

Rancangan evaluasi jabatan dengan menggunakan hay guide chart sebagai dasar pemberian kompensasi di PT. S

Anindya Aryani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96219&lokasi=lokal>

Abstrak

Tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik merupakan hal yang diinginkan setiap organisasi untuk dapat tetap exist. Pertumbuhan dan perkembangan ini antara lain ditandai dengan bertambahnya kapasitas produksi, perubahan struktur organisasi, serta bertambahnya orang-orang di dalam organisasi. Dalam rangka meningkatkan mengoptimalkan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi, maka faktor sumber daya manusia (SDM) atau pekerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Kontribusi pekerja memiliki andil besar dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Akan tetapi kontribusi ini amat dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Salah satu sumber motivasi ekstrinsik yang penting bagi pekerja adalah kompensasi atau imbalan yang is terima.

Sehubungan dengan motivasi terhadap imbalan, melalui wawancara dengan Manager HR dan beberapa pekerja, Penulis menemukan indikasi adanya masalah di PT. S, yaitu turunnya motivasi dan performa pada beberapa pekerja PT. S karena sistem kompensasi yang dirasa tidak adil, meliputi pay level, kenaikan upah, manfaat (benefit) dan sistem administrasinya. Selain itu, tidak adanya uraian jabatan mengakibatkan pengalokasian tugas yang tidak jelas, sehingga tidak terjadi proses kerja yang dinamis.

Oleh karena itu, pada tugas akhir ini akan diusulkan kegiatan evaluasi jabatan. Namun sebelumnya dilakukan terlebih dahulu analisa jabatan yang diteruskan dengan uraian jabatan. Setelah uraian jabatan selesai, dilanjutkan dengan penilaian jabatan melalui evaluasi jabatan.

Adapun metode yang dipilih untuk mengevaluasi jabatan adalah metode dari Hay dengan menggunakan Hay Guide Chart. Melalui metode ini setiap jabatan dinilai berdasarkan content-nya untuk membantu membuat internal equity. Pada Hay, jabatan dievaluasi dimulai dari input (Know-How), proses (Problem Solving) serta output-nya (Accountability). Nilai hasil evaluasi jabatan ini menjadi dasar penyusunan job worth hierarchy yang berguna untuk menyusun sistem kompensasi. Namun begitu, sebelum menemukan nilai harga jabatan (job pricing) perlu dilakukan survey upah di pasaran guna menjaga kesetaraan eksternal.