



**MILLIONS**

**MANAGEMENT SOLUTIONS**

**Manajemen  
Kinerja dan Balas Jasa  
Exercise  
UAS Genap  
2014/2015**

## Soal UAS Manajemen Kinerja dan Sistem Balas Jasa SDM

- Sifat Ujian : *Open Book* dan *Open Note* (No Gadget)
  - Waktu Ujian 150 Menit
  - Maksimal jawaban untuk satu soal adalah satu halaman (Apabila lebih akan mengurangi nilai)
1. Evaluasi jabatan merupakan salah satu metode yang sangat jamak dipraktikkan oleh perusahaan dalam menyusun skema penggajian. Jelaskan alasan pentingnya evaluasi jabatan beserta langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan evaluasi jabatan!
  2. Saat ini, besaran gaji (*pay level*) yang diberikan perusahaan kepada pegawainya bukanlah merupakan sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Namun, kesalahan dalam menetapkan besaran gaji juga berpotensi melahirkan permasalahan yang serius dan tidak menguntungkan bagi perusahaan. Terlebih, perusahaan juga mengalami kebingungan dalam menetapkan alternatif struktur penggajian (*pay mix*) seperti apa yang tepat bagi pegawai dan perusahaan. Menurut anda struktur penggajian seperti apa yang harus diadopsi guna mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan ? (keyword: lag, lead, and match policy)
  3. Salah seorang manajer SDM yang bertanggung jawab dalam masalah penggajian tertarik untuk mengaplikasikan *goal setting theory* di dalam menyusun sistem penggajian berbasis kinerja. Sebutkan asumsi-asumsi penting dalam *goal setting theory* serta konsekuensinya terhadap penerapan sistem penggajian berbasis kinerja. Selanjutnya apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan agar sistem penggajian berbasis kinerja berbasis *goal setting theory* ini dapat berjalan efektif? (keyword : performance based pay)
  4. Jelaskan secara ringkas kelemahan dan kelebihan dari *individual incentive plans*?