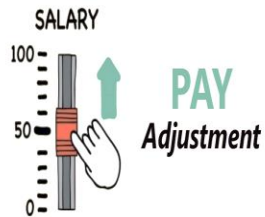


## Pengertian, dampak dan langkah-langkah penerapan “*Salary Adjustment*”



**S**alamat pagi semuanya senang sekali rasanya, saya dapat kembali menemani anda sekalian beraktivitas pada hari yang cerah ini. Pada hari ini saya akan mengajak anda sekalian untuk mengulas tentang ***Salary Adjustment***, apa itu salary adjustment, apa dampak yang akan terjadi, dan bagaimana cara penerapannya, mari kita bahas secara perlahan.

Sebagai pemilik, pengelola dan praktisi *human resources* di suatu lembaga atau perusahaan tentu banyak hal yang harus dipahami salah satunya *salary adjustment*. *salary adjustment* atau dikenal juga dengan istilah penyesuaian upah tahunan kerap kali diabaikan oleh para pemilik, pengelola dan praktisi *human resources* di perusahaan, hal ini terjadi karena kurangnya pemahaman atau pun karena unsur kesengajaan.

*Salary adjustment* adalah penyesuaian terhadap upah pokok/gaji pokok karyawan suatu perusahaan yang mengacu kepada perubahan struktur upah pokok yang dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan melalui pemerintah daerah berupa edaran tentang Upah Minimum Propinsi (UMP) dan atau Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK).

Setelah edaran tersebut dikeluarkan dan biasanya hal ini harus menjadi perhatian dari semua perusahaan terkait dengan pengupahan, apa saja dampak yang terjadi apabila suatu perusahaan tidak menjalankannya, mari kita ulas satu persatu. Dampak yang terjadi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu dampak internal dan eksternal:

Dampak internal yang mungkin terjadi yaitu:

1. Perusahaan berpotensi mengalami tingginya *turn over*;
2. Perusahaan susah mencari karyawan yang memiliki kompetensi yang mumpuni;
3. Perusahaan akan jalan ditempat atau bahkan bisa gulung tikar;

Dampak eksternal yang mungkin terjadi yaitu:

1. Ijin usaha dibekukan atau dicabut pemerintah;

2. Sulit mendapatkan ijin usaha baru;
3. Sulit mendapatkan kepercayaan dari pihak mitra;

Setelah kita memahami pengertian dan dampaknya, selanjutnya kita juga perlu memahami langkah-langkah dalam penerapannya. Apa saja langkah-langkahnya, mari kita ulas lebih lanjut berikut ini:

1. Para pemilik, pengelola dan praktisi HR di perusahaan wajib mencari tahu, mempelajari, menganalisa dan membandingkan peraturan yang ada di perusahaan dengan undang-undang dan peraturan pemerintah terkait, seperti berikut ini:
  - a. Kepmenakertrans No 49 tahun 2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah;
  - b. Permenaker No 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum;
  - c. Permenaker No 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah;
  - d. Permenakertrans No 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum;
  - e. Peraturan Pemerintah No 78 tentang Pengupahan;
  - f. Upah Minimum Propinsi Tahun 2017;
  - g. Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Setelah di analisa ternyata masih belum ditemukan benang merah dari apa yang dipelajari, selanjutnya wajib mengikuti workshop/diklat oleh penggiat HR terkait dengan penerapan **salary adjustment** yang biasanya dilaksanakan diakhir tahun, dan diawal tahun (sebelum dan pasca penerapan penyesuaian upah pokok diterapkan).
3. Dari hasil mengikuti workshop/diklat masih bingung dalam proses penerapan di perusahaan maka sebaiknya perusahaan wajib meminta para praktisi atau konsultan HR untuk melakukan bimbingan teknis.
4. Mereview dan merevisi peraturan perusahaan tentang struktur upah pokok.
5. Menerapkan peraturan perusahaan tentang struktur upah pokok yang telah disesuaikan dengan perubahan UMP terbaru.

Dari ulasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian upah pokok perlu menjadi perhatian serius bagi para pemilik, pengelola dan praktisi HR di perusahaan, penerapan dari penyesuaian upah pokok dapat memberikan keuntungan baik untuk perusahaan, pemerintah maupun para pekerja.

Nah, dari apa yang saya sampaikan pada ulasan kali ini kiranya dapat memberikan tambahan ilmu bagi para pembaca sekalian, atas kesediaanya untuk berkenan membaca ulasan saya sampai selesai, saya ucapkan banyak terimakasih.  
(yn)