

## Rancangan evaluasi jabatan sebagai dasar kompensasi di PT. X

Zakiatus Solikhah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370270&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Karena kepuasan kerja dapat merefleksikan sejauh mana tujuan individu dapat sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi (Spector dalam Wirastati 2003). Adanya ketidak-puasan ini dapat mengindikasikan adanya potensi masalah antara individu dan organisasi. Salah satu masalah penting yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah sistem upah/gaji, yang merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya.

Karyawan PT X, saat ini sedang mengalami ketidak-puasan kerja disebabkan tidak adanya suatu kriteria obyektif dan adil (fair) yang digunakan dalam penentuan besar kompensasi karyawan. Hal ini mengingat selama ini penentuan besar kompensasi masih bersifat subyektif, yaitu tergantung penilaian subyektif atasan maupun Direktur terhadap kinerja masing-masing karyawan. Dalam pelaksanaan tugas juga dirasakan ada pembagian tugas yang tidak merata sehingga ada beberapa karyawan yang merasakan besar gaji yang diterima tidak sepadan dengan usaha yang dilakukannya.

Untuk menemukan kriteria obyektif dalam penentuan besar kompensasi yang fair dan adil dapat dilakukan dengan suatu prosedur sistematis dan obyektif dengan evaluasi jabatan. (Wether, 1996, Milkovich, 1999, dan Lanham, 1955). Dalam evaluasi jabatan, setiap jabatan akan direvisi kembali untuk mengetahui aspek-aspek penting yang ada pada jabatan (job Content) dan melihat sejauh mana kontribusi jabatan tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi (Job Value).

Untuk melaksanakan program Evaluasi Jabatan, perlu dilakukan Persiapan terkait dengan penetapan tujuan, prosedur dengan mempertimbangkan jabatan-jabatan dan karakteristik bisnis yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendukung pelaksanaan program ini kiranya perlu meng-hire Konsultan untuk melaksanakan tahapan selanjutnya. Menyusun persiapan untuk penyusunan Uraian Jabatan, menganalisis untuk mencari faktor-faktor penting yang digunakan dalam menilai jabatan. Selanjutnya dapat dilakukan Evaluasi Jabatan dengan menggunakan metode faktor Point. Selain untuk penentuan besar kompensasi, hasil pelaksanaan program Evaluasi Jabatan ini dapat digunakan untuk menilai beban bobot kerja yang ada pada tiap jabatan sehingga besar kompensasi yang diberikan akan sepadan dengan beban kerja yang harus dilakukan.