

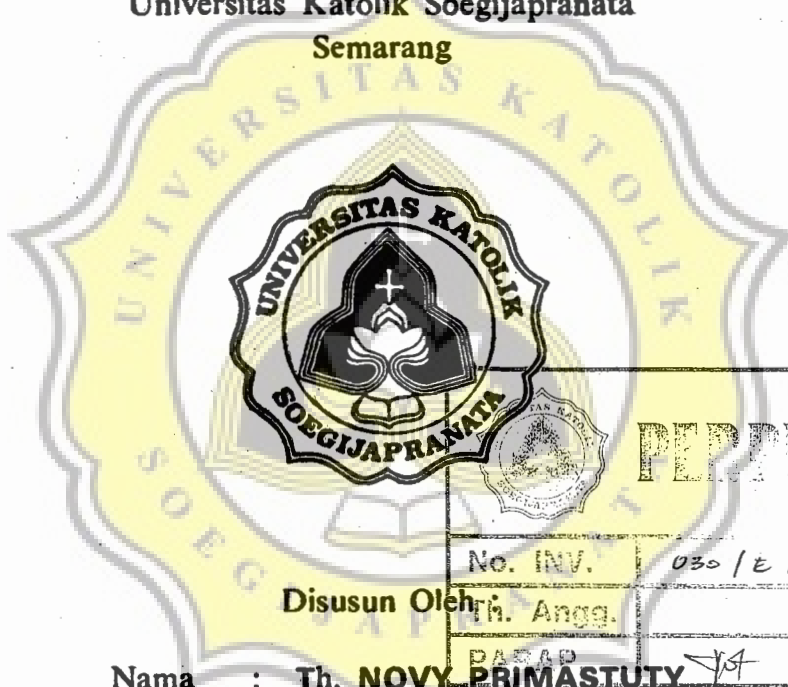
Em.
339.5
Pri
A
196

TIDAK BOLEH
DI FOTO COPY

**ANALISIS KOMPARATIF PENGGAJIAN SKALA TUNGGAL
DENGAN METODE PERBANDINGAN FAKTOR
(STUDI KASUS PADA PT. TANAH MAS REAL ESTATE-SEMARANG)**

S K R I P S I

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



PERPUSTAKAAN	
No. INV.	030 / E / 101
Th. Angg.	Col COM/98
TGL. 8-8-97	

Disusun Oleh
Nama : Th. NOVY PRIMASTUTY
NIM : E. 88. 602
NIRM : 88. 6125301785
Jurusan : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1996**

TIDAK BOLEH
DI FOTO COPY

ABSTRAK

Masalah pemberian balas jasa mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan, yang tentunya juga berkaitan erat dengan produktivitas karyawan. Untuk itu perlu dicari metode penggajian yang lebih mencerminkan nilai dari pekerjaan karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan lebih bergairah untuk meraih produktivitas seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. Tanah Mas Real Estate, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perumahan, kontraktor (pemborong bangunan) dan merupakan perusahaan yang cukup besar ini tentunya juga tidak lepas dari berbagai masalah. Salah satu masalah yang perlu mendapatkan perhatian secara khusus di PT. Tanah Mas Real Estate ini, adalah masalah pemberian balas jasa kepada karyawannya. Selama ini pihak perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawannya kurang memperhatikan beban kerja, prestasi kerja maupun tanggung jawab atas pekerjaannya. Gaji yang sama diberikan kepada karyawan yang berpangkat atau berkedudukan sama, atau lebih dikenal dengan sistem skala tunggal.

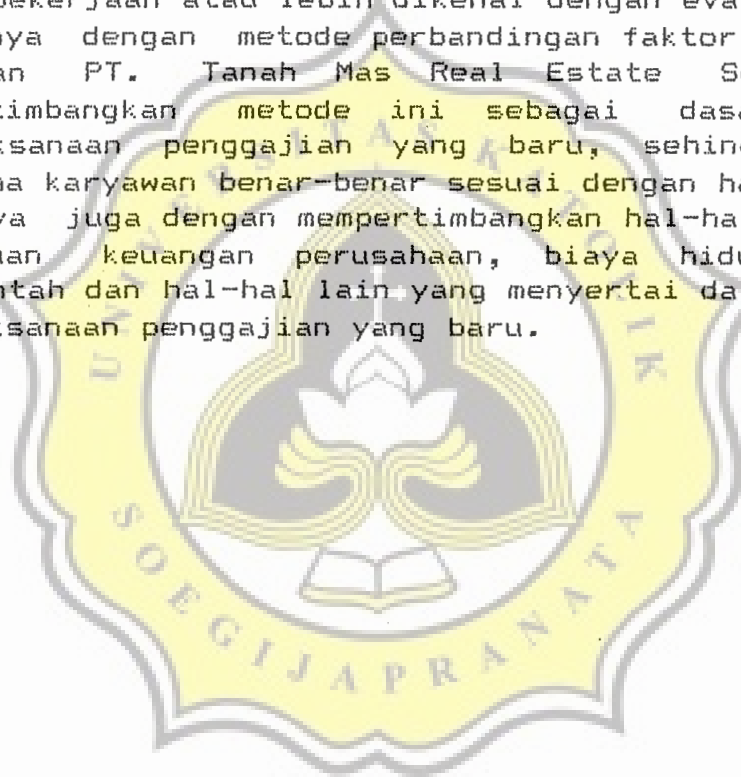
Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis cara penggajian yang telah dilaksanakan oleh perusahaan, kemudian dibandingkan dengan metode penggajian berdasarkan pekerjaan (evaluasi pekerjaan khususnya dengan metode perbandingan faktor). Adapun alasan peneliti menggunakan metode ini karena bagi karyawan metode ini lebih mudah dipahami dan mempunyai perhitungan-perhitungan yang teliti. Metode perbandingan faktor merupakan metode evaluasi yang dilaksanakan dengan membandingkan faktor-faktor pekerjaan yang akan dinilai dengan faktor-faktor pekerjaan utama/kunci yang ditentukan sebelumnya. Dalam melaksanakan metode ini ada 14 faktor yang dipertimbangkan. Setiap faktor nantinya diberi bobot yang telah dipertimbangkan perannya dalam suatu pekerjaan/jabatan. Proses dari metode perbandingan faktor meliputi :

- Menentukan pekerjaan kunci (sebagai standar pembanding).
- Menentukan faktor-faktor pekerjaan beserta sub faktor.
- Menentukan degree/tingkat-tingkat faktor pekerjaan serta definisinya.
- Menentukan nilai (point) untuk setiap tingkat sehingga dapat dihitung berapa jumlah nilai untuk suatu pekerjaan tertentu.

- Melakukan penilaian pekerjaan dengan cara membandingkan faktor-faktor pekerjaan yang akan dinilai dengan faktor-faktor pekerjaan kunci.
- Menentukan harga satu nilai/point dalam rupiah.

Hasil analisis menunjukkan selisih (perbedaan) dalam pemberian gaji antara gaji berdasarkan cara yang selama ini berlaku dengan gaji bila diterapkan metode perbandingan faktor, dilihat dari 30 pekerjaan, dinilai kurang mencerminkan kurang keadilan. Namun bila kebutuhan karyawan telah terpenuhi maka berarti sudah dapat memenuhi syarat kelayakan.

Mengingat akan kematangan metode penggajian dengan dasar pekerjaan atau lebih dikenal dengan evaluasi pekerjaan khususnya dengan metode perbandingan faktor ini, kiranya pimpinan PT. Tanah Mas Real Estate Semarang perlu mempertimbangkan metode ini sebagai dasar penyusunan kebijaksanaan penggajian yang baru, sehingga gaji yang diterima karyawan benar-benar sesuai dengan hasil kerjanya. Tentunya juga dengan mempertimbangkan hal-hal lain seperti kemampuan keuangan perusahaan, biaya hidup, peraturan pemerintah dan hal-hal lain yang menyertai dalam penyusunan kebijaksanaan penggajian yang baru.



HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Th. Novy Primastuty

Nim : E. 88.602

Nirm : 88.612.530.1785

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul Penelitian : "ANALISIS KOMPARATIF PENGGAJIAN SKALA
TUNGGAL DENGAN METODE PERBANDINGAN
FAKTOR" (Studi Kasus pada PT. Tanah
Mas Real Estate Semarang).

Semarang,

1996



Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dra. Lucia Hari Patworo, MS)

(Eddy Winarto, SE., MM)

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disahkan oleh Panitia Penguji dalam sidang

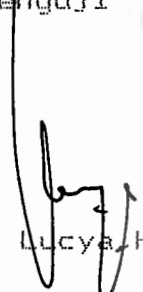
H a r i : Rabu
Tanggal : 14 Agustus 1996


yang bertanda tangan di bawah ini Panitia Penguji :

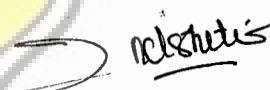
Penguji I

Penguji II

Penguji III


(Dra. Lucya, HP, MS)


(Thomas Indrajaya, SE)



(Dra. Indijastuti, MM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata




(Alex Emyll, MSP)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunianya serta petunjuknya yang telah dilimpahkan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana ekonomi jurusan manajemen di Universitas Katolik Soegijopranoto, dengan judul :

"ANALISIS KOMPARATIF PENGGAJIAN SKALA TUNGGAL DENGAN METODE PERBANDINGAN FAKTOR" (Studi kasus pada PT. Tanah Mas Real Estate, Semarang).

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti tidak lepas dari bimbingan dan petunjuk dari beberapa pihak yang jasanya tak terhingga besarnya.

Untuk itu peneliti besarnya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Lucia Hari Patwero, MS, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan serta petunjuk yang bermanfaat bagi peneliti hingga terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Eddy Winarto, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan serta petunjuk yang bermanfaat bagi peneliti hingga terselesainya skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.2. Pembatasan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.3. Kegunaan Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORI	10
2.1. Pengertian Manajemen Personalia	10
2.2. Pengertian Gaji/upah	17
2.3. Keadilan dan kelayakan Dalam Pengga - jian/pengupahan	20
2.4. Evaluasi Pekerjaan	22

2.5. Kerangka Pemikiran	38
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1. Lokasi Penelitian	43
3.2. Data Yang Diperlukan	43
3.3. Metode Pengumpulan Data	44
3.4. Populasi dan Sampel	45
3.5. Metode Analisis Data	46
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN ANALISIS DATA	51
4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	51
4.2. Struktur Organisasi	59
4.3. Personalia dan Balas Jasa yang Dibe - rikan Oleh Perusahaan	69
4.4. Pemasaran	72
4.5. Gambaran Umum Responden	73
4.6. Analisis Data	74
4.7. Melakukan Penilaian Pekerjaan	88
4.8. Menentukan Harga Tiap Point	88
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Gambaran Umum Responden	74
Tabel 2. Tingkatan dan Definisi Faktor Dan Sub Faktor Pekerjaan	80
Tabel 3. Nilai dari Masing-masing Tingkat/degree ..	84
Tabel 4. Faktor-faktor Pekerjaan Kunci Beserta Spesifikasi Pekerjaannya	86
Tabel 5. Faktor-faktor Pekerjaan Kunci Beserta Nilai Tingkatan/degreenya	87
Tabel 6. Perbandingan Gaji yang Diberikan Oleh Perusahaan Dengan Gaji Metode Perbandingan Faktor	90
Tabel 7. (Lampiran) Spesifikasi Pekerjaan Kunci/Utama dan Pekerjaan Yang Dinilai	