

Implementasi *Job Evaluation* dalam Menentukan Gaji Karyawan dengan Menggunakan *Point System Method*

(STUDI KASUS : PT. XYZ Kota Bandung, Tbk)

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

ROSI DAMAYANTI

NRP : 143010062



PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS PASUNDAN

2018

Implementasi *Job Evaluation* dalam Menentukan Gaji Karyawan dengan Menggunakan *Point System Method*

(STUDI KASUS : PT. XYZ Kota Bandung, Tbk)

Oleh

Rosi Damayanti
NRP : 143010062

Menyetujui
Tim Pembimbing

Tanggal

Pembimbing

Penelaah

(Dr. Drs. Iman Firmansyah, M.Sc)

(Dr.Ir, H. A. Syakur Amin, M.Eng)

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Ir. Toto Ramadhan, MT

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
Bab I Pendahuluan	I - 1
I.1 Latar Belakang	I - 1
I.2 Perumusan Masalah	I - 6
I.3 Tujuan Penelitian Tugas Akhir	I - 7
I.4 Manfaat Penelitian Tugas Akhir	I - 7
I.5 Pembatasan Masalah	I - 7
I.6 Asumsi	I - 8
I.7 Sistematika Penulisan	I - 8
Bab II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori	II - 1
II.1 Tinjauan Pustaka	II - 1
II.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	II - 1
II.2.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	II - 3
II.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	II - 3
II.3 Kompensasi	II - 6
II.3.1 Tujuan Kompensasi	II - 6
II.3.2 Asas Kompensasi	II - 7
II.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	II - 8
II.4 Evaluasi Jabatan	II - 10
II.4.1 Tujuan Evaluasi Jabatan	II - 11
II.4.2 Hubungan Evaluasi Jabatan Dengan Pengupahan / Penggajian	II - 12
II.4.3 Syarat – Syarat Untuk Dilaksanakan Evaluasi Jabatan	II - 13

II.4.4	Hambatan Dalam Penerapan Syarat – Syarat Evaluasi Jabatan	II - 15
II.4.5	Metode – Metode Evaluasi Jabatan	II - 16
II.4.5.1	Metode Pengurutan (<i>Ranking Method</i>)	II - 17
II.4.5.2	Metode Klasifikasi Jabatan (<i>Classification Method</i>)	II - 18
II.4.5.3	Metode Pembandingan Faktor (<i>Factor Comparison Method</i>)..	II - 20
II.4.5.4	Metode Sistem Angka (<i>Point System Method</i>).....	II - 21
II.5	Analytic Hierarchy Process (AHP).....	II - 23
II.5.1	Karakteristik Analytic Hierarchy Process (AHP)	II - 23
II.5.2	Alasan Menggunakan Metode AHP	II - 24
II.5.3	Kelemahan Metode <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	II - 24
II.5.4	Prinsip Kerja Metode Analytic Hierarchy Process (AHP).....	II - 27
II.5.5	Metode Analytic Hierarchy Process (AHP).....	II - 27
II.5.6	Penyusunan Hierarki	II - 28
II.5.7	Penentuan Prioritas.....	II - 28
II.6	Teknik Sampling.....	II - 29
Bab III	Usulan Pemecahan Masalah	III - 1
III.1	Obyek dan Lokasi Penelitian	III - 1
III.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	III - 1
III.3	Model Pemecahan Masalah	III - 1
III.4	Langkah – Langkah Penelitian.....	III - 2
III.4.1	Studi Internal Perusahaan.....	III - 3
III.4.2	Studi Literatur	III - 3
III.4.3	Latar Belakang	III - 3
III.4.4	Langkah – Langkah Pemecahan Masalah	III - 3
III.4.5	Pengumpulan Data	III - 4
III.4.6	Teknik Pengumpulan Data.....	III - 4
III.4.7	Pengolahan Data.....	III - 6
III.4.7.1	Evaluasi Jabatan dengan Pendekatan AHP.....	III - 6
III.4.7.2	Metode Point System	III - 6
III.4.7.3	Usulan Gaji Pokok	III - 9
III.5	Analisis dan Pembahasan.....	III - 9
III.6	Kesimpulan dan Saran	III - 10
Bab IV	Pengumpulan dan Pengolahan Data	IV - 1

IV.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	IV - 1
IV.1.1	Visi Perusahaan	IV - 1
IV.1.2	Misi Perusahaan	IV - 1
IV.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	IV - 2
IV.2	Pengolahan Data	IV - 3
IV.2.1	<i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i> Jabatan yang Dipilih.....	IV - 3
	Error! Bookmark not defined.	
IV.2.2	Menentukan dan Mendefinisikan Faktor / Sub Faktor Jabatan	IV - 12
IV.2.3	Menentukan Drajat Kepentingan Faktor dan Sub Faktor	IV - 13
IV.2.3.1	Drajat Kepentingan Semua Faktor.....	IV - 13
IV.2.3.2	Drajat Kepentingan Sub Faktor Tanggung Jawab	IV - 16
IV.2.3.3	Drajat Kepentingan Sub Faktor Keterampilan.....	IV - 17
IV.2.3.4	Drajat Kepentingan Sub Faktor Kecakapan.....	IV - 19
IV.2.3.5	Drajat Kepentingan Sub Faktor Usaha	IV - 20
IV.2.3.6	Drajat Kepentingan Sub Faktor Kondisi Kerja.....	IV - 21
IV.2.3.7	Rekap Data Consistency Ratio Sub Faktor.....	IV - 22
IV.2.4	Pembobotan faktor dan Sub Faktor dengan Metode AHP.....	IV - 22
IV.2.5	Perhitungan Nilai Relatif Jabatan.....	IV - 25
IV.2.6	Perhitungan Usulan Gaji Pokok Baru dengan <i>Point System</i>	IV - 34
IV.2.7	Membandingkan Gaji Saat Ini dengan Gaji Usulan.....	IV - 36
Bab V	Analisis dan Pembahasan	V - 1
V.1	Analisis Perhitungan Gaji Pokok dengan Metode <i>Point System</i>	V - 1
V.2	Pembahasan Usulan Gaji Pokok dengan Metode <i>Point System</i>	V - 5
V.3	Pembahasan Usulan Gaji Pokok dengan <i>Range Rate</i> Lama Kerja.....	V - 5
Bab VI	Kesimpulan dan Saran	VI - 1
VI.1	Kesimpulan	VI - 1
VI.2	Saran	VI - 2

Implementasi *Job Evaluation* dalam Menentukan Gaji Karyawan dengan Menggunakan *Point System Method*

(STUDI KASUS : PT. XYZ Kota Bandung, Tbk)

ROSI DAMAYANTI
NRP : 143010062

ABSTRAK

PT. XYZ Kota Bandung, Tbk merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam pembuatan sepatu sport / casual. Fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu turnover yang tinggi pada divisi produksi yang disebabkan karena tidak tercapainya kepuasan gaji yang diberikan perusahaan. Sehingga dilakukan evaluasi jabatan untuk mendapatkan usulan gaji yang baru dengan menggunakan metode point system dengan pembobotan point menggunakan perhitungan analytic hierarchy process. Teknik penelitian yang digunakan yaitu dengan kuesioner untuk mengetahui perbandingan berpasangan antara faktor / sub faktor agar didapatkan priority vector yang akan digunakan dalam penentuan bobot, dan teknik wawancara kepada sampel karyawan mengenai jabatan dan data umum karyawan untuk menentukan derajat level faktor / sub faktor untuk perhitungan nilai relatif setiap jabatan. Sampel jabatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kepala Departemen Produksi, Kepala Bagian Produksi, Kepala Seksi Produksi, Kepala Seksi Maintenance, Kepala Seksi Quality Control, Kepala Regu, dan Operator. Gaji saat ini yang terbesar kisaran RP. 6.500.000 dan yang terkecil kisaran Rp. 2.700.000. Setelah dilakukan perhitungan usulan gaji dengan metode point system gaji yang terbesar yaitu Rp. 7.144.000 dan yang terkecil sebesar Rp. 3.091.500. Terdapat perbedaan gaji saat ini dengan perhitungan usulan gaji metode point system, gaji usulan dirancang agar melebihi UMR Kota Bandung, dan seluruh jabatan yang diteliti mengalami kenaikan gaji. Perhitungan gaji yang sekarang telah disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, keterampilan, kecakapan, usaha, dan kondisi kerja. Sehingga perusahaan disarankan untuk menaikkan gaji karyawan dengan gaji usulan yang baru agar terciptanya kepuasan karyawan, sehingga akan termotivasi untuk lebih giat bekerja.

Kata Kunci : Evaluasi Jabatan, Metode Point System, Analytic Hierarchy Process, Penggajian

Implementasi *Job Evaluation* dalam Menentukan Gaji Karyawan dengan Menggunakan *Point System Method*

(STUDI KASUS : PT. XYZ Kota Bandung, Tbk)

ROSI DAMAYANTI

NRP : 143010062

ABSTRACT

PT. XYZ Bandung City, Tbk is a manufacturing company engaged in manufacturing sport / casual shoes. The phenomenon that occurs in the company is a high turnover in the production division which is caused by not achieving the salary satisfaction provided by the company. So that a job evaluation is done to get a new salary proposal using the point system method by weighting the points using the calculation of the analytic hierarchy process. The research technique used is a questionnaire to determine pairwise comparisons between factors / sub factors to obtain priority vector that will be used in determining the weight, and interview techniques to employee samples regarding positions and general employee data to determine the level / factor level for the calculation of values relative to each position. Position samples used in this study are, Head of Production Department, Head of Production Section, Head of Production Section, Section Head of Maintenance, Quality Control Section Head, Team Head, and Operator. The biggest current salary is Rp. 6,500,000 and the smallest range is Rp. 2,700,000. After calculating the salary proposal with the largest salary point system method of Rp. 7,144,000 and the smallest is Rp. 3,091,500. There is a difference in current salary with the calculation of the salary point method method salary, the proposed salary is designed to exceed the Bandung City UMR, and all the positions studied have a salary increase. The current salary calculation has been adjusted to the workload, responsibilities, skills, skills, business and working conditions. So the company is advised to raise employee salaries with a new salary proposal so that employee satisfaction is created, so that they will be motivated to work harder.

Keywords : Job Evaluatioon, The Method Of Point Systems, Analytic Hierarcy Process, Payroll

Bab I Pendahuluan

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah hal terpenting yang harus ada di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia tersebut memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab, serta jabatan yang berbeda – beda. Oleh karena itu, di dalam perusahaan sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan juga kompeten. Tujuannya yaitu untuk dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Dengan begitu, segala tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang dimaksud tersebut tidak lain adalah karyawan perusahaan. Bagi karyawan, besarnya kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mereka untuk bekerja diperusahaan yang mereka pilih. Menurut Malayu Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mengingat bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai segala tujuan perusahaan, maka perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan untuk selalu tetap komitmen dan juga setia terhadap perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2009), bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Jumlah pegawai PT. XYZ Kota Bandung, Tbk saat ini berjumlah 754 orang yang tersebar di PT. XYZ Kota Bandung, Tbk. Berikut ini adalah tabel jumlah komposisi pegawai PT. XYZ Kota Bandung, Tbk berdasarkan jenis kepegawaiannya :

Tabel I.1 Komposisi Jenis dan Jumlah Pegawai PT. XYZ Kota Bandung, Tbk

PT. XYZ Kota Bandung, Tbk	
Pegawai Tetap	222
Pegawai Kontrak	532
Jumlah	754

Sumber : HRD PT. XYZ Kota Bandung, Tbk

Saat ini PT. XYZ Kota Bandung, Tbk mengalami suatu fenomena pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi. Apabila fenomena ini terus dibiarkan dapat berdampak terhadap produktivitas kerja yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi pegawai. Berikut ini data historis mengenai *turnover* yang terjadi pada pegawai PT. XYZ Kota Bandung, Tbk dari tahun 2015 sampai tahun 2017 :

Tabel I.2 Data Turnover Pegawai PT. XYZ Kota Bandung, Tbk Tahun 2015 – 2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2015	1191	356	128	963	21,17 %
2016	969	266	153	857	12,38 %
2017	857	218	115	754	12,79 %

Sumber : HRD PT. XYZ Kota Bandung, Tbk

Tabel I.3 Data Turnover Berdasarkan Divisi Tahun 2015 – 2017

PT. XYZ Kota Bandung, Tbk		
No	Divisi	Jumlah Presentase
1	Divisi PPIC	33,62 %
2	Divisi Keuangan dan Akuntansi	28,73 %
3	Divisi Produksi	49,31 %

Lanjutan Tabel I.3 Data *Turnover* Berdasarkan Divisi Tahun 2015 – 2017

4	Divisi Pengembangan dan Desain	30,72 %
5	Divisi Pemasaran	34,24 %
6	Divisi SDM dan Umum	34,32 %

Sumber : HRD PT. XYZ Kota Bandung, Tbk

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dilihat bahwa fenomena *turnover* yang terjadi pada PT. XYZ Kota Bandung, Tbk umumnya terjadi pada Divisi Produksi. Fenomena ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan apabila fenomena ini terus dibiarkan. Selain itu berdasarkan data historis, fenomena *turnover* yang terjadi tiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan dari batas maksimum *turnover* yaitu sebesar 8%. Sehingga, untuk menyelesaikan permasalahan *turnover* perlu dilakukan langkah lebih lanjut agar mampu mengurangi permasalahan yang ada. Pada penelitian ini diambil studi kasus pada Divisi Produksi PT. XYZ Kota Bandung, Tbk sebagai divisi yang memiliki jumlah *turnover* terbesar pada PT. XYZ Kota Bandung, Tbk. Data mengenai alasan pengunduran diri pegawai Divisi Produksi PT. XYZ Kota Bandung, Tbk dijabarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel I.4 Data Alasan Pengunduran Diri Pegawai Divisi Produksi PT. XYZ Kota Bandung, Tbk Tahun 2015 – 2017

No	Alasan Pengunduran Diri	Persentase
1.	Gaji, Fasilitas, dan Tunjangan	50,30 %
2.	<i>Overload Job Description</i>	15,49 %
3.	Kesempatan Mengembangkan Karir di Perusahaan Lain	34,21 %

Sumber : HRD PT. XYZ Kota Bandung, Tbk

Berdasarkan tabel I.4 dapat dilihat faktor gaji merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi terjadinya *turnover* dengan presentase sebesar 50,30 % sehingga yang menyebabkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan tidak tercapainya kepuasan kerja pada Divisi Produksi PT. XYZ Kota Bandung, Tbk. Individu yang memilih keluar organisasi mengharapkan hasil yang lebih memuaskan yang akan didapat di perusahaan lain. Dalam kasus PT. XYZ

Kota Bandung, Tbk ini adalah kompensasi yang diterima setiap bulan oleh karyawan Divisi Produksi PT. XYZ Kota Bandung, Tbk dianggap tidak memuaskan oleh para karyawan. Berdasarkan fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang saat ini berlaku di PT. XYZ Kota Bandung, Tbk tidak memenuhi kepuasan dan rasa keadilan bagi para karyawan pada Divisi Produksi sehingga mengakibatkan banyak terjadi *turnover* karyawan.

Dalam perusahaan dengan ruang lingkungannya yang besar maka akan memerlukan suatu penanganan yang baik dimana dalam hal ini menyangkut dengan banyaknya jumlah karyawan. Apabila tidak mendapatkan perhatian hal ini dapat mendatangkan masalah, karena di dalam pekerjaan pihak karyawan memberikan jasa, sehingga perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil sebagai balas jasa terhadap karyawan tersebut.

Aktivitas penggajian merupakan faktor penting yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatur jumlah gaji yang sesuai untuk diberikan kepada karyawan agar dalam pemberian gaji tidak terjadi kekeliruan. Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja agar tercapainya kepuasan kerja yang dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan yaitu dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan juga dengan pemberian gaji yang tepat waktu.

Dalam menentukan besarnya gaji pokok yang akan diberikan kepada karyawan, perusahaan harus mampu merancang besarnya gaji pokok tersebut agar sesuai dengan berat beban kerja dan besar tanggung jawab yang perusahaan berikan kepada masing – masing karyawan. Oleh karena itu perusahaan dalam memberikan gaji pokok kepada karyawan harus dengan berdasarkan asas adil.

Hasibuan (2017) menyatakan, bahwa dalam pemberian gaji pokok, asas yang digunakan harus adil, yang dimaksud adil adalah besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, jabatan pekerjaan, tanggung jawab, resiko pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. melainkan kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, jabatan pekerjaan, tanggung jawab, dan resiko dari pekerjaan. Dengan asas adil, maka akan

tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik. Untuk itu, perusahaan harus memberikan kompensasi khususnya gaji pokok yang sesuai bagi seluruh karyawan, sebagai suatu balas jasa atau timbal balik perusahaan kepada karyawan.

Oleh karena itu, di dalam perusahaan untuk dapat menerapkan asas adil dalam pemberian gaji pokok perlu dilakukannya suatu evaluasi jabatan. Menurut Mangkunegara (2015), evaluasi jabatan adalah suatu proses analisis dan penilaian jabatan tertentu untuk menentukan tingkat balas jasa dengan struktur gaji / upah yang adil dan layak. Evaluasi jabatan dilakukan untuk membuat peringkat jabatan dengan berdasarkan nilai atau bobot. Dari nilai atau bobot yang diperoleh melalui proses evaluasi jabatan tersebut, maka akan dapat menjadi penentu bagi jabatan-jabatan yang memiliki nilai atau bobot yang sama untuk mendapatkan gaji sesuai dengan kelas jabatan (*job class*). Jadi, dilakukannya evaluasi jabatan bertujuan untuk menghilangkan rasa tidak adil secara internal.

PT. XYZ Kota Bandung, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di industri alas kaki, yang tentunya tidak terlepas dari berbagai masalah. Salah satu masalah yang perlu mendapat perhatian secara khusus yaitu masalah dalam pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawannya tersebut masih kurang memperhatikan beban kerja, tanggung jawab maupun prestasi kerjanya.

Berdasarkan alasan tersebut, perlu dilakukan perhitungan gaji pokok dengan metode penggajian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak yaitu dalam hal ini pihak perusahaan dan pihak karyawan. Untuk dapat mewujudkan keinginan dari berbagai pihak tersebut, akan dilakukan perhitungan gaji dengan metode penggajian yang tepat, yaitu menggunakan metode evaluasi jabatan dengan *Point System* dan melakukan perhitungan dengan bantuan metode AHP.

Metode *job evaluation* merupakan suatu metode yang diharapkan mampu memberikan solusi antara kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan, khususnya dalam penentuan besarnya pemberian gaji / upah. Penelitian ini dilakukan yaitu untuk mendesain gaji yang seharusnya didapatkan karyawan dengan melakukan perhitungan dengan metode AHP untuk menghitung bobot point agar dapat diketahui apakah gaji yang diterima sekarang sudah sesuai atau belum dengan pekerjaan dari setiap jabatan – jabatan tersebut.

Penelitian mengenai *job evaluation* yang menyangkut ke dalam sistem penggajian dan pengupahan sudah banyak dilakukan sebelumnya salah satunya pada Tugas Akhir yang disusun oleh Adam Maulana Putra dengan menggunakan metode *point system* dalam mengevaluasi sistem pengupahan dan penggajian pada CV. Qwary Jeans. Dalam penelitian ini akan mengevaluasi sistem pengupahan pada CV. Qwary Jeans dengan cara membandingkan upah yang diterima oleh karyawan perusahaan sekarang dibandingkan dengan upah yang seharusnya didapat oleh karyawan berdasarkan metode *point system*. Namun dalam penelitian metode *point system* ini penentuan skala point setiap *factor* dan harga per *point* di tentukan oleh tim peneliti evaluasi jabatan di perusahaan berdasarkan kesanggupan perusahaan.

Sedangkan penelitian yang sekarang akan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu perhitungan pemberian usulan gaji terhadap karyawan agar menghasilkan usulan gaji pokok yang sesuai dengan berat beban kerja dan besar tanggung jawab, maka peneliti melakukan perhitungan dengan mengevaluasi jabatan menggunakan metode *point system* yang dalam penentuan bobot pointnya menggunakan metode *Analytical Hierarchy Proses*.

Berdasarkan alasan tersebut di atas maka dalam penelitian Tugas Akhir ini peneliti mengadakan dan menyusun penelitian tentang “Implementasi *Job Evaluation* dalam Menentukan Gaji Karyawan dengan Menggunakan *Point System Method*”.

I.2 Perumusan Masalah

Dari rumusan masalah diatas, maka yang akan dibahas dalam penulisan laporan tugas akhir ini, yaitu :

1. Bagaimana perhitungan usulan gaji pokok dengan menggunakan *Point System Method* di PT. XYZ Kota Bandung, Tbk ?
2. Bagaimana perbandingan gaji yang diterima sekarang dengan hasil pendekatan metode *job evaluation* ?
3. Bagaimana opsi pemberian gaji berdasarkan gaji yang sekarang diterima dibandingkan dengan perhitungan gaji berdasarkan metode *point system*?

I.3 Tujuan Penelitian Tugas Akhir

Adapun maksud dan tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perhitungan usulan gaji pokok dengan menggunakan *Point System Method* di PT. XYZ Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui perbandingan gaji yang diterima sekarang dengan hasil pendekatan metode *job evaluation*.
3. Untuk mengetahui opsi pemberian gaji berdasarkan gaji yang sekarang diterima dibandingkan dengan perhitungan gaji berdasarkan perhitungan metode *point system*.

I.4 Manfaat Penelitian Tugas Akhir

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.
2. Dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu melalui penelitian lanjut.
3. Dapat memberikan wawasan yang lebih baik serta pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang didapat selama selama kuliah di Teknik Industri Univesitas Pasundan Bandung.

I.5 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak berkembang ke arah yang tidak terkendali, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dalam ruang lingkup pembahasan. Dalam hal ini peneliti membatasi masalah analisis penggajian untuk karyawan pada perusahaan PT. XYZ Kota Bandung, Tbk. Berikut ini batasan penelitian di PT. XYZ Kota Bandung, Tbk :

1. Penelitian hanya dilakukan pada perhitungan gaji dasar.
2. Penelitian hanya dilakukan pada Divisi Produksi khususnya pada (Kepala Departemen, Kepala Bagian, Kepala Seksi Produksi, Kepala Seksi *Maintenance*, Kepala Seksi *Quality Control*, Kepala Regu, dan Operator).

3. Faktor – faktor sebagai karakteristik evaluasi jabatan (tanggung jawab, keterampilan, kecakapan, usaha, dan kondisi kerja) ditentukan oleh tim penilai evaluasi jabatan.

I.6 Asumsi

Dalam proses pembuatan tugas akhir ini, asumsi – asumsi yang digunakan sebagai berikut :

1. Struktur organisasi pada perusahaan dianggap tidak ada perubahan selama penelitian berlangsung.

I.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan laporan tugas akhir ini, maka sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut ;

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan masalah dan asumsi – asumsi yang digunakan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori – teori dan konsep – konsep yang melandasi dan menjadi kerangka berfikir dalam tugas akhir ini. Teori dan konsep ini digunakan sebagai dasar acuan pembahasan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III METODE PEMECAHAN MASALAH

Bab ini berisikan mengenai uraian lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, model pemecahan masalah penelitian dari mulai tahapan, proses, dan metode yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data, dan pengolahan data, hingga analisis serta penarikan kesimpulan penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

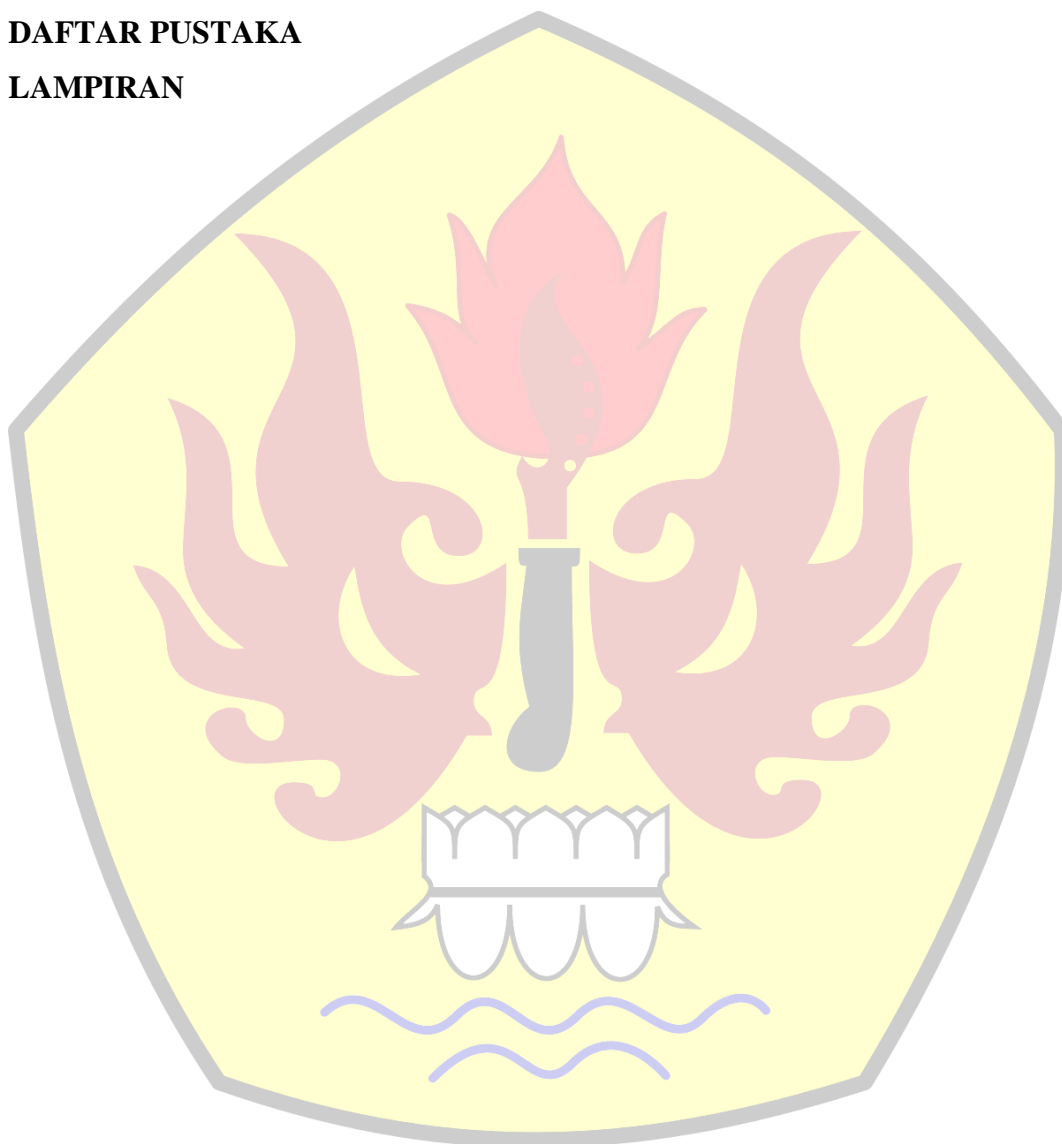
Bab ini berisi tentang pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian, dan pengolahan data untuk solusi akhir yang diinginkan.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan mengenai pembahasan dari bab – bab sebelumnya yang mencerminkan jawaban – jawaban atas permasalahan yang dirumuskan, dan juga memberikan saran – saran yang berisikan saran yang merupakan tindak lanjut dari kesimpulan, berupa anjuran atau rekomendasi atas kesimpulan yang diambil.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Ahmad S Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

Brojonegoro, B., dan Permadi, B. 1992. "*AHP*" *Pusat Antar Universitas*, Studi Ekonomi. Jakarta : UI

Dharma Tintri E. Sudarsono. 2004. *Penerapan Analytical Hierarchy Process (AHP) untuk Pemilihan Metode*. Jakarta : Audit PDE Oleh Auditor Internal

Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kazibudzki dan Tadeusz, Pawel. 2013. *On Some Discoveries in the Field of Scientific Methods for Management within the Concept of Analytic Hierarchy Process*. International Journal of Business and Management

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosadakarya

Marimin. 2004. *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Majemuk*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Marwansyah. 2010 *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta

Moekijat. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :
BFFE

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*.
Yogyakarta : Pustaka Binawan Presindo FE-UGM

Saaty, T. L. 1980. *The Analytical Hierarchy Process Planning Priority SSetting,
Resource Allocation, McGraw-Hill Inc. USA*

Schuler, R. S. dan Jackson, S. E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
Ke-Enam. Jakarta : Erlangga

Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
Bandung: CV Alfabeta

Suryadi, Kadarsih, dan Ramdhani, Ali. 2002. *Sistem Pendukung Keputusan : Suatu
Wacana Struktural Idealis dan Implementasi Konsep Pengambilan
Keputusan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

