

Tinjauan sistem kompensasi PT. Industri Pesawat Terbang Nusantara di Bandung

Djoko Soempono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=93820&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

PT.IPTN merupakan wahana pengembangan industri yang berteknologi tinggi, sepantasnya bahwa sumber daya manusianya harus dikembangkan melalui pengembangan intelektual, pengembangan intuisi dan pengembangan fisik agar dicapai tenaga kerja yang handal. Disamping itu pengelolaannya pun mulai dari perencanaan sampai pada pemutusan hubungan kerja harus baik dan efisien, termasuk didalamnya sistem kompensasinya harus adil secara intern maupun ekstern.

Permasalahan yang timbul bahwa sistem kompensasi yang berlaku saat ini berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja sehingga kurang memberikan motivasi berprestasi. Disamping itu bagi karyawan yang berprestasi diberikan tunjangan auser tarip berdasarkan penilaian dari masing - masing Kepala Unit Organisasi, yang belum mempunyai pedoman yang baku. Pada tahun 1989 PT. IPTN. ingin mengadopsi sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan Boeing namun sampai saat ini belum dapat diselesaikan.

Atas dasar hal diatas maka penulis mengadakan penelitian secara discriptip yang bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi yang berlaku dan ingin membandingkan sistem kompensasi di Boeing serta ingin menjelaskan aspek - aspek yang tergolong dalam sistem kompensasi. Dengan demikian di harapkan dapat membantu bagi pimpinan dalam memecahkan masalah sistem kompensasi di PT. IPTN.

Sistem kompensasi harus dapat memenuhi asas keadilan intern dan keadilan ekstern. Untuk mencapai keadilan intern organisasi harus dapat menilai prestasi karyawan secara adil, Untuk pencapaiannya dapat memakai beberapa metoda diantaranya job ranking, job grading, metoda perbandingan dan point system. Sedang untuk mencapai keadilan ekstern, perusahaan harus melakukan survey pada perusahaan yang setara.

Dari hasil penelitian bahwa sebagian besar menejemen menyatakan bahwa sistem kompensasi yang berlaku tidak memberikan motivasi kerja karena tidak menilai prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan, pemberian auser tarip tidak memberikan keadilan intern karena belum memiliki pedoman yang baku. Usaha untuk mengadopsi sistem kompensasi dari Boeing juga tidak berhasil, hal ini disebabkan karena :

 Nama pekerjaan yang lama antara PT.IPTN dan Boeing tetapi job description tidak sama walaupun ada beberapa yang sama. Adanya perbedaan budaya antara karyawan PT. IPTN dengan Boeing. Belum pernah diadakan analisis jabatan. Belum memiliki tenaga ahli tentang sistem kompensasi.

Atas dasar hal diatas maka sistem yang berlaku saat ini supaya diadakan perubahan yang mendasar agar dapat memenuhi asas keadilan intern maupun ekstem. Untuk mengadakan perubahan, disarankan untuk

tidak mengadopsi sistem Boeing namun memakai sistem yang sesuai dengan kondisi di PT.IPTN.