Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Penerapan internal equity dan external equity dalam penyusunan struktur dan skala imbalan

Rum Data Mutiara, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=95399&lokasi=lokal

---

Abstrak

Suatu pengelolaan imbalan yang balk sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan dipahami bersama dibahas dalam Tugas Akhir. Sistem ini menggunakan struktur dan skala imbalan/gaji/upah dengan menggunakan komponen Annual Base Salary sebagai alat pengendali dan memberikan dorongan bagi karyawan untuk rnemberikan kinerja yang lebih balk dengan pendekatan teori equity. Teori equity merupakan salah satu teori motivasi yang menekankan adanya rasa fairness bagi karyawan, baik berupa internal equity maupun external equity atau external competitiveness.

Internal equity merupakan suatu upaya pemahaman pars karyawan dalam melihat dirinya terhadap karyawan lain dalam satu organisasilperusahaan, untuk itu evaluasi jabatan merupakan salah alat untuk melihat bobot tugas dan tanggung jawab seseorang dalam suatu jabatan, Evaluasi jabatan menggunakan compensable factor yang beragam, untuk tiap jenjang mempunyai bobot dan tingkat yang berbeda komposisinya sehingga pola hubungan suatu kelompok tingkatan tertentu dengan yang lain akan berbeda dan hubungannya tidak lagi linier sebagai contoh kelompok operator/operative, kelompok star, kelompok supervisor, kelompok manager, dan kelompok senior manager. Masing-masing mempunyai tingkat kebutuhan conceptual, managerial, technical, human relations skills yang beragam. Hasil pembobotan berupa angka yang kemudian dikelompokan menjadi golongan jabatan.

External equity atau external competitiveness dipakai untuk memahami bagaimana para karyawan menempatkan dirinya terhadap apa yang dilakukan oleh perusahaan lain terhadap karyawannya baik dalam industri yang sama maupun secara umum. Informasi pasar imbalan merupakan alat dan external equity. Untuk dapat membandingkan dengan baik maka prinsip apple to apple & orange to orange perlu dipegang bersama, sehingga akan dapat dibandingkan dengan setara.

Penyusunan struktur dan skala imbalanlgajilupah yang mengacu kepada internal equity (evaluasi jabatan, nilai, golongan, garis kebijakan perusahaan, dll.) dan external equity (informasi pasar, mekanisme pasar, karakteristik pasar imbalan/gaji/upah) akan memberikan tingkat rasa adil yang lebih baik bagi karyawan dari suatu perusahaan. Rasa adil ini diharapkan akan memberi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga diharapkan akan mendorong peningkatan dari kinerja perusahaan.