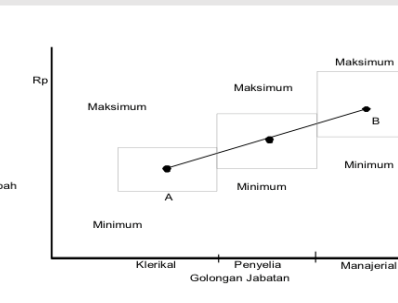


STRUKTUR DAN SKALA UPAH

3 Menghubungkan upah terendah dengan upah tertinggi (disebut garis upah)

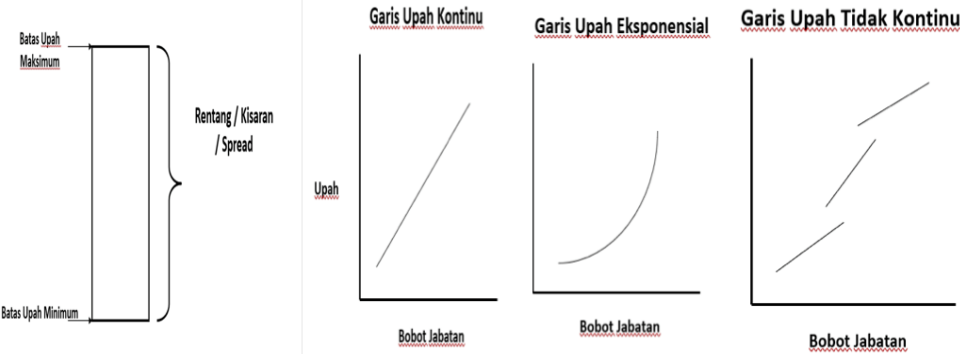


4 Membagi kedalam beberapa golongan dengan rentangnya



STRUKTUR DAN SKALA UPAH

5 Membuat skala upah (rentang/sread/skala) & Memilih Garis Upah



PETA JALAN PENGUPAHAN PRODUKTIVITAS 2021-2030

ADIL DAN BERDAYA SAING SESUAI VISI INDONESIA EMAS 2045

Adil (Syarat Dasar)

- Adil antar wilayah (Upah Minimum)
- Adil antara pengusaha dengan pekerja (Bipartit)
- Adil antar jabatan pekerja (Struktur & Skala Upah)

Berdaya Saing (Syarat Unggul)

- Kinerja/Meritokrasi (Pengupahan Produktivitas)

