

Struktur & Skala Upah Perusahaan

Struktur & Skala Upah

Struktur dan skala upah merupakan hal yang wajib dimiliki oleh perusahaan. Hal tersebut berdasarkan Permenaker No. 1 Tahun 2017. Tujuannya adalah untuk mendorong **produktivitas pekerja** dan mewujudkan upah yang transparan.

Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan ketentuan seperti golongan, masa kerja, jabatan, pendidikan, dan kompetensi.

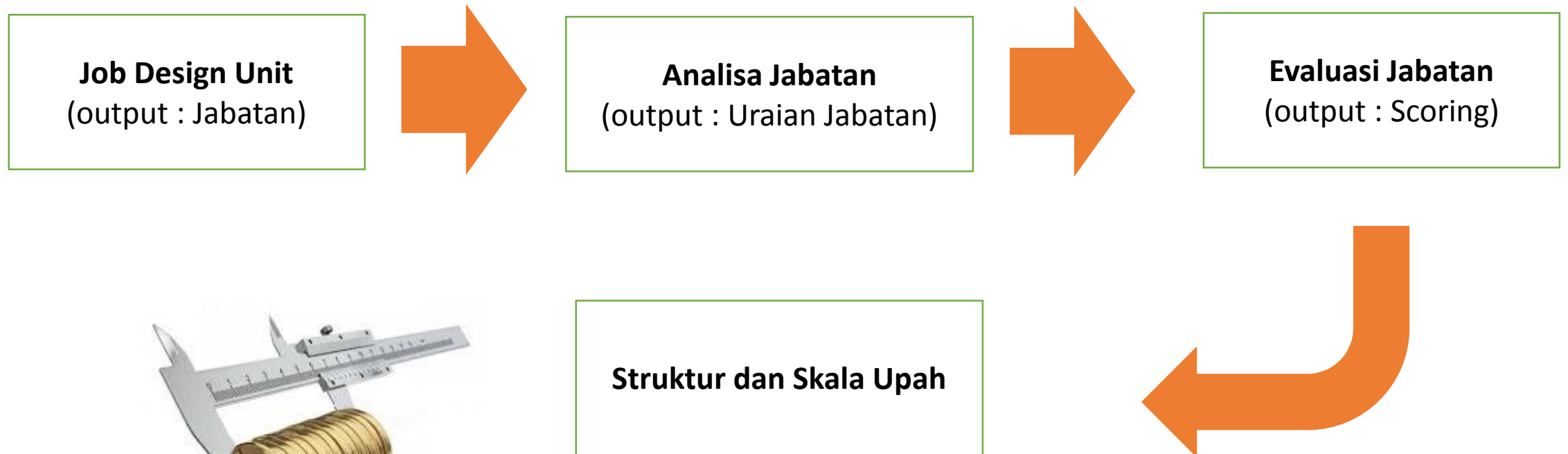
Tahapan penyusunan

Agar terhindar dari sanksi administratif, perusahaan perlu melalui tahapan dalam menyusun struktur dan skala upah sebagai berikut :

1. *Job Design Unit*
2. Analisa Jabatan
3. Evaluasi Jabatan
4. Penentuan Struktur & Skala Upah



Job Design Unit



Job Design Unit

Job Design Unit / JDU adalah suatu metode dalam merancang tugas dan tanggung jawab unit kerja suatu organisasi sehingga unit tersebut mengetahui tujuan keberadaannya.



Job Design Unit berfungsi untuk:

1. Membantu pembuatan uraian jabatan (*Job Description*) dengan jelas.
2. Membantu mengarahkan penyelesaian tugas sesuai dengan mandat.

Prinsip dasar yang harus diingat dalam mengembangkan suatu job design unit adalah memfokuskan kepada Division/Departemen/Section, bukan kepada jabatan/orang yang melakukan pekerjaan

Ada 3 Aspek dalam Job Design Unit

1. Mandat
2. Fungsi
3. Komponen

1. Mandat

Mandat Adalah tujuan suatu unit kerja (divisi/departemen/seksi), dan apa yang diharapkan oleh organisasi dari karyawan yang akan berkontribusi di dalamnya.



Untuk mengecek apakah Mandat sudah benar atau belum, penggunaan pertanyaan dibawah ini dapat membantu :

1. Apakah mandat yang sudah ada masih mengacu pada kebutuhan Divisi/Departemen/Section dan merefleksikan apa yang Anda dan tim lakukan
2. Apakah mandat (*mission statement*) tersebut telah menggambarkan sasaran Divisi/Departemen/Section?

Contoh :

Mandat dari Department HRD yaitu :

- Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mendapatkan karyawan yang kompeten dan mengembangkan karyawan

2. Fungsi

Fungsi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai mandat.

Fungsi dari tiap Divisi/Departemen/Section harus relevan dengan apa yang ingin dicapai oleh Divisi/Departemen/Section.

Contoh :

Fungsi dari departement HRD yaitu :

1. Mengembangkan organisasi efektif agar tercipta kegiatan operasi yang excellent
2. Merekrut dan mengembangkan karyawan sesuai dengan potensinya



3. Komponen

Komponen adalah penjabaran kegiatan utama dari suatu fungsi.

Contoh :

Komponen atau turunan Fungsi dari Department HRD, yaitu:

1. Mengembangkan organisasi efektif agar tercipta kegiatan operasi yang excellent.
 - Memfasilitasi perencanaan dan penetapan tujuan Divisi/Departemen/Section
 - Memfasilitasi strategic planning dan memonitor pelaksanaannya

2. Merekrut dan mengembangkan karyawan sesuai dengan potensinya.
 - Merencanakan Sumber Daya Manusia
 - Memilih Sumber Daya Manusia
 - Memberikan pelatihan dan pengembangan
 - Melakukan penilaian kinerja
 - Memberikan Feedback



Form Job Design

Anda dapat menuliskan ketiga hal diatas dengan menggunakan contoh form Job Design Unit dibawah ini :

Job Design Unit - [NAMA PERUSAHAAN]			
Job Design Unit: [NAMA DIVISI]			
VISI & MISI	Vision:		
	Mission:		
Unit	[NAMA DIVISI]	[NAMA DEPARTEMEN 1]	[NAMA DEPARTEMEN 2]
MANDAT: Tujuan suatu unit kerja (divisi/departemen/seksi) ada dan apa yang diharapkan organisasi dari karyawan yang akan berkontribusi di dalamnya.			
FUNGSI: Manfaat atau tanggung jawab utama dari suatu Divisi/Departemen/Section.			
KOMPONEN: Merupakan penjabaran kegiatan utama dari suatu fungsi.			