

## Rancangan program evaluasi jabatan di divisi water treatment PT. S

Simanjuntak, Yuli Elisabeth, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96259&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Masalah kompensasi merupakan masalah yang sensitif dalam hubungan ketenagakerjaan, sebab is memiliki arti kepentingan yang berbeda bagi karyawan dan manajemen organisasi. Oleh karena itu, untuk menjaga keharrnonisan hubungan ketenagakerjaan, dibutuhkan suatu sistem pengelolaan kompensasi yang objektif sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Sistem pengelolaan kompensasi yang paling objektif adalah yang menjamin adanya keadilan atau kesetaraan yang terlihat dalam tiga dimensi,yaitu external equity, internal equity, dan individual equity.

Mengacu kepada dimensi tersebut penulis menemukan indikasi adanya masalah dalam dalam pengelolaan kompensasi di Divisi Water Treatment PT S. Hal ini terlihat dari adanya pembagian beban kerja yang kurang merata diantara Account Manager yang ada di Divisi Water Treatment PT S, dimana untuk jabatan tertentu yang beban kerjanya dirasa overload diberi imbalan yang sama atau tidak jauh berbeda dengan jabatan lain yang beban kerjanya lebih ringan. Kondisi ini dapat dikoreksi dengan menggunakan sistem kompensasi yang menjamin kesetaraan internal (internal equity), sehingga tuntutan jabatan atau kualifikasi orang yang lebih tinggi dalam organisasi mendapat imbalan lebih.

Solusi yang diusulkan untuk mengatasi masalah ini adalah dengan melakukan evaluasi jabatan. Sesuai dengan tujuannya, yaitu menjamin kesetaraan internal, maka metode yang digunakan adalah point factor method dan compensable factor-nya mengacu pada faktor yang dikemukakan oleh Poels (1999). Hasil evaluasi jabatan adalah diperolehnya ranking jabatan yang memperlihatkan kedudukan suatu Account Manager diantara Account Manager lainnya. Ranking ini dapat digunakan sebagai dasar penetapan sistem penggajian. Namun jika PT S ingin menerapkan kesetaraan internal di dalam organisasinya dan untuk mencegah timbulnya masalah baru, maka penulis menyarankan agar dilakukan evaluasi jabatan secara menyeluruh, yaitu bagi semua divisi yang ada.