



Analisis Dan Evaluasi Jabatan Dengan Metode Point Sistem Untuk Menentukan Upah Pada PT Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan

Analysis and evaluate the Position with the Method of Point System To Determine The Fee Of At PT. Auto International Astra 2000 Field Branch

Maulidani Purba*¹⁾, Raspal Singh²⁾ & Banjarnahor³⁾

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: April 2019; Disetujui: April 2019; Dipublikasi: Mei 2019;

* Corresponding author: maulidanipurba@gmail.com

Abstrak

PT Astra International 2000 Cabang Medan, dalam memperhatikan kesejahteraan adalah dengan analisis jabatan yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab yang diemban kepada karyawan dengan upah yang diterima karyawan tersebut. Studi ini bertujuan untuk mendapatkan nilai-nilai relative dari kelompok jabatan pelaksana didepartemen service yang berstatus karyawan tetap. Metode evaluasi jabatan yang dipergunakan untuk menentukan gaji/ upah karyawan adalah dengan metode point sistem (Metode Angka) karena metode ini lebih objektif dibandingkan metode lain yang ada. Dari hasil analisis dan evaluasi jabatan ini penulis memperoleh nilai point terendah yaitu 139 dengan gaji yang disarankan 1.131.606,04 untuk jabatan lubing dan nilai point jabatan yang tertinggi yaitu 334 dengan gaji yang disarankan 2.686.407,34 untuk jabatan mekanik. Berdasarkan nilai point yang diperoleh maka ditentukan besar gaji yang disarankan dengan metode least square atau jumlah kuadrat terkecil dengan persamaan regresi $Y = 23311,78 + 7973,34 (X)$

Kata Kunci : Metode Point Sistem, Analisis dan evaluasi Jabatan

Abstract

PT Auto International Astra 2000 field branch, in playing attention to prosperity is with the job analysis which can balance among /between responbility which diemban to employees with the fee accepted by a the employees. Hence this study aim to get the values relative from departmental executor position/ occupation group of servicde which have status to a monthly employees remain to.method evaluate the position/ occupation utilized for the determinant of employ the/ employees fee is with the method of point system (Number Method) because this method is more is objective compared to by a other, dissimilar method is existing. Than result analyse and evaluate this podition/ occupation is writer obtain get the value of point terendah that is 139 with the salary suggested by 1.131.606,04 for the position/ occupation of lubing and assess the highest point position/ occupation that is 334 with salary suggested by 2.686.407,34 for the position/ occupation of mechanic. Pursuant to value point obtained is hence determined big of salary suggested with the methode of least square or sum up the smallest square with the equation regresi $Y = 23311,78 + 7973,34 (X)$.

Keywords : System Point Method, Position Analysis and Evaluation

How to Cite: Purba, Maulidani, Singh, Raspal & Banjarnahor. Analisis dan Evaluasi Jabatan dengan Metode Point Sistem Untuk Menentukan Upah pada PT Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan, *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*,2(2): 57-64

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dari sistem produksi. Pada tenaga kerjalah terletak ujung tombak jaminan kelangsungan hidup perusahaan. Demikian pula pada perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang main dealer kendaraan bermotor merek Toyota, misalnya pada PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan. Sesuai dengan tuntutan konsumen dalam negeri yakni kepuasan konsumen akan pelayanan perusahaan, karyawan merupakan salah satu faktor penentu hasil produksi jasa yang diharapkan. Sebagai salah satu penentu agar dapat dihasilkannya kepuasan konsumen yang baik mutunya, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Peningkatan kesejahteraan karyawan ini salah satunya adalah dengan cara penentuan gaji yang tepat bagi karyawan tersebut, berdasarkan jabatan atau kerja yang dilakukannya. Sebagai akibatnya perlu diadakan pembenahan sistem penggolongan jabatan. Proses ini memerlukan suatu landasan yang jelas, mantap dan bertanggung jawab.

Saat ini para pemegang jabatan belum memiliki suatu pegangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara terperinci. Keadaan ini sangat mempengaruhi keefektifan dan efesiensi kerja para pemegang jabatan,

secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pengembangan perusahaan pada masa yang akan datang. Berdasarkan kenyataan yang ada maka perlu disusun suatu sistem penggolongan pada setiap jabatan, khususnya pada jabatan-jabatan pelaksana pabrik. Sehingga setiap jenis tugas dan tanggung jawabnya dapat diketahui dengan jelas. Sehubungan dengan itu maka atas persetujuan perusahaan, penulis akan melakukan suatu penilalan jabatan dengan Metode Point System (metode angka) untuk menyusun system penggolongan jabatan-jabatan pelaksana di Departemen Service PT. Mira Internasional Auto 2000 Cabang Medan.

METODE PENELITIAN

penyelesaian metodologi penelitian adalah sebagai berikut :

- Studi Pendahuluan mencari data sekunder yang berkaitan dengan data upah dasar berdasarkan analisa jabatan dan evaluasi jabatan perusahaan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan.
- Perumusan Masalah bagaimana menerapkan sistem upah dasar bagi suatu jabatan sesuai dengan produktifitas yang dicapai .

- Penetapan Tujuan Penelitian agar penelitian tidak keluar dari permasalahan yang ada.
- Studi Lapangan dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian, melakukan wawancara langsung pada yang berhak membebreikan informasi yang diperlukan dalam pengumpulan dan pengolahan data.
- Studi Literatur dibutuhkan dalam laporan skripsi dengan membaca buku yang bersifat teoritis, karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian
- Pengumpulan Data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang disusun dengan data yang
- Pengolahan Data
- Analisa dan Evaluasi
- Kesimpulan dan Saran
- Menentukan informasi analisa jabatan yang akan digukana untuk mengidentifikasi.
- Mengumpulkan informasi yang menjadi latar belakang, meninjau latar belakang struktur organisasi dan peraturan kepegawaian serta uraian jabatan yang sedang diterapkan.
- Menetapkan jabatan-jabatan yang akan dianalisa dan menyertakan nama-nama jabatan.
- Mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk analisa jabatan.
- Mengumpulkan informasi dari pihak yang bersangkutan.
- Menyusun uraian jabatasn dan persyaratan jabatan merupakan hasil nyata dari analisa jabatan.

Tujuan analisa jabatan yaitu informasi yang dihasilkan oleh analisa jabatan dapat dipergunakan, yaitu :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah jabatan sering diartikan sebagai suatu tugas atau jenis-jenis pekerjaan, tetapi sebenarnya adalah sekelompok tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan satu kesatuan dan lazimnya diberikan pada seorang pegawai.

Langkah-langkah dalam analisa jabatan yaitu :

- Untuk mendapatkan macam pegawai yang tepat dan dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi.
- Untuk menyusun program pelatihan.
- Untuk mengadakan penilaian atau evaluasi jabatan.
- Sebagai dasar untuk mengadakan kenaikan pangkat dan mutasi.
- Sebagai dasar pemberian gaji dan upah.
- Untuk memperbaiki kondisi-kondisi kerja.

- Untuk mengatasi rasa tidak puas pegawai.
- Untuk mempertinggi produktifitas pegawai yaitu dengan melakukan penyederhanaan kerja dan perbaikan metode-metode yang didasarkan atas penyelidikan jabatan.
- Untuk mempermudah perencanaan organisasi.
- Evaluasi jabatan memberikan dasar yang adil untuk kenaikan pangkat, pemindahan dan penurunan pangkat.
- Evaluasi jabatan dapat membantu pengawasan terhadap biaya-biaya gaji dan upah.
- Evaluasi jabatan memberikan dasar untuk menghubungkan skala pembayaran dari perusahaan itu sendiri dengan skala pembayaran dari perusahaan asing.
- Evaluasi jabatan membantu para pimpinan dalam mengatasi masalah.

Evaluasi jabatan adalah usaha untuk membandingkan dan menentukan nilai-nilai dari suatu jabatan tertentu dengan nilai dari jabatan-jabatan lain diberbagai pekerjaan dalam perusahaan. Penelitian upah dan evaluasi jabatan secara bersama-sama menentukan dasar upah minimum untuk tiap pekerja. Dalam hubungan administrasi upah dan gaji, evaluasi jabatan merupakan suatu prosedur yang dengan cara seksama menilai masing-masing jabatan secara kuantitatif. Peranan evaluasi jabatan adalah :

- Evaluasi jabatan merupakan alat yang paling efektif untuk menentukan hubungan pembayaran intern dari bermacam-macam jabatan.
- Evaluasi jabatan dapat digunakan sebagai alat untuk menentukan kebijaksanaan pembayaran.
- Hubungan dengan gaji pokok yang adil dapat digunakan sebagai dasar untuk rencana pemberian intensif.

Metode Sistem Angka (Point System)

Metode evaluasi jabatan adalah salah satunya dengan sistem angka/ Metode point system. Sistem ini mengandung ketelitian untuk mengatur karekteristik khusus dari suatu faktor atau faktor yang umum terhadap jabatan yang akan dimulai. Penilaian ini bersifat kuantitatif dan memerlukan banyak kertas kerja. Hasil dari evaluasi jabatan dengan sistem ini adalah nilai angka untuk tiap jabatan. Metode evaluasi kerja jabatan yang baik dan sering digunakan pada perusahaan industri adalah metode angka. Metode ini mengandung suatu pendekatan yang analitis, kuantitatif dan lebih terperinci untuk mengantur nilai jabatan.

Kebaikan metode angka ini adalah :

- Lebih objektif karena penilaian dilakukan pada semua jabatan yang dinilai.
- Pemberian nilai-nilai angka tidak hanya menunjukkan jabatan mana yang lebih tinggi nilainya, tapi juga menunjukkan beberapa banyak nilai lebih tinggi.
- Lebih adil dan dipercaya karena evaluasi jabatan dilakukan dengan berpedoman menurut faktor perbandingan dengan derajat nilai angka yang disusun oleh beberapa orang penilai.
- Memungkinkan untuk megubah nilai angka jabatan kedalam nilai uang.

Langkah- langkah evalusi jabatan dengan metode angka yaitu :

- Menentukan type jabatan yang akan dinilai
- Menentukan faktor-faktor pembanding
- Definisi faktor-faktor jabatan

- Menentukan dan mendefinisikan derajat faktor.
- Menentukan nilai relatif dari faktor-faktor jabatan.
- Menentukan nilai dari setiap derajat faktor.
- Menyusun pedoman penilaian jabatan.
- Menyusun uraian jabatan dan persyaratan jabatan.
- Penilaian akhir dari jabatan-jabatan.

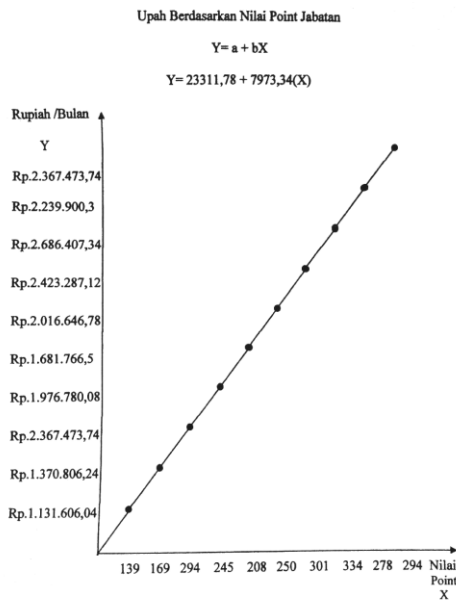
Ket	Unit Kerja
1	Service Advisor
2	Foreman
3	Mekanik
4	Petugas PTM
5	Petugas F/U
6	Partman
7	Pdsman
8	Special tools
9	Vallet
10	Lubing

no	Analisa Pembanding	Nilai point	Hasil pengamatan											
			Unit kerja											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Pendidikan													
	Tamatan SD/ Sederajat	30												
	Tamatan SMP	60												60
	Tamatan STM	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
	Tamatan DIII	120												
	Tamatan Sarjana	150												
2	Latihan													
	Tidak Perlu Latihan	10											10	10
	Latihan 2-3 bulan	20		20	20	20	20	20	20	20	20			
	Latihan 6 bulan	30												
	Latihan 1 tahun	40	40											
	Latihan 2 tahun	50												
3	Pengalaman													
	Tidak Perlu	20							20				20	20
	Min 1 tahun sebagai asisten mekanik	40												
	Min 1 tahun sebagai mekanik	60									60			

Maulidani Purba, Raspal Singh & Banjarnahor, Analisis Dan Evaluasi Jabatan Dengan Metode Point Sistem Untuk Menentukan Upah Pada PT Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan

no	Analisa Pemanding	Nilai point	Hasil pengamatan											
			Unit kerja											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Min 2 tahun sebagai asisten mekanik	80												
	Min 2 tahun sebagai mekanik	100	100	100		100	100							
4	Usaha fisik													
	Kebutuhan akan pengeluaran energi untuk pergerakan yang sedikit dalam posisi duduk berdiri atau memerlukan berjalan dan ruangan	12	12				12							
	Kebutuhan akan pengeluaran energi sedang dan pemindahan beban (5-12 kg)	24		24		24			24		24		24	24
	Kebutuhan akan pengeluaran energi cukup banyak dan pemindahan (12-25 kg)	36			36			36		36				
	Kebutuhan akan pengeluaran energi sedang dan pemindahan beban (25-50 kg)	48												
	Kebutuhan akan pengeluaran energi sedikit dengan beban berat 50 kg	60												
5	Usaha mental													
	Membutuhkan konsentrasi rendah untuk pekerjaan tidak rumit dan perhatian yang tidak terus-menerus	10						10	10	10			10	10
	Membutuhkan konsentrasi rendah untuk pekerjaan tidak rumit dan perhatian yang terus-menerus	20		20										
	Membutuhkan konsentrasi cukup tinggi untuk pekerjaan cukup rumit dan perhatian yang tidak terus-menerus	30	30											
	Membutuhkan konsentrasi tinggi untuk pekerjaan rumit dan perhatian yang tidak terus-menerus	40				40								
	Membutuhkan konsentrasi tinggi untuk pekerjaan rumit dan perhatian yang terus-menerus	50			50						50			
6	Tanggung jawab atas mesin dan peralatan													
	Tanggung jawab sederhana	5	5	5		5	5							5
	Tanggung jawab kelas ringan	10								10				

no	Analisa Pemanding	Nilai point	Hasil pengamatan									
			Unit kerja									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Tanggung jawab kelas menengah	15						15				
	Tanggung jawab alat berat	20			20							
	Tanggung jawab keseluruhan	25								25		
7	Tanggung jawab atas operasi											
	Pekerjaan tidak berpengaruh pada kelancaran operasi	4							4			4
	Pekerjaan sedikit berpengaruh pada kelancaran operasi	8					8			8	8	
	Pekerjaan cukup berpengaruh pada kelancaran operasi	12	12	12		12		12				
	Pekerjaan berpengaruh pada kelancaran operasi	16										
	Pekerjaan sangat berpengaruh pada kelancaran operasi	20			20							
8	Lingkungan Kerja											
	Kondisi lingkungan kerja cukup tenang	2	2				2	2		2		2
	Kondisi lingkungan kerja sedikit terganggu	4		4		4			4		4	
	Kondisi lingkungan kerja kurang baik	6			6							
	Kondisi lingkungan kerja cukup buruk	8										
	Kondisi lingkungan kerja buruk											
9	Resiko kerja											
	Hampir tidak ada bahaya	3	3	3			3	3	3	3	3	3
	Dapat terjadi bahaya luka kecil	6				6						
	Dapat terjadi bahaya luka agak besar	9										
	Dapat terjadi bahaya luka besar	12			12							
	Dapat terjadi bahaya menyebabkan kematian	15										
Total nilai keseluruhan			294	278	334	301	250	208	245	294	169	139



Gambar 1 hubungan antara nilai point posisi jabatan dengan upah yang disarankan
Tabel 2 besaran gaji saat ini dan gaji yang disarankan

Nama jabatan	Nilai Point	Besar gaji saat ini	Besar gaji disarankan
Service Advisor	294	1.500.000	2.367.473,74
Foreman	278	1.500.000	2.239.900,30
Mekanik	334	1.200.000	2.686.407,34
Petugas PTM	301	1.200.000	2.423.287,12
Petugas F/U	250	1.200.000	2.016.646,78
Partman	208	1.200.000	1.681.766,50
Pdsman	245	1.200.000	1.976.780,08
Special tools	294	1.020.000	2.367.473,74
Vallet	169	1.020.000	1.370.806,24
Lubing	139	1.020.000	1.131.606,04

SIMPULAN

Dari hasil pendataan dan evaluasi jabatan dengan metode angka pada departemen service, PT. Mira Internasional auto 2000

Cabang medan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Dengan menentukan upah dasar berdasarkan analisis jabatan dan evaluasi jabatan maka didapat seluruh jabatan mengalami kenaikan upah dasar .
- Berdasarkan nilai point yang diperoleh maka ditentukan besar gaji yang disarankan dengan metode least square atau jumlah kuadrat terkecil dengan persamaan regresi : $Y = 23311,78 + 7973,34(X)$

DAFTAR PUSTAKA

Cerdoso (Gomez, Faustino, Drs, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit Andi.
 Fizad M, dkk, Pengantar Bisnis, Edisi Revisi, Cetakan Pertama: Gramedia Pustaka utama, Jakarta 2000.
 Hasibuan, MT, Abdurrozzaq, 2003, Metodologi penelitian, Medan.
 Rasan, Iqbal, 2004, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta Penerbit Bumi Aksara.
 Moekijat, Dis, 1985, Analisa jabatan. Bandung : Penerbit Alumni.
 Ruky, Drs. A.S. MBA, 1990, Sistem Adminirasi penggajian untuk perusahaan Di indonesia, Bandung: Penerbit Angkasa.
 Sritomo, Wing josoebroto, Pengantar Teknik dan Manajemen Industri Surabaya: ITS, 2003.
 Sudjana, Prof Dr. MA. Msc, 2002, Metode Statistik, Bandung: Penerbit Tarsito.