

**ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN DENGAN
METODE POINT SISTEM UNTUK MENENTUKAN UPAH
PADA PT ASTRA INTERNASIONAL
AUTO 2000 CABANG MEDAN**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi
Persyaratan Ujian Sarjana Teknik Industri
Fakultas Teknik
Universitas Medan Area

Oleh :

MAULIDANI PURBA
06.815.0029



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

2010

**ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN DENGAN
METODE POINT SISTEM UNTUK MENENTUKAN UPAH
PADA PT ASTRA INTERNASIONAL
AUTO 2000 CABANG MEDAN**

TUGAS SARJANA


Oleh :

MAULIDANI PURBA
06.815.0029



Disetujui Oleh :

Pembimbing I


(Ir. Rascal Singh, MT)

Pembimbing II


(Ir. M. Banjarnahor)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Teknik


(MT. Hj. Haniza, MT)


Ketua Jurusan


(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
- Pemeriksaan/ Perbaikan terhadap Tugas Sarjana

Terhadap Mahasiswa :

Nama : Maulidani Purba

No. Stambuk : 068150029

Tempat/ Tanggal Lahir : Pematang Bandar/ 05 Januari 1985

Judul Tugas Sarjana : ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN DENGAN METODE POINT SISTEM UNTUK MENENTUKAN UPAH PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL AUTO 2000 CABANG MEDAN

Menetapkan ketentuan evaluasi sebagai berikut :

1. Dapat menerima Draft Tugas Sarjana
2. Dapat menerima pembuatan buku Tugas Sarjana dan kepada penulisnya diizinkan untuk :

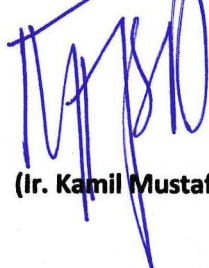
MENEMPUH UJIAN AKHIR

Yang akan diselenggarakan pada tanggal : 18 Oktober 2010

Medan, September 2010

Diketahui Oleh :

Ka. Jurusan Teknik Industri



(Ir. Kamil Mustafa, MT)

Team Pembimbing/ Penguji :

1. Ir. Kamil Mustafa, MT
2. Ir. Rascal Singh, MT
3. Ir. M. Banjarnahor

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puja dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis hingga selesai tugas sarjana ini.

Tugas sarjana ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas teknik Jurusan Teknik Industri di Universitas medan Area.

Tema penelitian pada tugas sarjana ini yakni ” **ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN DENGAN METODE POINT SISTEM UNTUK MENENTUKAN UPAH PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL AUTO 2000 CABANG MEDAN** ”

Dalam penulisan tugas sarjana ini penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam penyajian tulisan ini yang tidak terlepas dari kelemahan dan kekurangan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima koreksi dan kritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan tulisan ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Kamil Mustafa MT, selaku Ketua Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Medan Area.
2. Bapak Ir. Raspal singh MT, selaku Dosen Pembimbing I.
3. Bapak Ir. M. Banjarnahor, selaku Dosen Pembimbing II.
4. Bapak Eflizar, selaku pembimbing lapangan PT. Astra Internasional Auto 2000 cabang Medan.

5. Seluruh karyawan PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan yang telah banyak membantu kelancaran dalam melakukan penelitian ini.
6. Ayah dan Ibu serta keluarga yang telah berkorban moril maupun material kepada penulis.
7. Anita Saragih beserta keluarga.
8. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Medan Area.
9. Semua pihak yang telah membantu.

Medan, 2010

Penulis

MAULIDANI PURBA

RINGKASAN

MAULIDANI PURBA, 06.815.0029 “ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN DENGAN METODE POINT SISTEM UNTUK MENENTUKAN UPAH PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL AUTO 2000 CABANG MEDAN” dibawah bimbingan **Bapak Ir. Raspal Singh, MT** sebagai **Pembimbing I** dan **Bapak Ir. M. Banjarnahor** sebagai **Pembimbing II**.

PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan yang berlokasi di jalan Sisingamangaraja no. 8 Medan adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang Main Dealer kendaraan bermotor merk Toyota. Untuk mencapai tujuan dari PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan, maka terlebih dahulu perusahaan dapat membenahi faktor-faktor intern perusahaan yaitu sumber daya manusia.

PT. Astra Internasional Auto 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. Serta dapat menjelaskan tanggung jawab dan wewenang masing-masing karyawan agar tidak terjadi kerancuan dan tumpang tindih suatu pekerjaan.

Dasar pemberian imbalan oleh perusahaan adalah dengan menghitung kontribusi yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. Maka studi ini bertujuan untuk mendapatkan nilai-nilai relative dari kelompok jabatan pelaksana didepartemen servis yang berstatus karyawan bulanan tetap. Dari nilai-nilai yang diperoleh kemudian ditentukan imbalan yang pantas dan harus diberikan kepada pemangku jabatan tersebut. Penilaian ini diperoleh melalui analisis dan evaluasi jabatan.

Metode evaluasi jabatan yang dipergunakan untuk penentu gaji/upah karyawan adalah dengan metode point system (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 Rp. 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 : $Y = 23311,78 + 7973,34(X)$

Besar gaji yang disarankan dapat dihitung dengan mensubstitusikan nilai point jabatan (X) dalam persamaan tersebut.



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	
RINGKASAN	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pokok permasalahan	2
1.3. Pembatasan Masalah dan Asumsi	2
1.4. Pentingnya Pemecahan Masalah	3
1.5. Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	6
2.1. Sejarah Perusahaan	6
2.2. Kegiatan Usaha Perusahaan	8
2.3. Struktur Organisasi Perusahaan	16
2.4. Proses Produksi	28
BAB III LANDASAN TEORI	32
3.1. Pengertian Jabatan	32
3.2. Analisa Jabatan	32
3.3. Metode Pengumpulan Informasi	34
3.4. Uraian Jabatan dan Persyaratan Jabatan	36

3.5. Evaluasi Jabatan	38
3.6. Metode Evaluasi Jabatan Untuk Perusahaan Industri..	42
3.7. Penentuan besarnya Gaji	48
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	50
4.1. Tahapan Proses Penelitian	50
4.2. Langkah-langkah Metodologi Penelitian	51
BAB V PENGUMPULAN DATA	54
5.1. Pengumpulan Data	54
5.2. Data-data yang diperlukan	54
5.3. Pembobotan Faktor-faktor Pembanding	64
5.4. Pemberian Nilai Derajat Faktor	64
5.5. Uraian Jabatan dan Persyaratan Jabatan	65
5.6. Pengolahan Data	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
6.1. Kesimpulan	96
6.2. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Derajat Pendidikan	56
Tabel 5.2. Derajat Latihan	57
Tabel 5.3. Derajat Pengalaman	58
Tabel 5.4. Derajat Usaha Fisik	58
Tabel 5.5. Derajat Usaha Mental	59
Tabel 5.6. Derajat Tanggung Jawab Mesin dan Peralatan	60
Tabel 5.7. Derajat Tanggung Jawab Operasi	61
Tabel 5.8. Derajat Lingkungan Kerja	62
Tabel 5.9. Derajat Resiko Kerja	63
Tabel 5.10. Nilai Derajat Faktor	64
Tabel 5.11. Analisa Perbandingan dan Hasil Pengamatan	81
Tabel 5.12. Perhitungan $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i Y_i$, $\sum X_i^2$, $\sum Y_i^2$	92
Tabel 5.13. Besarnya gaji saat ini dan gaji yang disarankan	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dari system produksi. Pada tenaga kerjalah terletak ujung tombak jaminan kelangsungan hidup perusahaan. Demikian pula pada perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang main dealer kendaraan bermotor merk 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 factor 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 system 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 keefektipan 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 system 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 penilaian jabatan dengan Metode Point System (Metode Angka) untuk menyusun system penggolongan jabatan-jabatan pelaksana di Departemen Service PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan.

1.2. Pokok Permasalahan

Pada Departemen Service PT. Astra Internasional Auto 2000 Cabang Medan, masih ditemukan sistem pemberian upah yang belum berdasarkan produktifitas suatu jabatan. Oleh sebab itu akan mengakibatkan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang bekerja dan melemahkan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan karena upah yang diterima oleh karyawan yang produktifitasnya tinggi sama dengan upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja normal.

Karena permasalahan di atas, maka penulis melakukan pendataan dan evaluasi jabatan sebagai bahan untuk pemecahan permasalahan di atas.

1.3. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka perlu dibuat batasan-batasan dan asumsi. Pembatasan masalah dalam penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

1. Penilaian jabatan hanya dilakukan pada kelompok pelaksana di Departemen Service sebagai objek penelitian yang dipilih.
2. Hasil penilaian jabatan digunakan untuk menentukan tingkat upah pegawai.
3. Penilaian jabatan dilakukan tidak bertujuan untuk membandingkan jabatan-jabatan yang sama pada kelompok yang lain pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Cardoso Gomez, Faustino, Drs, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Penerbit Andi.
2. Fuad M, dkk, Pengantar Bisnis, Edisi Revisi, Cetakan Pertama : Gramedia Pustaka utama, Jakarta 2000.
3. Hasibuan, MT, Abdurrozzaq, 2003, Metodologi penelitian, Medan.
4. Hasan, Iqbal, 2004, Analisis Data Pnelitian Dengan Statistik, Jakarta Penerbit Bumi Aksara.
5. Moekijat, Drs, 1985, Analisa jabatan. Bandung : Penerbit Alumni.
6. Ruky, Drs. A.S. MBA, 1990, Sistem & Administrasi penggajian untuk perusahaan Diindonesia, Bandung : Penerbit Angkasa.
7. Sritomo, Wingjosoebroto, Pengantar Teknik dan Manajemen Industri Surabaya : ITS, 2003.
8. Sudjana, Prof. Dr. MA. Msc, 2002, Metode Statistik, Bandung : Penerbit Tarsito.

Lembar Informasi Analisis Jabatan Pekerjaan

Lampiran 1

Jabatan Pekerjaan

Divisi.....

Jabatan Atasan

Jam kerjasampai

1.Kewajiban-kewajiban apakah yang biasanya saudara lakukan?.....

2. Siapakah yang memberikan perintah kepada saudara?

Nama Jabatan :

3. Jelaskan jenis supervisi untuk para pemegang jabatan?.....

4. Kewajiban pekerjaan: Jelaskan secara singkat apa yang dilakukan pemegang jabatan, dan bila mungkin, bagaimana orang itu melakukannya. Termasuk kewajiban dalam kategori berikut:

- a. Kewajiban harian (yang dilakukan secara teratur setiap hari atau hampir setiap hari)
- b. Kewajiban periodik (Yang dilakukan per minggu, per bulan, per tiga bulanan, atau pada interval teratur lainnya).....
- c. Kewajiban yang dilakukan pada interval yang tidak beraturan

5. Apakah ada karyawan lain yang membantu saudara dalam melaksanakan pekerjaan? pilih salah satu jabatan yang benar dan beri tanda lingkaran)

- a. Tidak ada
- b. Rekan setingkat pekerjaan
- c. Bawahan langsung

6. Dalam melakukan pekerjaan saudara apakah perlu mengadakan tenaga fisik yang kira-kira sama dengan mengangkat barang seberat.

- a. 0.5 kg sampai 1 kg

b. 1 kg sampai 5 kg

c. 3 kg sampai 5 kg

d. 5 kg sampai 10 kg

7. Apakah pemegang jabatan melakukan kewajiban yang saat ini tidak disertakan dalam gambaran pekerjaan? Bila ya, mohon jelaskan.....

8. Pendidikan : Syarat pendidikan untuk pekerjaan yang saudara lakukan?

a. Tidak dibutuhkan pendidikan formal

b. Ijazah SD/ Sederajat

c. Ijazah SMP/ Sederajat

d. Ijazah STM/Sederajat

e. Ijazah DIII/Sederajat

f. Ijazah Sarjana

9. Pengalaman : Jumlah pengalaman yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

a. Tidak ada

b. Satu hingga enam bulan

c. Satu hingga tiga tahun

d. Lima hingga sepuluh tahun

e. Kurang dari satu bulan

f. Enam bulan hingga satu tahun

g. Tiga hingga lima tahun

h. Lebih dari sepuluh tahun

10. Lokasi : Lokasi para pemegang jabatan bila melakukan kegiatan sehari-hari.

a. Luar ruangan

d. Dalam ruangan

b. Di bawah tanah

e. Di areal Service

c. Menggunakan perancah

f. Gorong-gorong

11. Kondisi Lingkungan : Kondisi yang dikeluhkan pekerja yang ditemukan dalam bekerja sehari-hari.

a. Bau

e. Dingin

i. Api

b. Kotor

f. Getaran

j. Basah/kelembaban

c. Panas

g. Gelap

k. Perubahan suhu