

# SOP HRD: Indikator Wajib Sebelum Menaikkan Gaji Karyawan

---

Karyawan Sudah Kerja 2 Tahun. Minta Naik Gaji Karena Alasan "Masa Bakti".

APAKAH ANDA WAJIB MENG-IYAKAN? JAWABANNYA: BELUM TENTU!

## 1. LUPAKAN SISTEM "KENAIKAN GAJI BERDASARKAN LAMA KERJA"

- Di Industri Laundry, Lama Bekerja BUKAN Jaminan Skil/Omzet Toko Bertambah.
- Ada pegawai 3 Tahun kerja, tapi Setrikaan Krah kemeja tetep Keriting berkerut.
- Jika Anda menaikkan Gaji HANYA Karena Kasihan Dia sudah Tua dan Lama Berbakti:  
HPP Anda Bengkak, Tapi Omzet Anda Jalan di Tempat. Toko Anda Akan Rungkad!

## 2. PAKAI SISTEM "KENAIKAN GAJI BERDASARKAN KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR)"

- Syarat Naik Gaji yang SAH dan Halal:
  - a. Omzet Outlet secara Total WAJIB Mengalami Pertumbuhan (Growth) Minimal 20%.
  - b. Jumlah Komplain Pelanggan (Baju Luntur, Kancing Hilang) TURUN Drastis.
  - c. Kecepatan (Speed) Tukang Setrika BERTAMBAH. (Dulu 8 Kg/Jam, Kini 15 Kg/Jam).

## 3. JANGAN NAIKKAN GAJI POKOK (FIXED). NAIKKAN INSENTIFNYA (VARIABLE)!

- Kesalahan Terbesar Boss: Dari Gaji Sebulan 1.5 Jt -> Langsung Di Naikkan ke 2 Juta/Bulan.
- Jika bulan depan Outlet Sepi, Boss Tetap Wajib Bayar 2 Juta Penuh Karena udah Masuk Gaji Pokok!
- SOLUSI CERDAS: Tetap Gaji Pokok 1.5 Jt. Tapi Uang Lembur/Uang Capai Target Omzet.  
Karyawan Dipacu Untuk Terus Membawa Pelanggan Baru Setiap Hari Agar Dapat Bonus!

## KESIMPULAN KENAIKAN UPAH:

Kenaikan Gaji bukanlah "Hadiah Donasi Ulang Tahun Kerja".

Kenaikan Gaji adalah "Proses Membagikan Tambahan Untung Bersama Sama".