


# Merancang Struktur & Skala Upah (SSU)

**PENGANTAR**

Organisasi kadang merasa sulit untuk menentukan besaran imbalan/kompensasi yang harus diterima oleh pegawainya berdasarkan prinsip keadilan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan upaya yang sistematis dan objektif agar kompensasi/imbalan memenuhi prinsip keadilan bagi pegawai yaitu dengan melakukan evaluasi jabatan (job evaluation).

Evaluasi Jabatan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk membobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan (Job Value) dan kelas jabatan (Job Class) dengan menggunakan tolak ukur/kriteria yang telah ditetapkan.

**Trainer: Budhi Wirawan, SE, M.Si**

**WAKTU PELAKSANAAN**

21 - 22 April 2027

09:00 - 17:00 WIB

**TEMPAT PELATIHAN**

Location: Kuretakeso Hotel - Kemang / Best Western Premier - Cawang / The Aryaduta Hotel Semanggi

**Harga**

Group Price: Rp 5.350.000
Full Fare: Rp 5.950.000

**) Harga di atas tidak dikenakan PPN 11%, sudah termasuk makan siang, snack, sertifikat, dan modul.*

**Tujuan Evaluasi Jabatan adalah** Untuk menentukan besaran kompensasi yang adil dan layak bagi pegawai sesuai dengan beban dan tanggungjawab pekerjaan.

**Manfaat Evaluasi Jabatan yaitu**

1. Dasar yang logis dalam pemberian imbalan/kompensasi bagi pegawai
2. Sebagai bentuk pengawasan dalam pemberian kompensasi/imbalan bagi pegawai
3. Untuk menyusun tingkat jabatan sesuai dengan klasifikasinya

4. Sebagai dasar orgaisasi dalam melakukan perpindahan/rotasi pegawai

Manfaat utama dari evaluasi jabatan adalah adanya sistem kompensasi yang baik dan berkeadilan. Sistim kompensasi adalah salah satu hal yang penting diperusahaan. Sistim yang baik adalah yang workable serta dapat berfungsi secara adil bagi seluruh karyawan, dan sedapat mungkin tingkat penggajian perusahaan competitive dalam industri sejenis. Adanya tingkat penggajian yang baik akan memudahkan mencapai HRD objectives yaitu ”to attract, to motivate and to retain” karyawan.

Di samping itu , ketentuan tentang SSU (Struktur & Skala Upah) yang tercantum dalam Pasal 92 dari UU 13/2003 telah cukup jelas diuraikan dalam Kepmen 49/2004 tentang Struktur dan Skala Upah. Karena kurang informasi dan tidak di-follow up, maka banyak perusahaan yang belum mau melaksanakannya. Umumnya sistim SSU ini hanya digunakan oleh para praktisi yang bekerja diperusahaan asing saja, karena sudah merupakan salah satu corporate policy-nya.

Karena belum diwajibkan, maka keluarlah PP 78/2015 yang mewajibkan semua perusahaan untuk melaksanakan sebagaimana tercantum pada Pasal 14 dari PP 78/2015 itu. Pada bulan Januari 2017 lalu KEMENAKER kemudian menerbitkan PERMEN 1/2017 dengan panduan lengkap mengenai teknik merancang SSU yang tidak jauh berbeda dengan KEPMEN 49/2004.

Management akan sangat berkepentingan untuk comply dengan peraturan yang ada mengenai SSU ini. HRD sebagai strategic partner dari Management dituntut untuk segera merancang SSU dan melaksanakannya sesuai dengan kondisi perusahaan.

SSU merupakan suatu alat dan teknik untuk pelaksanaan sistim remunerasi yang baik, yang mendukung terciptanya sistim remunerasi yang effective dan efficient untuk pengembangan dan pemberdayaan karyawan. Management memerlukan masukan yang tepat dari HRD agar sistim kompensasi kepada para karyawan dapat di-kelola dengan baik, ada kejelasan dalam tingkat penggajian, lebih terbuka, mudah di-manage, effective, tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, menciptakan ketenangan kerja, menghindari kecemburuan, pilih kasih dan diskriminasi.

Workshop 2 hari ini akan membantu para peserta yang idealnya terdiri dari para Executive yang ikut menentukan kebijakan sistim penjenjangan kepangkatan dan jabatan diperusahaan dan para Staff Remunerasi yang melaksanakan payroll administration. Dalam membuat Job Grading dan SSU ini diperlukan beberapa teknik agar sinkron dengan leveling, grading, job description, bench marked positions dan salary scale. Training ini tidak akan effective apabila diberikan secara teoritis saja tanpa praktek langsung menggunakan rumus-rumus Excel.

Peserta akan dibimbing untuk mampu mengerjakan sendiri Job Grading, Struktur Penggajian dan beberapa materi yang terkait dengan remunerasi. Dengan sistim yang baik, dimana ada kejelasan mengenai ”level, grade dan step” akan dapat menjawab pertanyaan berapa gaji seorang karyawan secara ”teoritis” berdasarkan masa kerjanya. Penentuan gaji kepada calon karyawan juga akan lebih tepat tanpa harus menanyakan berapa expected atau present salary-nya. Juga akan diketahui dimana posisi gaji seseorang dalam skala gaji yang berlaku untuk golongannya. Semuanya akan sangat penting artinya dalam melaksanakan administrasi remunerasi diperusahaan.

## TUJUAN DAN MATERI TRAINING

Setelah mengikuti peltihan ini peserta diharapkan;

- Staff HRD yang mengerjakan Payroll dan administrasi penggajian.

- Para Supervisor dan Manager yang memerlukan pengertian bagaimana gaji di-design dan bisa memahami bagaimana menentukan tingkat penggajian bagi karyawan.
- Para Executive yang punya tanggung jawab menentukan kebijakan Remuneration System.
- Para Internal Auditor yang memerlukan pengetahuan mengenai Remuneration Policy.

## TARGET PESERTA

Para Praktisi HRD, General Affair, Corporate Legal maupun peminat bidang tenaga kerja asing

## MATERI PELATIHAN

1. Peraturan perundang-undangan yang terkait
2. Review atas Job Analysis, Job Description.
3. Beberapa metode Evaluasi Jabatan
4. Tahapan dalam menyusun beberapa metode Evaluasi Jabatan
    - Metode ranking sederhana
    - Metode 2 titik
    - Metode point factor untuk perusahaan yang sudah beroperasi
    - Metode point factor untuk perusahaan yang baru beroperasi
5. Praktek / Latihan Menyusun Evaluasi Jabatan :
    - Metode non analitis
    - Metode analitis – point factor / value
6. Job Grading : Job Level, Job Classification, Grade, Step dan Range atau Spread.
7. Kaitan antara sistem kompensasi dengan Performance Management dan KPI .
8. Konsep dasar Penyusunan kebijakan paket remunerasi
9. Hal – hal yang perlu dipertimbangkan :
    - Peraturan perundang-undangan pemerintah
    - PP / PKB perusahaan
    - Ketersediaan anggaran perusahaan
    - Internal equity (keadilan internal)
    - Upah / tunjangan / fasilitas dan kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan

## FACILITATOR

## Instruktur Pelatihan

### Budhi Wirawan, SE, M.Si

- Magister Psikologi Terapan (SDM) , Fakultas Psikologi , UI
- Sarjana Manajamen, UNPAD
- Lebih dari 20 tahun sebagai praktisi bidang SDM di berbagai jenis perusahaan (industri manufaktur , industri dan pemasaran produk farmasi serta, jasa keuangan) , dengan posisi terakhir sebagai AVP pada HR Division. Pemegang sertifikat assesor kompetensi SDM . Memliki pengalaman sebagai narasumber / fasilitator / trainer di bidang SDM pada berbagai forum HRD, inhouse training maupun public training.

## CONTACT US


**Operational Office**

ILP CENTER 2nd Floor R19, Jl. Raya Pasar Minggu 39A, Jakarta Selatan

**Phone**

+62 813-8834-2078

**Email**

regtraining@valueconsulttraining.com

**Website**

www.valueconsulttraining.com