

**PENENTUAN UPAH YANG LAYAK
BERDASARKAN POINT SISTEM PADA
PT. SINAR SOSRO DELI SERDANG - MEDAN**

TUGAS SARJANA

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Sidang Sarjana Teknik Industri**

OLEH :

**ASTRIE MELFIZA Nst
03.815.0003**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2008**

**PENENTUAN UPAH YANG LAYAK
BERDASARKAN POINT SISTEM PADA
PT. SINAR SOSRO DELI SERDANG - MEDAN**

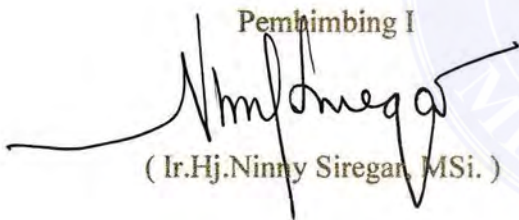
TUGAS SARJANA

OLEH :

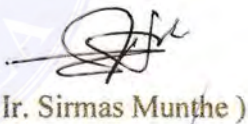
**ASTRIE MELFIZA Nst
03.815.0003**

Disetujui Oleh :

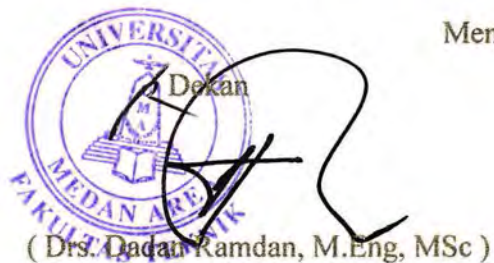
Pembimbing I


(Ir.Hj.Ninny Siregar, MSi.)

Pembimbing II


(Ir. Sirmas Munthe)

Mengetahui :


Dekan
(Drs. Dadan Ramdan, M.Eng, MSc)


Ketua Jurusan
(Ir. Kamil Mustafa, MT)

Tanggal Lulus :



SERTIFIKAT EVALUASI TUGAS SARJANA

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa telah melakukan :

- Seminar Proposal Tugas Sarjana
- Bimbingan Terhadap Tugas Sarjana
- Seminar Draft Tugas Sarjana
- Pemeriksaan/Perbaikan Terhadap Tugas Sarjana

Terhadap Mahasiswa

Nama : Astrie Melfiza Nasution
No. Stambuk : 03. 815. 0003
Tempat/ Tgl. Lahir : Medan, 22 April 1985
Judul Tugas Sarjana : Penentuan Upah Yang Layak Berdasarkan Point Sistem Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang – Medan.

Menetapkan hasil keputusan evaluasi sebagai berikut :

1. Dapat Menerima Draft Tugas Sarjana
2. Dapat Menerima Pembuatan Buku Tugas Sarjana dan Untuk Penulisannya diberikan izin :

MENEMPUH UJIAN AKHIR

Yang diselenggarakan pada tanggal :

Medan, Mei 2008

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Jurusan Teknik Industri



(Ir. Kamil Mustafa, MT)

Team Pembimbing/Penguji

1. **Ir. Hj. Ninny Siregar, Msi**
2. **Ir. Sirmas Munthe**

3. **Ir. Hj. Ninny Siregar, Msi**
4. **Ir. Sirmas Munthe**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan kehadiran Allah SWT, yang telah mencurahkan kasih sayang- Nya kepada penulis hingga berhasil menyelesaikan penyusunan Tugas Sarjana ini, yang berjudul “Penentuan Upah Yang Layak Berdasarkan Point Sistem Pada PT. Sinar SOSRO Deli Serdang - Medan”.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Sarjana ini masih belum sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan, yang disebabkan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan Tugas Sarjana ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Sarjana ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang menggunakannya.

Medan, 05 Februari 2008

Penulis



Astrie Melfiza Nst

03. 815. 0003

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan berkat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas akhir (Skripsi) ini. Dan dalam melakukan penelitian ini, penulis banyak mendapat kesulitan serta hambatan yang berarti dan semuanya dapat diatasi dengan adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Kamil Mustafa, MT, selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Medan Area.
2. Ibu Ir.Hj.Ninny Siregar, MSi., selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Ir. Sirmas Munthe, selaku Dosen Pembimbing II, yang banyak memberikan masukan serta motivasi kepada penulis.
3. Bapak/ Ibu staf pengajar pada Fakultas Teknik khususnya Jurusan Industri dan para pegawai dalam lingkungan Universitas Medan Area.
4. Bapak Indra Siregar, Selaku Manager Personalia dan Umum pada PT. SINAR SOSRO Deli Serdang – Medan, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
5. Seluruh pihak PT. Sinar SOSRO Deli Derdang – Medan.
6. Papa dan Mama, yang mulai dari awal hingga penyelesaian penelitian ini selalu mendo'akan keberhasilan penulis dan juga memberikan dukungan moril dan materil.

7. Keluarga besar penulis, khususnya Bang Andri, Kak Ririn, Bang Thomas, Bang Raz, Bu Zulfah, Tante Ita, Bu Eda, dan Om Pian yang memberikan motivasi dan kasih sayangnya.
8. Kawan-kawan karib penulis selama masa perkuliahan yang menyebar ke mana-mana : Rico, Ade, Joko, Surono, Januar, Yudi, Jenny, Subhan, dan Bayu, semoga kita bisa berkumpul lagi nanti.
9. Sahabat dan saudara yang selalu mendukung serta mendorong agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini : Bang Rosihan, Reni, Suryani, Agung, dan Nanda (atas terjemahan dan menjadi adik yang baik). Terima kasih untuk perhatian dan bantuannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Sarjana ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang menggunakannya.

Medan, 05 Februari 2008

Penulis



Astrie Melfiza Nst

03. 815. 0003

RINGKASAN

Astrie Melfiza Nasution, 03 815 0003, “Penentuan Upah Yang Layak Berdasarkan Point Sistem Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang - Medan”. Sebagai dosen pembimbing I Ibu Ir. Hj. Ninny Siregar, Msi dan Bapak Ir. Sirmas Munthe Sebagai pembimbing II.

PT. Sinar Sosro unit Medan yang berlokasi di Jalan Raya Medan Tanjung Morawa kilometer 14,5 Desa Bangun Saribaru Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Propinsi Sumatera Utara adalah perusahaan swasta PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) yang bergerak dalam produk minuman teh siap minum yang disajikan dalam kemasan botol. Untuk mencapai tujuan dari PT. Sinar Sosro unit Medan, maka terlebih dahulu perusahaan dapat membenahi faktor-faktor intern perusahaan yaitu sumber daya manusia.

PT. Sinar Sosro Deli Serdang – Medan, dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan adalah dengan analisa jabatan yang dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab yang diembankan kepada karyawan dengan upah yang diterima karyawan tersebut. Serta dapat menjelaskan tanggungjawab dan wewenang masing-masing karyawan agar tidak terjadi kerancuan dan tumpang tindihnya suatu pekerjaan

Teknik yang dipergunakan untuk penentuan gaji/upah karyawan adalah penerapan metode garis lurus dengan dasar sistem angka berdasarkan pada 12 faktor sebagai faktor pembanding penilaian jabatan. Hasil dari faktor pembanding didapatkan dari penyebaran angket kepada karyawan pabrik khususnya bagian

produksi yang akan dijadikan sebagai data primer penelitian. Untuk mendukung data primer maka digunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan penelitian terdahulu, perpustakaan, serta dari informasi teknologi (internet).

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan sedemikian rupa antara besar nilai point jabatan dengan besar upah yang berlaku sekarang terdapat hubungan garis lurus bernilai positif. Hasil dari Metode garis lurus diuji statistik untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan dengan menggunakan koefisien korelasi Spearman (r_s)



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	I - 1
I.1. Latar Belakang Masalah	I - 1
I.2. Perumusan Masalah	I - 2
I.3. Tujuan Penelitian	I - 2
I.4. Batasan Permasalahan dan Asumsi.....	I - 2
I.5. Sistematika Penulisan Tugas Akhir	I - 3
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	II - 1
II.1. Sejarah Perusahaan	II - 1
II.2. Lay Out dan Struktur Organisasi Perusahaan.....	II - 2
II.3. Uraian Tugas dan Wewenang.....	II - 5
II.4. Tenaga Kerja dan Jam Kerja.....	II - 7
II.5. Sistem Pengupahan dan Kesejahteraan Karyawan	II - 10
II.6. Proses Produksi.....	II - 11

BAB III	LANDASAN TEORI.....	III - 1
III.1.	Analisa Jabatan.....	III - 1
III.1.1.	Pengertian Analisa Jabatan.....	III - 1
III.1.2.	Tujuan Analisa Jabatan	III - 2
III.1.3.	Pelaksanaan Analisa Jabatan	III - 3
III.1.4.	Prinsip-Prinsip Analisa Jabatan.....	III - 4
III.2.	Uraian Jabatan dan Persyaratan Jabatan.....	III - 5
III.2.1.	Uraian Jabatan	III - 5
III.2.2.	Persyaratan Jabatan	III - 6
III.3.	Evaluasi Jabatan	III - 7
III.3.1.	Pengertian Evaluasi Jabatan	III - 7
III.3.2.	Peranan Evaluasi Jabatan	III - 8
III.4.	Metode Evaluasi Jabatan	III - 9
III.4.1.	Sistem Pengurutan (Rangking System).....	III - 9
III.4.2.	Sistem Penggolongan (Classification System).	III - 10
III.4.3.	Sistem Perbandingan Faktor (Factor Comparison System).....	III - 11
III.4.4.	Sistem Angka (Point System).....	III - 12
III.5.	Metode Untuk Perusahaan Industri	III - 13
III.6.	Dasar Pemberian Nilai	III - 16
BAB IV	METODOLOGI PENELITIAN	IV - 1
IV.1.	Metode Pengumpulan Data.....	IV - 1
IV.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	IV - 2

IV.3. Populasi dan Sampling.....	IV - 3
IV.4. Analisis Data	IV - 4
IV.5. Metode Least Square.....	IV - 11
IV.6. Uji Statistik Koefisien Korelasi	IV - 12
BAB V PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	V - 1
V.1. Pengumpulan data	V - 1
V.2. Pengolahan Data.....	V - 6
V.2.1. Administrasi Produksi	V - 7
V.2.2. Supervisor Produksi Bottling	V - 10
V.2.3. Supervisor Logistik dan Sparepart	V - 13
V.2.4. Selektor Bottle Washer.....	V - 16
V.2.5. Selektor Optiscan	V - 20
V.2.6. Selektor Light Inspection	V - 23
V.3. Penentuan Nilai Akhir	V - 26
V.4 Penentuan Besarnya Gaji / Upah.....	V - 26
V.5. Perhitungan Uji Statistik Koefisien Korelasi	V - 31
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	VI - 1
VI.1. Kesimpulan	VI - 1
VI.2. Saran.....	VI - 2
DAFTAR PUSTAKA	xiv



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.4.1. Sistem Pembagian Jam Kerja Pada Bagian Produksi.....	II - 8
Tabel II.4.2. Pembagian Jam Kerja Pada Bagian Administrasi Kantor	II - 9
Tabel IV.1. Nilai Relatif Pada Type Pabrik	III - 17
Tabel IV.1. Tingkatan Faktor Pendidikan.....	IV - 4
Tabel IV.2. Tingkatan Faktor Latihan.....	IV - 5
Tabel IV.3. Tingkatan Faktor Pengalaman	IV - 6
Tabel IV.4. Tingkatan Faktor Usaha Fisik	IV - 6
Tabel IV.5. Tingkatan Faktor Usaha Mental.....	IV - 7
Tabel IV.6. Tingkatan Faktor Tanggung Jawab Pada Mesin dan Peralatan	IV - 7
Tabel IV.7. Tingkatan Faktor Tanggung Jawab Terhadap Operasi	IV - 8
Tabel IV.8. Tingkatan Faktor Resiko Kerja.....	IV - 9
Tabel IV.9. Tingkatan Faktor Lingkungan / Kondisi Kerja.....	IV - 9
Tabel IV.10. Nilai Derajat Faktor	IV - 10
Tabel V.1. Perhitungan Harga $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i Y_i$, $\sum X^2$, dan $\sum Y^2$	V - 27
Tabel V.2. Perhitungan Besar Gaji/Upah Berdasarkan Point Jabatan .	V - 29
Tabel V.3. Perbandingan Besar Upah Yang Sedang Berlaku Dengan Upah Berdasarkan Point Sistem	V - 30

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro Deli Sedang - Medan	II - 4
Gambar V.1. Hubungan Antara Nilai Point Jabatan Dengan Upah	
Yang Disarankan	V - 31



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Aliran Proses Produksi Pada Pabrik Lini 2	L - 1
Lampiran 2 Aliran Proses Produksi Pada Pabrik Lini 3	L - 2
Lampiran 3 Nilai Distribusi t.....	L - 3
Lampiran 4 Angket	L - 4
Lampiran 5 Nilai Akhir Setiap Jabatan.....	L - 5
Lampiran 6 Lay Out PT. Sinar Sosro – Medan	L - 6



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah pusat segalanya bagi suatu perusahaan. Pusat segala keberhasilan bagi perusahaan jika segala dayanya dikembangkan secara wajar dan menyakinkan sebaliknya dapat juga sebagai pusat persoalan dalam perusahaan jika tidak dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensinya. Dengan majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya tenaga kerja maka akan sulit bagi perusahaan. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi secara wajar maka akan banyak memberikan kontribusinya bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya kebutuhan karyawan yang bekerja pada perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Sehingga dalam mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan, perlu diadakan pembenahan sistem penggolongan jabatan yang memerlukan suatu landasan yang jelas, mantap dan dapat dipertanggungjawabkan.

Perusahaan dapat menggunakan suatu analisa jabatan yang teliti demi tercapainya produktivitas kerja dari karyawan dengan didukung sistem pengupahan yang sesuai bagi karyawan perusahaan. Analisa jabatan ini dilakukan secara objektif agar tidak menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan kesenjangan antar karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka permasalahan yang muncul adalah bagaimana perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan dan memungkinkan perusahaan agar mendapatkan keuntungan dengan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. Salah satunya adalah perusahaan harus dapat menyeimbangkan antara tanggungjawab yang diembankan kepada karyawan dengan upah yang akan diterima karyawan.

I.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui nilai point pada pemangku jabatan yang diteliti .
2. Dapat memberikan gambaran kepada perusahaan terhadap gaji/upah karyawan.
3. Untuk mengetahui sesuai atau tidaknya gaji/upah karyawan perusahaan dengan jabatan yang diembannya saat ini.
4. Dapat digunakan sebagai masukan pada perusahaan yang ingin menyusun rencana perbaikan dalam pemberian kompensasi karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan.

I.4. Batasan Permasalahan dan Asumsi

Agar penelitian yang dilakukan terarah dan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai maka perlu dibuat batasan permasalahan. Batasan-batasan permasalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

DAFTAR PUSTAKA

1. Cardoso Gomez, Faustino. Drs, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
2. Hasibuan, MT, Abdurrozzaq, 2003, *Metodologi Penelitian*, Medan : _____.
3. Hasan, Iqbal, 2004, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
4. Moekijat, Drs, 1985, *Analisa Jabatan*. Bandung : Penerbit Alumni.
5. Robert Bacal, 2001, *Performance Management*, Jakarta : Penerbit Pt. Gramedia Pustaka Utama.
6. Ruky, Drs.A.S. MBA, 1990, *Sistem & Administrasi Penggajian Untuk Perusahaan Di Indonesia*, Bandung : Penerbit Angkasa.
7. Sudjana, Prof. Dr. MA. Msc, 2002, *Metode Statistik*, Bandung : Penerbit Tarsito.
8. Sunarto, SE. MM, 2006, *Manajemen Reward*, Yogyakarta : Penerbit UST Press.
9. e-USU Depository ©2004 Universitas Sumatera Utara
10. [Http://www.geocities.com/guruvalah](http://www.geocities.com/guruvalah)
11. [Http://www.sosro.com](http://www.sosro.com).

ALIRAN PROSES PRODUKSI PADA PABRIK LINI 2

