

## Rancangan Sistim Gaji pada Tingkat Pelaksana di PT. KSM berdasarkan Evaluasi Jabatan = Designing Salary System at Storey Level in PT. KSM based on Job Evaluation

Fitrianingsih, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343726&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

PT KSM adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang embroidery dan priming dalam bidang garmen. Pennasalahan yang sedang dihadapi oleh PT KSM adalah sistem remunerasi yang tidak adil sehingga timbul rasa ketidakpuasan karyawan yang ditunjukkan dengan melakukan demonstrasi. Permasalahan lain adalah meningkanya tum over karyawan terutama pada tingkat pelaksana akibat ketidakpuasan gaji. Untuk rnengatasi pennasalahan tersebut maka perusahaan memutuskan memperbaiki sistem remunerasi baru yang lebih adil dan kompctitif bagi karyawan. Salah satu Iandasan remunerasi yang adil adalah evaluasi jabatan. Sebelum sampai pada tahap evaluasi jabatan maka perlu dilakukan analisa jabatan dimana hasil analisa jabatan dapat dilihat tanggung jawab jabatan, dan faktor yang digunakan sebagai pembanding jabatan. Tahap selanjutnya adaiah evaluasi jabatan, dimana setiap jabatan akan direview kembali untuk mengetahui aspek-aspek penting yang ada pada jabatan (job conrent) dan melihat sejauh mana kontribusi jabatan tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi (fob value). Metode evaluasi jabatan yang dipergunakan adaiah metode Point Factor. Kelebihan menggunakan rnetode ini adalah Lebih bersiht adil dibandingkan metode evaluasi jabatan yang lain walaupun dalam pelaksanaannya memakan waktu yang lama dan lehih komplek.

Pelaksana cvaluasi jabatan terdiri dari karyawan intenal dan konsultan yang telah mcmliliki pengalaman. Konsultan berfungsi sebagai pendamping pemsahaan dalam program evaluasi jabatan. Untuk mensukseskan program ini maka sosialisasi program evaluasi jabatan kepada seluruh karyawan sangat dipcrlukan. Hasil pelaksanaan program evaluasijabatan ini dapat digunakan untuk menilai beban/ bobot keqa yang ada pada tiap jabatan sehingga besar kompensasi yang diberikan akan sepadan dengan beban kerja yang harus dilakukan. Pemberian kompensasi yang dinilai adil akan berdampak pada kepuasan karyawan dan produktifitas kerja seluruh karyawan.

.....PT KSM is company which in embroidery and printing garment industry. A problem which is being faced by PT KSM is system of inequitable remuneration so that arise to feel dissatisfaction of employees which conducted demonstrate. Other Dissimilar problem is the increasing ofnun over of employees especiaily at storey level of executor of effect of dissatisfaction employee. To overcome the problems hence the company decide to improve new remuneration system of faimess and competitive for employees. One of base of fair remuneration isjobs evaluation.

Before coming up with the phase jobs evaluate hence require to be conducted by a jobs analysis of where result analysis visible jobs of job responsibility, and the factor which is used as a job comparator. Phase here in alter jobs evaluation, where each job review retum to know important aspect exist in job content and see how far the job contribution to organizational target attainment. Job evaluation method utilized by is Point Factor method. Excess use this method is more have the character of compared to by fair of other job evaluate method although in execution eat time old ones and more complex.

Executor job evaluate consisted of the internal employees and the consultant owned experience. Consultant

timctions as mentoring company in program job evaluate. For the success program this hence the socialization program job evaluation to all employees very needed. Result of execution program this job evaluation applicable to assess weight work exist in every big occupation so that the compensation given will good match for work load which must be conducted. Compensation assessed fair will affect work productivity and employees satisfaction all employees.