

**USULAN SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN  
BERDASARKAN HASIL EVALUASI PEKERJAAN  
MENGUNAKAN METODE *POINT SYSTEM*  
(STUDI KASUS : CV. HASSTEX TEXTILE INDUSTRIES)**

**TUGAS AKHIR**

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

Oleh

**FADLI**

**NRP : 123010230**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2019**

**USULAN SISTEM PENGAJIAN KARYAWAN  
BERDASARKAN HASIL EVALUASI PEKERJAAN  
MENGUNAKAN METODE *POINT SYSTEM*  
(STUDI KASUS : CV. HASSTEX TEXTILE INDUSTRIES)**

Oleh

**FADLI  
NRP : 123010230**

Menyetujui  
Tim Pembimbing

Tanggal .....

Pembimbing

Penelaah

\_\_\_\_\_  
(Ir. Edi Gunadi, MT)

\_\_\_\_\_  
(Ir. H. R. Erwin Maulana Pribadi, MT)

Mengetahui,

Ketua Program Studi

\_\_\_\_\_  
Ir. Toto Ramadhan, MT

**USULAN SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN  
BERDASARKAN HASIL EVALUASI PEKERJAAN  
MENGUNAKAN METODE *POINT SYSTEM*  
(STUDI KASUS : CV. HASSTEX TEXTILE INDUSTRIES)**

FADLI  
NRP : 123010230

**ABSTRAK**

*Sistem penggajian merupakan fungsi penting yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia karena gaji merupakan kembalian finansial yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan. CV. Hasstex Textile Industries merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang memproduksi produk sarung tenun khas Majalaya. Penentuan gaji dasar sekarang ini di CV. Hasstex Textile Industries hanya berdasarkan kebijakan dari pimpinan perusahaan. Beberapa karyawan dan manajer di CV. Hasstex Textile Industries menyatakan masih belum merasa puas dengan sistem penggajian yang diterapkan sekarang. Maka dari itu diperlukan evaluasi pekerjaan untuk memperbaiki sistem penggajian yang menjadi permasalahan saat ini. Metode point system digunakan dalam evaluasi pekerjaan untuk menentukan nilai relatif jabatan dan membentuk struktur gaji dasar.*

*Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil evaluasi pekerjaan menggunakan metode Point System didapatkan usulan struktur gaji pokok untuk karyawan CV. Hasstex Textile Industries, dimana terdapat kenaikan gaji pokok pada 10 jabatan yang ada di CV. Hasstex Textile Industries yang memiliki rata-rata persentase kenaikan gaji pokok sebesar 3,8% dengan persentase kenaikan tertinggi sebesar 9,7% yang mana angka ini tidak melebihi kemampuan perusahaan untuk menaikkan gaji karyawannya saat ini, yaitu maksimal kenaikan gaji sebesar 10%.*

*Kata Kunci : Sistem Penggajian, Evaluasi Pekerjaan, Point System, Nilai Relatif, Struktur Gaji*

**PROPOSAL OF EMPLOYEE PAYMENT SYSTEM BASED  
ON JOB EVALUATION RESULTS USING POINT  
SYSTEM METHOD  
(CASE STUDY: CV. HASSTEX TEXTILE INDUSTRIES)**

FADLI  
NRP : 123010230

**ABSTRACT**

*The payroll system is an important function that is the responsibility of managing human resources because salary is the financial return received by employees in exchange for their contribution to the company. CV. Hasstex Textile Industries is a company engaged in the field of convection which manufactures Majalaya woven weaving products. Current salary determination at CV. Hasstex Textile Industries is only based on the policies of the company leadership. Some employees and managers at CV. Hasstex Textile Industries states that it is still not satisfied with the payroll system that is applied now. Therefore, job evaluation is needed to improve the payroll system that is currently a problem. The point system method is used in job evaluation to determine the relative value of positions and form a basic salary structure.*

*Based on the analysis and explanation of the results of job evaluation using the Point System method, the basic salary structure for employees is obtained CV.Hasstex Textile Industries where, there is a base salary increase in 10 positions in the CV. Hasstex Textile Industries, which has an average percentage increase in base salary of 3.8% with the highest percentage increase of 9.7%, which does not exceed the company's ability to raise the salaries of its current employees, namely a maximum salary increase of 10%.*

*Keywords : Payroll System, Job Evaluation, Point System, Relative Value, Salary Structure*

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR .....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR GAMBAR DAN ILUSTRASI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
Bab I Pendahuluan .....	I-1
I.1 Latar Belakang Masalah .....	I-1
I.2 Perumusan Masalah .....	I-5
I.3 Tujuan dan Manfaat Pemecahan Masalah .....	I-5
I.4 Pembatasan Masalah dan Asumsi.....	I-5
I.5 Lokasi Penelitian .....	I-6
I.6 Sistematika Penulisan .....	I-6
Bab II Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori .....	II-1
II.1 Tinjauan Pustaka .....	II-1
II.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	II-2
II.3 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia .....	II-4
II.4 Kompensasi .....	II-7
II.5 Gaji Atau Upah.....	II-9
II.5.1 Keadilan dan Kelayakan dalam Perupahan .....	II-10
II.6 Evaluasi Pekerjaan ( <i>Job Evaluation</i> ) .....	II-12
II.6.1 Pengertian Evaluasi Pekerjaan ( <i>Job Evaluation</i> ) .....	II-13
II.6.2 Hubungan Evaluasi Pekerjaan Dengan Penggajian .....	II-14
II.6.3 Syarat-Syarat Untuk Dilaksanakannya Evaluasi Pekerjaan ..	II-14

II.6.4 Metode-Metode Evaluasi Pekerjaan.....	II-16
II.7 Pengujian Kecukupan Data .....	II-25
Bab III Usulan Pemecahan Masalah .....	III-1
III.1 Model Pemecahan Masalah .....	III-1
III.2 Langkah – Langkah Pemecahan Masalah.....	III-1
III.2.1 Latar Belakang Masalah.....	III-1
III.2.2 Studi Internal Perusahaan.....	III-2
III.2.3 Studi Literatur .....	III-3
III.2.4 Perumusan Masalah.....	III-3
III.2.5 Tujuan Pemecahan Masalah.....	III-3
III.2.6 Penentuan Langkah-Langkah Pemecahan Masalah .....	III-3
III.2.7 Teknik Pengumpulan Data .....	III-4
III.2.8 Pengolahan Data.....	III-5
III.2.8.1 Metode Poin Sistem ( <i>Point System Method</i> ).....	III-5
III.2.8.2 Penerapan Metode Poin Sistem ( <i>Point System Method</i> ) .	III-6
III.3 Analisa dan Pembahasan.....	III-10
III.4 Kesimpulan dan Saran .....	III-10
III.5 <i>Flowchart</i> Langkah-Langkah Pemecahan Masalah.....	III-11
III.6 <i>Flowchart</i> Evaluasi Pekerjaan Dengan Metode <i>Point System</i> .....	III-12
Bab IV Pengumpulan Dan Pengolahan Data .....	IV-1
IV.1 Pengumpulan Data.....	IV-1
IV.1.1 Profil Perusahaan .....	IV-1
IV.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	IV-2
IV.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan.....	IV-3
IV.1.4 Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ).....	IV-4
IV.1.5 Spesifikasi Pekerjaan .....	IV-9
IV.1.6 Kegiatan Produksi Perusahaan .....	IV-20
IV.1.7 Produk Yang Dihasilkan.....	IV-22
IV.1.8 Pengaturan Sistem Jam Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja ...	IV-24

IV.1.9 Data Karyawan CV. Hasstex Textile Industries .....	IV-24
IV.1.10 Daftar Gaji/Upah CV. Hasstex Textile Industries .....	IV-30
IV.2 Pengolahan Data .....	IV-30
IV.2.1 Menentukan Jenis Pekerjaan Yang Diteliti.....	IV-30
IV.2.2 Menentukan Faktor-Faktor Jabatan Yang Digunakan Dalam <i>Point System</i> .....	IV-31
IV.2.3 Menentukan Derajat Faktor-Faktor Jabatan Yang Dinilai Beserta Definisi Dari Masing-Masing Derajat Faktor Jabatan .....	IV-31
IV.2.4 Menentukan Nilai Poin Masing-Masing Derajat Faktor Jabatan .....	IV-33
IV.2.5 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi Mihane Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-35
IV.2.6 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi Palet Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-39
IV.2.7 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi Kalender Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-43
IV.2.8 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi Potong Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-47
IV.2.9 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi Jahit Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-51
IV.2.10 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi <i>Finishing</i> Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-54
IV.2.11 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi <i>Quality</i> <i>Control (QC)</i> Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-57
IV.2.12 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Divisi <i>Security</i> Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-60
IV.2.13 Penilaian Dan Penentuan Gaji/Upah Pokok Manajer Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-63
IV.2.14 Perancangan Struktur Gaji Pokok Usulan Berdasarkan Hasil Perhitungan Menggunakan <i>Point System</i> .....	IV-69
IV.2.15 Perancangan Usulan Penyesuaian Pemberian Gaji Pokok Terhadap Karyawan Berpengalaman.....	IV-72

Bab V Analisis Dan Pembahasan.....	V-1
V.1 Analisis Dan Pembahasan .....	V-1
V.1.1 Evaluasi Pekerjaan Menggunakan Metode <i>Point System</i> ...	V-1
V.1.2 Struktur Gaji Pokok Usulan Berdasarkan Hasil Perhitungan Menggunakan Metode <i>Point System</i> .....	V-5
V.1.3 Usulan Penyesuaian Pemberian Gaji Pokok Terhadap Karyawan Berpengalaman.....	V-11

Bab VI Kesimpulan Dan Saran .....	VI-1
VI.1 Kesimpulan .....	VI-1
VI.2 Saran .....	VI-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





# **Bab I   Pendahuluan**

## **I.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan organisasi atau perusahaan di Indonesia dewasa ini sedang dalam tahap yang begitu signifikan pesat. Tuntutan terhadap suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik membuat mereka saling belomba untuk meningkatkan mutu dan kualitas terhadap bidang yang di jalani.

Keberhasilan setiap organisasi atau perusahaan tidak dapat dipungkiri adalah dikarenakan solidnya setiap komponen yang ada dalam organisasi atau perusahaan sebagai motor penggerak roda organisasinya. Salah satu komponen yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja. Bagaimanapun sempurnanya suatu organisasi atau perusahaan dalam perencanaan, kebijaksanaan, teknologi yang dimiliki, semua itu tidak dapat berjalan apabila tidak didukung dengan tenaga kerja yang baik untuk menjalankannya, dengan demikian berkembang atau tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerja yang mendukungnya. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja tersebut bertindak dan bekerja sama untuk mengusahakan, mengarahkan, dan melaksanakan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan apabila tidak memperhatikan tenaga kerjanya. Sebagai tenaga kerja, mereka tidak hanya berfungsi sebagai faktor produksi semata, tetapi mereka mempunyai peranan yang sangat penting dan terlibat secara langsung dalam hubungannya dengan manusia lain yang terjadi dalam lingkungannya.

Dalam kehidupan saat ini masyarakat dituntut dengan berbagai kebutuhan hidup yang menjadikan beban dalam menjalani hidupnya. Demi memenuhi kehidupan sehari-hari manusia dituntut untuk bekerja dengan harapan memperoleh imbalan atau balas jasa yang salah satunya adalah upah/gaji. Pada prinsipnya tidak ada satu pekerjaan yang dilakukan seseorang tanpa adanya sesuatu yang diharapkan. Dengan didapatnya gaji atau upah tersebut manusia akan dapat memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupannya.

Gaji atau upah mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena upah merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja

karyawan sebuah perusahaan, dimana kinerja yang bagus dapat menunjang produktivitas perusahaan. Masalah penggajian ini juga telah diatur oleh pemerintah dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Agar upah dapat diterima sesuai dengan hak karyawan dan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan atau lembaga membutuhkan sistem dan prosedur yang baik. Salah satu bentuk sistem dan prosedur yang harus diterapkan adalah adanya sistem penggajian untuk membantu melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

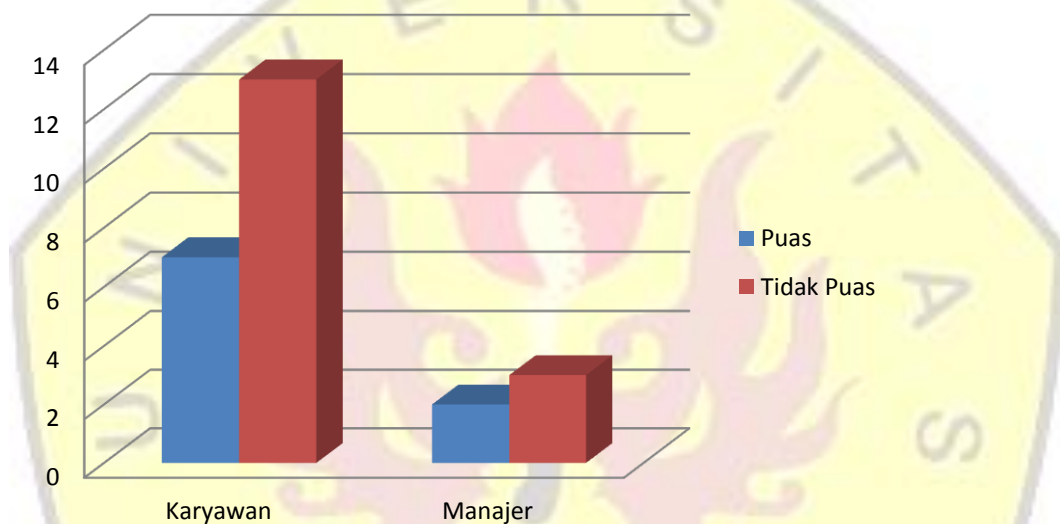
Sistem penggajian merupakan fungsi penting yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia karena gaji merupakan kembalian finansial yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan. Sistem administrasi penggajian merupakan proses yang menentukan tingkat penggajian pegawai, memantau, atau mengawasi, mengembangkan serta mengendalikan gaji pegawai. Sistem penggajian yang baik sangat penting mengingat gaji/upah merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Gaji dapat menjadi motivasi kerja bagi para karyawan, adanya motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas yang menjadi keuntungan bagi perusahaan.

CV. Hasstex Textile Industries sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konveksi merupakan perusahaan yang telah memiliki pengalaman yang cukup baik dalam bidang industri konveksi dan termasuk dalam perusahaan yang cukup besar. Sebagai salah satu perusahaan yang sedang berkembang tentunya CV. Hasstex Textile Industries tidak lepas dari beberapa permasalahan. Salah satu masalah yang perlu mendapat perhatian secara khusus adalah masalah pemberian balas jasa kepada karyawannya. Selama ini pihak perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawannya masih kurang memperhatikan beban kerjanya, pendidikan, prestasi kerja maupun tanggung jawabnya atau lebih dikenal dengan sistem skala tunggal. Dengan kata lain dapat dikatakan CV. Hasstex Textile Industries memberikan gaji yang sama kepada karyawan yang berpangkat atau berkedudukan yang sama. Selain itu, selama ini CV. Hasstex Textile Industries sendiri belum pernah melakukan pengukuran untuk mencari berapa besar nilai relatif jabatan yang ada dan mengukur seberapa besar tanggung jawab yang

dipegang oleh masing-masing jabatan. Penentuan gaji dasar sekarang hanya berdasarkan kebijakan dari pimpinan perusahaan.

Masalah ini ternyata telah menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap gaji pokok yang diterima. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa karyawan dan manajer di CV. Hasstex Textile Industries menyatakan masih belum merasa puas dengan sistem penggajian yang diterapkan sekarang.

### Graik Survei Awal Kepuasan Gaji Pokok



Gambar I.1 Grafik Hasil Survei Awal Terhadap Kepuasan Gaji Pokok

Berdasarkan dari kuisioner survei awal yang telah disebar kepada 25 responden yang terdiri dari karyawan dan manajer di CV. Hasstex Textile Industries sebagian besar karyawan merasa masih belum puas terhadap gaji pokok yang didupatkannya saat ini. Alasan terbanyak dari ketidakpuasan tersebut adalah tidak sesuainya jumlah gaji dengan tanggung jawab yang berat terhadap pekerjaan.

Menurut Pasal 92 ayat 1 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 yang berbunyi “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”, maka dengan sistem penggajian yang terdupat di CV. Hasstex Textile Industries saat ini memang dirasa masih memiliki kekurangan. Jika tidak dilakukannya perubahan maka hal

ini akan dapat menimbulkan kesenjangan antara perusahaan dengan karyawannya yang dapat berakibat fatal bagi keberlangsungan bisnis perusahaan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, maka diperlukan sistem penggajian yang tepat dan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini pihak perusahaan dan pihak karyawan, dan memenuhi unsur-unsur keadilan dan kelayakan dalam penggajian karena ternyata pemberian balas jasa ini memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan semangat kerja, motivasi, dan kegairahan kerja karyawan. Adanya sistem penggajian yang tepat juga akan membuat manajemen yang ada di CV. Hasstex Textile Industries menjadi lebih baik, mengingat manajemen adalah fondasi utama perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis.

Untuk dapat mewujudkan keinginan dari berbagai pihak tersebut, salah satu metode penentuan penggajian yang tepat adalah menggunakan metode evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Metode ini dipercaya telah dapat memenuhi unsur keadilan dan kelayakan sebagai syarat utama dalam pemberian upah/gaji. (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1985)

Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) merupakan suatu metode yang diharapkan mampu menjembatani jurang pemisah antara kutub kepentingan karyawan dan kutub perusahaan, khususnya dalam penentuan pemberian upah/gaji. Evaluasi pekerjaan ini merupakan metode untuk menentukan peringkat pekerjaan dengan cara yang sistematis melalui prosedur tertentu.

*Point System* merupakan salah satu metode dari evaluasi pekerjaan yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh CV. Hasstex Textile Industries. Banyaknya jabatan yang terdapat di CV. Hasstex Textile Industries membuat metode *point system* lebih cocok digunakan dari metode beberapa lain yang ada dalam evaluasi pekerjaan (*job evaluation*).

Metode *point system* memiliki sifat yang lebih teliti dalam menentukan nilai suatu jabatan sehingga lebih mendekati rasa keadilan. Metode *point system* ini mempertimbangkan faktor-faktor tertentu yang lebih baik dari pada mempertimbangkan jabatan keseluruhan. (Sukwandi dan Gerald, 2010)

## I.2 Perumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka perumusan masalah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Bagaimana melakukan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) menggunakan metode *point system* ?
2. Berapakah gaji/upah pokok karyawan CV. Hasstex Textile Industries berdasarkan hasil evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) menggunakan metode *point system* ?

## I.3 Tujuan Dan Manfaat Pemecahan Masalah

Adapun maksud dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Melakukan evaluasi pekerjaan menggunakan metode *point system* di CV. Hasstex Textile Industries.
2. Memberikan usulan gaji/upah pokok karyawan di CV. Hasstex Textile Industries berdasarkan hasil dari evaluasi pekerjaan menggunakan metode *point system*.

Sedangkan manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Dapat dijadikan sebagai bahan masukan terutama dalam hal sistem penggajian bagi karyawannya.
2. Bagi Peneliti  
Dapat memberikan wawasan yang lebih baik serta pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengimplementasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi untuk penyusunan penelitian yang selanjutnya pada waktu yang akan datang khususnya yang membahas topik yang sama.

## I.4 Pembatasan Masalah Dan Asumsi

Dalam penelitian tugas akhir ini terdapat pembatasan masalah yang dimaksud agar pembahasan tidak berkembang ke arah yang tidak terkendali dan tidak

menyimpang jauh dari pokok permasalahan. Dalam hal ini peneliti membatasi beberapa hal yaitu :

1. Sistem penggajian hanya untuk manejer dan karyawan pada CV. Hasstex Textile Industries.
2. Evaluasi pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan metode *point system*, menghasilkan gaji pokok usulan bagi karyawan CV. Hasstex Textile Industries.
3. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data dari bulan Januari 2017 – Desember 2017.

Adapun asumsi yang digunakan dari pembuatan laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job spesification*) yang dimiliki oleh perusahaan diasumsikan sudah benar.
2. Kondisi finansial perusahaan diasumsikan dalam keadaan stabil
3. Jumlah tenaga kerja yang terdapat di perusahaan diasumsikan tidak berubah-ubah atau berjumlah tetap.
4. Kondisi perusahaan diasumsikan tidak mengalami perubahan atau dalam keadaan stabil.

### **I.5 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian yang penulis lakukan bertempat di CV. Hasstex Textile Industries, yang beralamat di JL. Talun No. 30 Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

### **I.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan laporan ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat pemecahan masalah, pembatasan dan asumsi, lokasi penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan teori-teori yang melandasi penelitian yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas serta digunakan sebagai dasar acuan pembahasan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

## **BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH**

Bab ini berisikan model pemecahan masalah yang dilakukan dengan *flowchart* dan penjelasan langkah-langkah pemecahan masalah dalam menyelesaikan laporan penelitian.

## **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini berisikan gambaran umum institusi, pengumpulan data, serta pengolahan data untuk solusi akhir yang diinginkan.

## **BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. (2004) : *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Haibuan, M.S.P. (2007) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. (2000) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P. (2011) : *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. (2016) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II*, CV. ALFABETA, Bandung.
- Mokijat. (2007) : *Penilaian Pekerjaan Untuk Menentukan Gaji & Upah*, Mandar Maju, Bandung.
- Pangabean, M.S. (2004) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ranupandojo, H. (1985) : *Evaluasi Pekerjaan, Edisi Revisi*, BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo, H., dan Husnan, S. (1985) : *Manajemen Personalia, Edisi III*, BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo, H., dan Husnan, S. (1989) : *Manajemen Personalia Kunci*, BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo, H., dan Husnan, S. (2002) : *Manajemen Personalia*, Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, Yogyakarta.
- Samsudin, S. (2006) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Samsudin, S. (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Soeprihanto, J. (2000) : *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan, Edisi I*, BPFE, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



### Pustaka dari Situs Internet

- S. Eko Putro W. Dalam Jurnal : Keadilan Dan Kelayakan Dalam Sistem Pengupahan,<http://www.umpwr.ac.id/download/publikasi-ilmiah/Keadilan%20dan%20Kelayakan%20dalam%20Sistem%20Pengupahan.pdf>, *Download* (Diturunkan/Diunduh) Pada 5 Desember 2017
- Sukwandi, R. (2014) : Perbaikan Struktur Gaji Dasar Karyawan Berdasarkan Hasil Analisa Dan Evaluasi Jabatan,  
<http://jogjapress.com/index.php/Spektrum/article/download/2084/1252>,  
*Download* (Diturunkan/Diunduh) Pada 5 Desember 2017
- Sukwandi, R. dan Oktevany L. (2016) : Analisis Dan Evaluasi Jabatan Pada Perusahaan Tekstil, <https://media.neliti.com/media/publications/128043-ID-analisis-dan-evaluasi-jabatan-pada-perus.pdf>,  
*Download* (Diturunkan/Diunduh) Pada 30 Januari 2018

