

Rancangan sistem gaji di perusahaan X berdasarkan evaluasi jabatan

Seta Ariawuri Wicaksana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=94787&lokasi=lokal>

Abstrak

Melihat ketatnya kompetisi persaingan dunia periklanan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, menuntut perusahaan X dapat bertahan dan terus mengembangkan usaha serta meningkatkan profit perusahaan. Selain ketatnya persaingan yang ada pada saat ini, tingkat turn over karyawan perusahaan X pada tahun 2005 relatif tinggi. Dalam satu tahun, perusahaan X kehilangan lebih dari 30% jumlah karyawannya.

Terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dengan semangat yang tinggi (Kossen, 1993). Kenyataan itulah yang harus dihadapi, dan membuat perusahaan mulai memperhatikan kepuasan pekerja dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang terkait adalah imbalan atau gaji (remunerasi) yang sesuai menurut Dr. Amy Wrzesniewski, psikolog organisasi dan bisnis dari New York University (dalam Swastoko, 2004).

Sistem gaji (remunerasi) merupakan hal yang krusial dalam konteks pengelolaan SDM. Selain merupakan hal yang sensitif, kesalahan dalam mengelola remunerasi perusahaan dapat mengakibatkan gejolak di internal perusahaan. Sistem remunerasi perlu disusun dengan mempertimbangkan beberapa hal: internal equity, external competitive, dan sejalan dengan arah dan strategi bisnis perusahaan. Sistem gaji adalah pengaturan dalam organisasi mengenai apa dan bagaimana karyawan harus dibayar atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan melihat kondisi internal perusahaan yang tidak adil dalam memberikan gaji kepada karyawan karena tidak sesuai dengan beban kerjanya, perusahaan X mencoba melakukan berbagai perubahan didalam sistem manajemen termasuk sistem gaji.

Tujuan dari tugas akhir ini adalah untuk Membuat rancangan proposal sistem gaji yang equitable baik secara internal maupun eksternal sehingga dapat bermanfaat mengurangi angka turn over yang tinggi pada perusahaan X.

Rancangan pemecahan masalah dengan dimulai dari pemilihan metode yang sesuai dalam pelaksanaan job evaluation, dalam hal ini menggunakan point factor method dengan melihat keuntungan dari metode ini yang cara yang paling sering digunakan dan dinilai paling adii. Rancangan pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan dalam kegiatan job evaluation, meliputi rancangan waktu pelaksanaan dan estimasi anggaran, serta rancangan penyelesaiannya yang berisikan tahap persiapan, persiapan lanjutan, tahapan pelaksanaan analisa jabatan, tahapan evaluasi jabatan dan penetapan nilai harga jabatan.