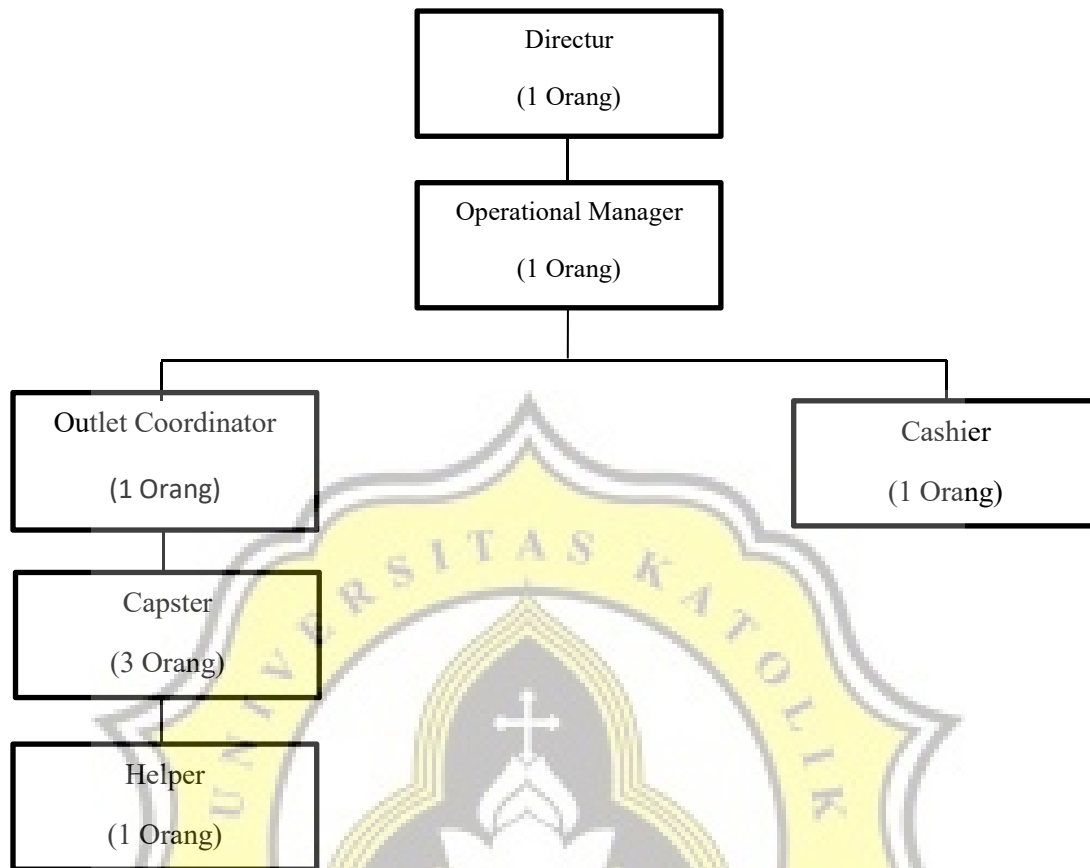


BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Perusahaan

Barbersport Barbershop adalah merupakan jenis perusahaan jasa pemotongan dan perawatan rambut khusus pria atau yang pada saat ini dikenal dengan istilah Barbershop. Barbersport Barbershop ini beralamatkan di Jalan Karangrejo Raya 14-C Banyumanik Semarang. Barbersport Barbershop ini didirikan oleh Bapak Bambang Koencoro pada 23 Agustus 2016. Barbersport Barbershop ini didirikan oleh Bapak Bambang Koencoro bermula dari keinginan Bapak Bambang Koencoro untuk membuka Barbershop di area sekitar Banyumanik karena melihat adanya peluang di area tersebut dan belum adanya banyak pesaing lainnya pada saat itu. Pada awal mula usaha ini didirikan, Bapak Bambang Koencoro hanya memiliki 4 karyawan saja. Yang kemudian, seiring dengan berkembangnya Barbersport Barbershop setiap bulannya, kini sudah memiliki 7 karyawan.

Pendapatan yang didapat oleh Barbersport Barbershop pada tahun kedua kuranglebih adalah sebesar 25% setiap bulannya (jumlah tidak boleh dipublikasi). Diawal berdirinya Barbersport Barbershop, belum memiliki struktur organisasi dikarenakan karyawannya yang masih sedikit. Namun, dengan berkembangnya waktu kini Barbersport Barbershop memiliki struktur organisasi yang sederhana karena adanya peningkatan jumlah karyawan. pada saat ini, Barbersport Barbershop memiliki 6 jabatan yang ada, diantaranya adalah Directur, Operational Manager, Cashier, Outlet Coordinator, Capster, dan Helper.



Gambar 4.1. Gambar Struktur Organisasi

Sumber: Data Sekunder, 2019

Perusahaan ini memiliki Visi “Menjadi Barber pilihan masyarakat Banyumanik” dan Misi “Bekerja secara professional untuk memberikan pelayanan terbaik”. Sistem kompensasi pada perusahaan ini adalah dengan perkiraan pemikiran Bapak Bambang Koencoro sendiri serta melihat keadaan yang ada disekitar Barbershop Barbershop Banyumanik Semarang dalam penentuan gaji pokok yang diberikan kepada para karyawan.

4.2. Usulan Gaji Pokok

Mendapatkan usulan gaji pokok pada Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang langkah-langkahnya adalah sebagai berikut ini:

1. Memilih semua pekerjaan

Semua pekerjaan yang ada di Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang ini dipilih, dan di dalam perusahaan tersebut terdapat 6 pekerjaan yang ada. Yaitu diantaranya adalah Directur, Manager, Coordinator Outlet, Capster, Cashier, dan Helper.

2. Menentukan faktor dan sub faktor

Compensable factors dapat dijadikan dasar sebagai penentuan penetapan nilai relatif jabatan (NRJ). Dalam penentuan faktor tersebut ditetapkan dari hasil wawancara kepada Direktur perusahaan Barbersport Barbershop dan juga dengan melihat dari visi dan misi perusahaan yang ada.

3. Mencari definisi setiap faktor dan sub faktor yang dipilih dan menentukan leveling dari faktor dan sub faktor yang sudah ditentukan

Berdasarkan Faktor dan Sub Faktor yang sudah ditetapkan sebelumnya berdasarkan dengan hasil wawancara kepada Direktur perusahaan dan berdasarkan dari visi dan misi perusahaan, maka selanjutnya adalah mencari definisi Faktor dan Sub Faktor dengan mencari sumber referensi KBBI dan disesuaikan dengan keadaan serta pendapat dari direktur perusahaan. Kemudian setelah itu, membuat level dari setiap faktor dan sub faktor yang sudah ditentukan di langkah sebelumnya.

4. Menganalisis Pekerjaan

Analisis Pekerjaan akan menghasilkan sebuah informasi mengenai spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Analisis pekerjaan diperoleh berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada direktur perusahaan dan para karyawan.

5. Menentukan bobot setiap Faktor dan Sub Faktor dengan menggunakan AHP

Proses dalam memberikan bobot pada faktor dan sub faktor dilakukan berdasarkan dari hasil wawancara dan kesepakatan dengan Direktur Barbersport Barbershop.

6. Menentukan derajat Faktor dan Sub Faktor

Penentuan derajat digunakan untuk menentukan bobot dari pekerjaan yang akan dijadikan label di dalam perusahaan. Hasil dari nilai poin faktor ini adalah NRJ yang digunakan sebagai dasar untuk usulan gaji pokok.

7. Perhitungan NRJ

NRJ adalah Nilai Relatif Jabatan yang diperoleh berdasarkan hasil dari perhitungan derajat Faktor dan Sub Faktor pada langkah sebelumnya

8. Perhitungan Usulan Gaji Pokok

Perhitungan usulan gaji pokok diperoleh dengan berdasarkan dari angka NRJ yang sudah di dapat pada langkah sebelumnya, dan menghitung regresi linear pada SPSS.

4.2.1. Memilih Semua Pekerjaan

Pada gambar 4.1 terdapat struktur perusahaan Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang. Semua pekerjaan yang ada di Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang. Terdapat 6 pekerjaan yang ada. Yaitu diantaranya adalah Directur, Manager, Coordinator Outlet, Capster, Cashier, dan Helper.

4.2.2. Menentukan Faktor dan Sub Faktor yang Layak Kompensasi (Compensable Factors)

Faktor-faktor yang sudah ditentukan atau yang disebut dengan compensable factors yang adalah merupakan faktor-faktor yang layak untuk dijadikan sebagai pertimbangan dalam memberikan kompensasi (lampiran 4 halaman 117). Compensable Factors sendiri ditentukan dengan berdasarkan hasil wawancara kepada direktur perusahaan dan serta melihat dari visi dan misi perusahaan Barbersport Barbershop, hasilnya adalah :

Tabel 4.1. Faktor dan Sub Faktor

1.	Kemampuan
	• Pendidikan
	• Pengalaman Kerja
	• Sertifikasi
2.	Keterampilan
	• Keterampilan Teknis
	• Keterampilan Manajerial
	• Keterampilan Konseptual
	• Keterampilan Problem Solving
	• Keterampilan Komunikasi
3.	Perilaku
	• Kebersihan

	• Ketelitian
	• Keramahan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

4.2.3. Membuat Definisi dan Level untuk Setiap Faktor yang Dipilih dan menentukan leveling dari faktor dan sub faktor yang sudah ditentukan

Berdasarkan Faktor dan Sub Faktor yang sudah ditetapkan sebelumnya berdasarkan dengan hasil wawancara kepada Direktur perusahaan dan berdasarkan dari visi dan misi perusahaan, maka selanjutnya adalah mencari definisi Faktor dan Sub Faktor dengan mencari sumber referensi KBBI dan disesuaikan dengan keadaan serta pendapat dari direktur perusahaan.

4.2.3.1. Definisi

Berdasarkan Faktor dan Sub Faktor yang sudah ditetapkan sebelumnya berdasarkan dengan hasil wawancara kepada Direktur perusahaan dan berdasarkan dari visi dan misi perusahaan, maka selanjutnya adalah mencari definisi Faktor dan Sub Faktor dengan mencari sumber referensi KBBI dan disesuaikan dengan keadaan serta pendapat dari direktur perusahaan. Berikut adalah definisi Faktor dan Sub Faktor:

Tabel 4.2. Definisi Faktor dan Sub Faktor

Kemampuan	Kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu
Pendidikan	Suatu proses yang dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang dengan cara pengajaran atau perbuatan mendidik
Pengalaman	Sesuatu perbuatan yang pernah dialami atau dilakukan
Sertifikasi	Sebagai salah satu subfaktor dari kemampuan dan sebagai bukti bahwa seseorang ahli/mampu dalam melakukan suatu pekerjaan
Keterampilan	Kecakapan seseorang untuk mampu dalam menyelesaikan tugas
Keterampilan Teknis	Kemampuan seseorang untuk dapat menerapkan pengetahuan dan keahlian khusus
Keterampilan	Kemampuan seseorang untuk dapat melakukan suatu

Konseptual	perencanaan perusahaan untuk kedepannya
Keterampilan Manajerial	Kemampuan seseorang untuk dapat melakukan pengelolaan ataupun perencanaan
Keterampilan Problem Solving	Kemampuan seseorang untuk dapat memecahkan masalah terkait dengan pekerjaannya, pekerjaan lain, ataupun organisasi
Keterampilan Komunikasi	Kemampuan seseorang untuk dapat berkomunikasi dengan oranglain baik dengan karyawan maupun dengan pelanggan
Perilaku	Tanggapan atau sebuah reaksi individu terhadap rangsangan lingkungan
Kebersihan	Keadaan bersih; keadaan yang menurut manusia tidak ada noda ataupun kotoran
Ketelitian	Hati-hati; kecermatan. Seseorang dalam melakukan pekerjaannya harus dengan hati-hati dan cermat
Keramahan	Sifat baik hati; ramah; keakraban. Seseorang dalam melakukan pekerjaannya dibutuhkan sikap yang ramah, akrab, dan baik hati

Sumber Referensi: KBBI yang sudah didiskusikan dengan direktur perusahaan

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, bahwa level dalam setiap jabatan pekerjaan diperoleh berdasarkan dengan wawancara kepada direktur perusahaan dan juga melihat dari visi dan misi perusahaan Barbersport Barbershop yang ada. Berikut adalah faktor, sub faktor, level, dan skornya:

Tabel 4.3. Faktor, SubFaktor, Level, dan Skor

Faktor	SubFaktor	Level	Skor
Kemampuan	Pendidikan	SMP	1
		SMA/SMK	2
		S1	3
	Pengalaman Kerja	Tidak membutuhkan pengalaman kerja	0
		Membutuhkan pengalaman kerja di bidang yang lain, min 2 tahun	1
		Membutuhkan pengalaman kerja di bidang yang sama min 6 bulan	2
		Membutuhkan pengala man kerja di bidang yang sama, min 1 tahun	3
	Sertifikasi Khusus	Tidak membutuhkan sertifikasi khusus terakait dengan pekerjaannya	0
		Membutuhkan sertifikasi khusus terkait dengan pekerjaannya	1
	Keterampilan Teknis	Tidak membutuhkan keterampilan teknis terkait dengan pekerjaannya	0
Membutuhkan keterampilan teknis terkait dengan pekerjaannya		1	
Membutuhkan keterampilan teknis terkait dengan pekerjaannya dengan syarat mempunyai		2	

		sertifikat pelatihan	
	Keterampilan Konseptual	Tidak membutuhkan keterampilan konseptual	0
		Mebutuhkan keterampilan konseptual untuk melakukan perencanaan 1-2 tahun kedepan	1
		Mebutuhkan keterampilan konseptual untuk melakukan perencanaan 3-5 tahun kedepan	2
	Keterampilan Manajerial	Tidak membutuhkan keterampilan manajerial	0
		Mebutuhkan keterampilan manajerial untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan	1
Keterampilan	Keterampilan Problem Solving	Tidak membutuhkan keterampilan problem solving terkait dengan pekerjaannya	0
		Mebutuhkan keterampilan problem solving terkait pekerjaannya	1
	Mebutuhkan keterampilan problem solving terkait pekerjaannya dan pekerjaan lain	2	
	Mebutuhkan keterampilan problem solving terkait pekerjaannya, pekerjaan lain, dan organisasi	3	
	Mebutuhkan keterampilan komunikasi	1	

	Keterampilan Komunikasi	secara lisan antar karyawan	
		Mebutuhkan keterampilan komunikasi secara lisan antar karyawan dan pelanggan	2
Perilaku	Kebersihan	Tidak membutuhkan sikap kepekaan terhadap area lingkungan kerja terkait dengan kebersihan dan kerapian	0
		Mebutuhkan sikap kepekaan terhadap area lingkungan kerja terkait dengan kebersihan dan kerapian	1
	Ketelitian	Tidak membutuhkan sikap ketelitian untuk melakukan pekerjaannya	0
		Mebutuhkan sikap ketelitian terkait dengan pekerjaannya	1
	Keramahan	Tidak membutuhkan sikap keramahan terkait dengan pekerjaannya	0
		Mebutuhkan sikap keramahan terkait dengan pekerjaannya	1

Sumber: data primer yang diolah, 2019

4.2.4. Melaksanakan Analisis Pekerjaan

4.2.4.1. Analisis Pekerjaan

Analisis Pekerjaan akan menghasilkan sebuah informasi mengenai spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Analisis pekerjaan diperoleh berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada direktur perusahaan dan para karyawan (lampiran 5 halaman 123-145). berikut adalah hasil dari analisis pekerjaan:

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Directur

Tugas : Memimpin dan membuat kebijakan perusahaan, Mengangkat dan memberhentikan karyawan, Menetapkan gaji karyawan, Menetapkan strategi agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Wewenang : Mengevaluasi kinerja karyawan dan menentukan kebijakan.

Kondisi Kerja : Hari dan Jam Kerja: 09.00-22.00 WIB, berada di dalam ruangan khusus ber-AC, nyaman dan bersih.

Risiko Kerja : Mengatasi bawahan yang sulit memahami sistem kerja

Spesifikasi Pekerjaan

Pendidikan : S1 Manajemen

Pengalaman : Minimal 2 tahun di bidang yang lain

Keterampilan Komunikasi: Berkomunikasi secara lisan dengan para karyawan/ bawahannya

Keterampilan Konseptual: Melakukan perencanaan perusahaan untuk 3-5 tahun kedepan

Keterampilan Manajerial: Melakukan perencanaan dan pengelolaan perusahaan untuk kedepannya

Keterampilan Problem Solving: Memecahkan masalah yang ada di perusahaan secara keseluruhan

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Operational Manager

Tugas :Memastikan operasional gerai berjalan dengan lancar, Memecahkan masalah bila ada konsumen complain, Mengevaluasi kinerja karyawan, Membuat jadwal karyawan.

Wewenang :Menegur karyawan yang melakukan kesalahan, Evaluasi kinerja karyawan

Kondisi Kerja : Hari dan Jam Kerja: Senin-Minggu 09.00-22.00 WIB, berada di dalam ruangan khusus/ ruang yang ber-AC, nyaman, dan bersih

Risiko Kerja : Mengatasi bawahan yang susah memahami sistem kerja dan selalu menyalahi aturan.

Spesifikasi Pekerjaan

Pendidikan : S1 Manajemen

Pengalaman : Minimal 1 tahun di bidang yang sama

Keterampilan Konseptual : Melakukan perencanaan perusahaan untuk 1-2 tahun kedepan

Keterampilan Manajerial : melakukan perencanaan dan juga pengelolaan perusahaan

Keterampilan Problem Solving: Memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan secara keseluruhan

Keterampilan Komunikasi : Berkomunikasi lisan antar karyawan dan juga dengan pelanggan

Deskripsi Pekerjaan

Nama Jabatan : Cashier

Tugas : Membuat laporan kas keuangan setiap harinya, menerima uang pembayaran dari pelanggan, menyetor uang ke bank.

Wewenang :-

Kondisi Kerja : Hari dan Jam Kerja: Senin-Minggu 09.00-22.00 WIB, berada di dalam ruangan ber-AC, memiliki meja khusus dengan kondisi yang bersih dan nyaman

Risiko Kerja : Kesalahan dalam menginput data laporan kas keuangan yang akan merugikan perusahaan

Spesifikasi Pekerjaan:

Pendidikan : SMA/SMK

Pengalaman : Mempunyai pengalaman di bidang yang sama Minimal 6 bulan

Keterampilan Teknis : Mampu membuat pencatatan arus kas/laporan keuangan dengan Ms. Excel

Keterampilan Problem Solving: Memecahkan masalah terkait dengan pekerjaannya

Keterampilan Komunikasi : Komunikasi secara lisan dengan antar karyawan

Deskripsi Pekerjaan:

Nama Jabatan : Outlet Coordinator

Tugas : Memastikan semua sarana dan prasarana siap untuk digunakan, Melayani konsumen, Memastikan semua capster siap kerja sesuai dengan jadwalnya

Wewenang : Mengkoordinasi semua capster dan mengkoordinasikan tugas untuk capster

Kondisi Kerja : Hari dan Jam Kerja: Senin-Minggu 09.00-22.00 WIB, berada di dalam ruangan ber-AC, bersih, dan nyaman

Risiko Kerja : Mengatasi bawahan yang susah untuk diberi masukan atau teguran, dan yang susah memahami sistem kerja

Spesifikasi Pekerjaan:

Pendidikan : SMA/SMK

Pengalaman : Mempunyai pengalaman di bidang yang sama Minimal 6 bulan

Keterampilan Problem Solving: memecahkan masalah yang ada diperusahaan terkait pekerjaannya dan pekerjaan lain

Keterampilan Komunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan karyawan dan juga dengan pelanggan

Deskripsi Pekerjaan:

Nama Jabatan : Capster

Tugas : Melakukan potong rambut atau perawatan rambut sesuai dengan permintaan konsumen hingga tuntas dengan baik dan benar

Wewenang : Melayani konsumen dengan baik dan memegang kepercayaan dari konsumen ketika sedang dilayani (memberikan jasa pelayanan)

Kondisi Kerja : Hari dan Jam Kerja: Senin-Minggu 09.00-22.00 WIB, dengan 6 hari kerja, shift 8 jam, dan Hari Sabtu dan Minggu tidak boleh libur. Berada di dalam ruangan ber-AC, bersih, dan nyaman

Risiko Kerja : Melakukan kesalahan sehingga membuat konsumen complain atas jasa yang diberikan

Spesifikasi Pekerjaan:

Pendidikan : SMA/SMK

Pengalaman : Mempunyai pengalaman di bidang yang sama Minimal 6 bulan dan memiliki sertifikasi

Keterampilan Teknis : Dapat melakukan keahlian dalam potong/perawatan rambut khusus pria

Keterampilan Problem Solving: Memecahkan masalah yang terkait pada pekerjaannya sendiri

Keterampilan komunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan sesama karyawan dan juga pelanggan

Deskripsi Pekerjaan:

Nama Jabatan : Helper

Tugas : Menyapu dan mengepel, Membersihkan sarana gerai, dan Mencuci handuk potong

Wewenang : -

Kondisi Kerja : Hari dan Jam Kerja: Senin-Minggu 09.00-22.00 WIB, berada di dalam ruangan dan diluar ruangan

Risiko Kerja : -

Spesifikasi Pekerjaan:

Pendidikan : SMP

Pengalaman : Tidak dibutuhkan pengalaman

Keterampilan Teknis : Dapat menggunakan alat kerja secara benar

Keterampilan Komunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan sesama karyawan



4.2.5. Menentukan bobot setiap Faktor dan Sub Faktor dengan menggunakan AHP

Proses dalam memberikan bobot pada faktor dan sub faktor dilakukan berdasarkan dari hasil wawancara dan kesepakatan dengan Direktur Barbersport Barbershop (lampiran 6 halaman 147-152).

Proses untuk menentukan tingkat kepentingan dilakukan dengan melalui kuesioner tingkat kepentingan dan wawancara dengan Direktur perusahaan yaitu Bapak Bambang Koencoro yang disertai dengan alasan mengapa faktor x lebih penting jika dibandingkan dengan faktor x. Dan diperoleh hasil sebagai berikut ini:

4.2.5.1. Penentuan Titik Tingkat Kepentingan Semua Faktor dan SubFaktor

Langkah 1: Matriks Pembobotan Faktor/ Sub Faktor

Tabel 4.4. Semua Faktor dan Subfaktor

	Kemampuan	Keterampilan	Perilaku
Kemampuan	1	1/3	3
Keterampilan	3	1	7
Perilaku	1/3	1/7	1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dapat dijelaskan bahwa perbandingan yang menunjukkan perbandingan tingkat kepentingan adalah Kemampuan 3x lebih penting dari Perilaku, Keterampilan 3x lebih penting dari Kemampuan, Keterampilan 3x lebih penting dari Kemampuan, dan Keterampilan 7x lebih penting dari Perilaku.

Langkah 2: Menyederhanakan semua Faktor atau Subfaktor

Tabel 4.5. Semua Faktor Disederhanakan

	Kemampuan	Keterampilan	Perilaku
Kemampuan	1,00	0,33	3,00
Keterampilan	3,00	1,00	7,00
Perilaku	0,33	0,14	1,00
Jumlah	4,33	1,48	11,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Setelah langkah 1 terselesaikan, kemudian tahap selanjutnya adalah dengan merubah angka tersebut ke dalam bentuk desimal (disederhanakan). Setelah dirubah menjadi bentuk angka desimal, kemudian pada setiap kolom tabel dijumlah secara vertikal yang kemudian di dapatkan hasil 4,33 , 1,48, dan 11,00

Langkah 3: Menormalisasikan Semua Faktor/ SubFaktor

Tabel 4.6. Semua Faktor Dinormalisasikan

	Kemampuan	Keterampilan	Perilaku	jumlah
Kemampuan	0,23	0,23	0,27	0,73
Keterampilan	0,69	0,68	0,64	2,01
Perilaku	0,08	0,10	0,09	0,26
Jumlah	1,00	1,00	1,00	3,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Langkah berikutnya adalah menormalisasikan semua Faktor/ subfaktor yang ada. Contohnya adalah pada kolom tabel kemampuan terdapat angka 0,23. Angka tersebut diperoleh dengan cara 1,00 dibagi dengan 4,33(lihat Tabel 4.5). Selanjutnya, angka 0,69 diperoleh dengan

3,00 dibagi dengan 4,33(lihat Tabel 4.5) dan seterusnya. Setelah itu, kemudian tiap kolom tabel dijumlah secara vertikal. Seperti yang terlihat pada tabel diatas. Pada kolom tabel kemampuan jumlahnya adalah 1,00. Angka tersebut diperoleh dengan cara menjumlahkan secara vertikal angka yang ada pada kolom tabel kemampuan dan seterusnya.

Kemudian, angka 0,73 diperoleh dari dengan menjumlahkan secara horizontal kesamping. Seperti yang terlihat pada tabel diatas (Tabel 4.6.) angka 0,73 diperoleh dari penjumlahan di setiap baris yang ada, yaitu $0,23+0,23+0,27$ dan seterusnya.

Langkah 4 : Mencari Vector Eigen

Tabel 4.7. Vector Eigen Semua Faktor

Vector Eigen
0,24
0,67
0,09
1,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Vector eigen (yang dinormalkan) diperoleh berdasarkan hasil dari penjumlahan faktor/ sub faktor yang sudah dinormalisasikan secara horizontal (Tabel 4.6) dibagi dengan banyaknya faktor/ sub faktor yang ada. Setelah langkah tersebut selesai, kemudian semua angka yang sudah diperoleh dijumlahkan secara vertikal kebawah, maka diperoleh angka 1,00.

Langkah 5: Menghitung λ max

$$\begin{array}{rcl}
 4,33 & & 1,05 \\
 1,48 \times & 0,24 & = & 0,99 \\
 11,00 & & 0,09 & \\
 & & \text{Jumlah} & 3,01
 \end{array}$$

Langkah selanjutnya adalah dengan mencari λ max, yaitu dengan cara mengalikan jumlah faktor/subfaktor yang disederhanakan (Tabel 4.5) dengan X (Vector Eigen Tabel 4.7)

Langkah 6: Menghitung CI (Consistency Index)

Langkah selanjutnya yaitu adalah dengan cara melakukan uji konsistensi. Hal ini bertujuan untuk dapat memastikan bahwa bobot sudah konsisten dan akurat. Jika sudah konsisten dan akurat, maka dapat melanjutkan ke tahap atau langkah selanjutnya.

Karena matriks yang digunakan berordo 3 kriteria, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$CI = \frac{(\lambda_{\max} - n)}{(n - 1) \times 2} = \frac{(3,01 - 3)}{2} = 0,01$$

Langkah 7: Menghitung CR (Consistency Ratio)

Hasil yang diperoleh dari perhitungan CI kemudian dibagi dengan nilai yang sudah ditentukan

Nilai indeks random dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.8. Nilai Indeks Random

Urutan matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

(Saaty, 1988)

Untuk $n=3$, maka nilainya adalah 0,58. Rumus untuk menghitung CR adalah sebagai berikut:

$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,01}{0,58} = 0,017$, sehingga KONSISTEN karena $0,017 \leq 0,1$.

RI 0,58



4.2.5.2. Penentuan Titik Tingkat Kepentingan SubFaktor Kemampuan

Proses dalam memberikan bobot pada faktor dan sub faktor dilakukan berdasarkan dari hasil wawancara dan kesepakatan dengan Direktur Barbersport Barbershop (lampiran 6 halaman 147-152).

Proses untuk menentukan tingkat kepentingan dilakukan dengan melalui kuesioner tingkat kepentingan dan wawancara dengan Direktur perusahaan yaitu Bapak Bambang Koencoro yang disertai dengan alasan mengapa faktor x lebih penting jika dibandingkan dengan faktor x. Dan diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Langkah 1: Matriks Pembobotan Sub Faktor Kemampuan

Tabel 4.9. Subfaktor Kemampuan

	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Sertifikasi
Pendidikan	1	1/3	1/3
Pengalaman Kerja	3	1	1
Sertifikasi	3	1	1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dapat dijelaskan bahwa perbandingan yang menunjukkan perbandingan tingkat kepentingan adalah Pengalaman Kerja 3x lebih penting daripada Pendidikan, Pengalaman Kerja sama kepentingan dengan Sertifikasi, dan Sertifikasi 3x lebih penting daripada Pendidikan.

Langkah 2: Menyederhanakan semua Faktor atau Subfaktor

Tabel 4.10. Subfaktor Kemampuan Disederhanakan

	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Sertifikasi
Pendidikan	1,00	0,33	0,33
Pengalaman Kerja	3,00	1,00	1,00
Sertifikasi	3,00	1,00	1,00
Jumlah	7,00	2,33	2,33

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Setelah langkah 1 terselesaikan, kemudian tahap selanjutnya adalah dengan merubah angka tersebut ke dalam bentuk desimal (disederhanakan). Setelah dirubah menjadi bentuk angka desimal, kemudian pada setiap kolom tabel dijumlah secara vertikal yang kemudian di dapatkan hasil 7,00 , 2,33, dan 2,33

Langkah 3: Menormalisasikan SubFaktor Kemampuan

Tabel 4.11. Sub Faktor Kemampuan Dinormalisasikan

	Pendidikan	Pengalaman Kerja	Sertifikasi	Jumlah
Pendidikan	0,14	0,14	0,14	0,43
Pengalaman Kerja	0,43	0,43	0,43	1,29
Sertifikasi	0,43	0,43	0,43	1,29
Jumlah	1,00	1,00	1,00	3,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Langkah berikutnya adalah menormalisasikan semua Faktor/ subfaktor yang ada. Contohnya adalah pada kolom tabel pendidikan terdapat angka 0,14. Angka tersebut diperoleh dengan cara 1,00 dibagi dengan 7,00 (lihat Tabel 4.10). Selanjutnya, angka 0,43 diperoleh dengan 3,00 dibagi dengan 7,00 dan seterusnya. Setelah itu, kemudian tiap kolom tabel dijumlah secara vertikal. Seperti yang terlihat pada tabel diatas. Pada kolom tabel pendidikan jumlahnya adalah 1,00. Angka tersebut diperoleh dengan cara menjumlahkan secara vertikal angka yang ada pada kolom tabel Pendidikan dan seterusnya.

Kemudian, angka 0,43 diperoleh dari dengan menjumlahkan secara horizontal kesamping. Seperti yang terlihat pada tabel diatas, angka 0,43 diperoleh dari penjumlahan di setiap baris yang ada, yaitu $0,14+0,14+0,14$ dan seterusnya.

Langkah 4 : Mencari Vector Eigen

Tabel 4.12. Vector Eigen SubFaktor Kemampuan

Vector Eigen
0,14
0,43
0,43
1,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Vector eigen (yang dinormalkan) diperoleh berdasarkan hasil dari penjumlahan faktor/ sub faktor yang sudah dinormalisasikan secara horizontal dibagi dengan banyaknya faktor/ sub faktor yang ada. Setelah langkah tersebut selesai, kemudian semua angka yang sudah diperoleh dijumlahkan secara vertikal kebawah, maka diperoleh angka 1,00.

Langkah 5: Menghitung λ max

7,00		0,14		1,00
2,33	x	0,43	=	1,00
2,33		0,43		1,00
			Jumlah	3,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Langkah selanjutnya adalah dengan mencari λ max, yaitu dengan cara mengalikan jumlah faktor/subfaktor yang disederhanakan (Tabel 4.10) dengan X (Vector Eigen Tabel 4.12) .

Langkah 6: Menghitung CI (Consistency Index)

Langkah selanjutnya yaitu adalah dengan cara melakukan uji konsistensi. Hal ini bertujuan untuk dapat memastikan bahwa bobot sudah konsisten dan akurat. Jika sudah konsisten dan akurat, maka dapat melanjutkan ke tahap atau langkah selanjutnya.

Karena matriks yang digunakan berordo 3 kriteria, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$CI = \frac{(\lambda_{max} - n)}{(n - 1)} = \frac{(3,00-3)}{2} = 0,00$$

Langkah 7: Menghitung CR (Consistency Ratio)

Hasil yang diperoleh dari perhitungan CI kemudian dibagi dengan nilai yang sudah ditentukan.

Nilai indeks random dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.13. Nilai Indeks Random

Urutan matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

(Kusrini, 2007)

Untuk $n=3$, maka nilainya adalah 0,58. Rumus untuk menghitung CR adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,00}{0,58} = 0,00 \text{ , sehingga KONSISTEN karena } 0,00 \leq 0,1.$$

4.2.5.3. Penentuan Titik Tingkat Kepentingan SubFaktor Keterampilan

Proses dalam memberikan bobot pada faktor dan sub faktor dilakukan berdasarkan dari hasil wawancara dan kesepakatan dengan Direktur Barbersport Barbershop (lampiran 6 halaman 150-159).

Proses untuk menentukan tingkat kepentingan dilakukan dengan melalui kuesioner tingkat kepentingan dan wawancara dengan Direktur perusahaan yaitu Bapak Bambang Koencoro yang disertai dengan alasan mengapa faktor x lebih penting jika dibandingkan dengan faktor x. Dan diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Langkah 1: Matriks Pembobotan Sub Faktor Keterampilan

Tabel 4.14. Subfaktor Keterampilan

	Keterampilan Teknis	Keterampilan Konseptual	Keterampilan Manajerial	Keterampilan Problem Solving	Keterampilan Komunikasi
Keterampilan Teknis	1	3	7	3	5
Keterampilan Konseptual	1/3	1	5	3	3
Keterampilan Manajerial	1/7	1/5	1	1/5	1/3
Keterampilan Problem Solving	1/3	1/3	5	1	3
Keterampilan Komunikasi	1/5	1/3	3	1/3	1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dapat dijelaskan bahwa perbandingan yang menunjukkan perbandingan tingkat kepentingan adalah Keterampilan Teknis 3x lebih penting daripada Keterampilan Konseptual, Keterampilan Teknis 7x lebih penting daripada Keterampilan Manajerial, Keterampilan Teknis 3x lebih penting daripada Keterampilan Problem Solving, Keterampilan Teknis 5x lebih penting daripada Keterampilan Komunikasi dan seterusnya.

Langkah 2: Menyederhanakan semua Faktor atau Subfaktor

Tabel 4.15. Subfaktor Keterampilan Disederhanakan

	Keterampilan Teknis	Keterampilan Konseptual	Keterampilan Manajerial	Keterampilan Problem Solving	Keterampilan Komunikasi
Keterampilan Teknis	1,00	3,00	7,00	3,00	5,00
Keterampilan Konseptual	0,33	1,00	5,00	3,00	3,00
Keterampilan Manajerial	0,14	0,20	1,00	0,20	0,33
Keterampilan Problem Solving	0,33	0,33	5,00	1,00	3,00
Keterampilan Komunikasi	0,20	0,33	3,00	0,33	1,00
Jumlah	2,01	4,87	21,00	7,53	12,33

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Setelah langkah 1 terselesaikan, kemudian tahap selanjutnya adalah dengan merubah angka tersebut ke dalam bentuk desimal (disederhanakan). Setelah dirubah menjadi bentuk angka desimal, kemudian pada setiap kolom tabel dijumlah secara vertikal yang kemudian di dapatkan hasil 2,01 , 4,87, 21,00, 7,53, dan 12,33.

Langkah 3: Menormalisasikan SubFaktor Keterampilan

Tabel 4.16. Subfaktor Keterampilan Dinormalisasikan

	Keterampilan Teknis	Keterampilan Konseptual	Keterampilan Manajerial	Keterampilan Problem Solving	Keterampilan Komunikasi	Jumlah
Keterampilan Teknis	0,50	0,62	0,33	0,40	0,41	2,25
Keterampilan Konseptual	0,17	0,21	0,24	0,40	0,24	1,25
Keterampilan Manajerial	0,07	0,04	0,05	0,03	0,03	0,21
Keterampilan Problem Solving	0,17	0,07	0,24	0,13	0,24	0,85
Keterampilan Komunikasi	0,10	0,07	0,14	0,04	0,08	0,44
Jumlah	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Langkah berikutnya adalah menormalisasikan semua Faktor/ subfaktor yang ada. Contohnya adalah pada kolom tabel Keterampilan Teknis terdapat angka 0,50. Angka tersebut diperoleh dengan cara 1,00 dibagi dengan 2,01 (lihat Tabel 4.14). Selanjutnya, angka 0,17 diperoleh dengan 0,33 dibagi dengan 2,01 dan seterusnya. Setelah itu, kemudian tiap kolom tabel dijumlah secara vertikal. Seperti yang terlihat pada tabel diatas. Pada kolom tabel pendidikan jumlahnya adalah 1,00. Angka tersebut diperoleh dengan cara menjumlahkan secara vertikal angka yang ada pada kolom tabel Keterampilan Teknis dan seterusnya.

Kemudian, angka 2,25 diperoleh dari dengan menjumlahkan secara horizontal kesamping. Seperti yang terlihat pada tabel diatas, angka 2,25 diperoleh dari penjumlahan di setiap baris yang ada, yaitu $0,50+0,62+0,33+0,40+0,41$ dan seterusnya.

Langkah 4 : Mencari Vector Eigen

Tabel 4.17. Vector Eigen SubFaktor Keterampilan

Vector Eigen
0,45
0,25
0,04
0,17
0,09
1,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Vector eigen (yang dinormalkan) diperoleh berdasarkan hasil dari penjumlahan faktor/ sub faktor yang sudah dinormalisasikan secara horizontal dibagi dengan banyaknya faktor/ sub faktor yang ada. Setelah langkah tersebut selesai, kemudian semua angka yang sudah diperoleh dijumlahkan secara vertikal kebawah, maka diperoleh angka 1,00.

Langkah 5: Menghitung λ max

λ max SubFaktor Keterampilan

2,01	0,45	0,90
4,87	0,25	1,22
21,00	0,04	0,90
7,53	0,17	1,28
12,33	0,09	1,08
	Jumlah	5,37

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Langkah selanjutnya adalah dengan mencari λ max, yaitu dengan cara mengalikan jumlah faktor/subfaktor yang disederhanakan (Tabel 4.15) dengan X (Vector Eigen Tabel 4.17) .

Langkah 6: Menghitung CI (Consistency Index)

Langkah selanjutnya yaitu adalah dengan cara melakukan uji konsistensi. Hal ini bertujuan untuk dapat memastikan bahwa bobot sudah konsisten dan akurat. Jika sudah konsisten dan akurat, maka dapat melanjutkan ke tahap atau langkah selanjutnya.

Karena matriks yang digunakan berordo 5 kriteria, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$CI = \frac{(\lambda_{max} - n)}{(n - 1)} = \frac{(5,37 - 5)}{4} = 0,09$$

Langkah 7: Menghitung CR (Consistency Ratio)

Hasil yang diperoleh dari perhitungan CI kemudian dibagi dengan nilai yang sudah ditentukan.

Nilai indeks random dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.18. Nilai Indeks Random

Urutan matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

(Saaty, 1988)

Untuk $n=3$, maka nilainya adalah 1,12. Rumus untuk menghitung CR adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,09}{1,12} = 0,08, \text{ sehingga KONSISTEN karena } 0,08 \leq 0,1.$$

$$RI = 1,12$$

4.2.5.4. Penentuan Titik Tingkat Kepentingan SubFaktor Perilaku

Proses dalam memberikan bobot pada faktor dan sub faktor dilakukan berdasarkan dari hasil wawancara dan kesepakatan dengan Direktur Barbersport Barbershop (lampiran 6 halaman 150-159).

Proses untuk menentukan tingkat kepentingan dilakukan dengan melalui kuesioner tingkat kepentingan dan wawancara dengan Direktur perusahaan yaitu Bapak Bambang Koencoro yang disertai dengan alasan mengapa faktor x lebih penting jika dibandingkan dengan faktor x. Dan diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Langkah 1: Matriks Pembobotan Sub Faktor Perilaku

Tabel 4.19. Subfaktor Perilaku

	Kebersihan	Ketelitian	Keramahan
Kebersihan	1	2	3
Ketelitian	1/2	1	1
Keramahan	1/3	1	1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dapat dijelaskan bahwa perbandingan yang menunjukkan perbandingan tingkat kepentingan adalah Kebersihan 2x lebih penting daripada Ketelitian, Kebersihan 3x lebih penting daripada Keramahan dan seterusnya.

Langkah 2: Menyederhanakan semua Faktor atau Subfaktor

Tabel 4.20. Subfaktor Perilaku Disederhanakan

	Kebersihan	Ketelitian	Keramahan	Jumlah
Kebersihan	1,00	2,00	3,00	6,00
Ketelitian	0,50	1,00	1,00	2,50
Keramahan	0,33	1,00	1,00	2,33
Jumlah	1,83	4,00	5,00	10,83

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Setelah langkah 1 terselesaikan, kemudian tahap selanjutnya adalah dengan merubah angka tersebut ke dalam bentuk desimal (disederhanakan). Setelah dirubah menjadi bentuk angka desimal, kemudian pada setiap kolom tabel dijumlah secara vertikal yang kemudian di dapatkan hasil 1,83 , 4,00, 5,00, dan 10,83.

Langkah 3: Menormalisasikan SubFaktor Perilaku

Tabel 4.21. Subfaktor Perilaku Dinormalisasikan

	Kebersihan	Ketelitian	Keramahan	Jumlah
Kebersihan	0,55	0,50	0,60	1,65
Ketelitian	0,27	0,25	0,20	0,72
Keramahan	0,18	0,25	0,20	0,63
Jumlah	1,00	1,00	1,00	3,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Langkah berikutnya adalah menormalisasikan semua Faktor/ subfaktor yang ada. Contohnya adalah pada kolom tabel Kebersihan terdapat angka 0,55. Angka tersebut diperoleh dengan cara 1,00 dibagi dengan 1,83 (lihat Tael 4.20). Selanjutnya, angka 0,27 diperoleh dengan 0,50 dibagi dengan 1,83 dan seterusnya. Setelah itu, kemudian tiap kolom

tabel dijumlah secara vertikal. Seperti yang terlihat pada tabel diatas. Pada kolom tabel pendidikan jumlahnya adalah 1,00. Angka tersebut diperoleh dengan cara menjumlahkan secara vertikal angka yang ada pada kolom tabel Pendidikan dan seterusnya.

Kemudian, angka 1,65 diperoleh dari dengan menjumlahkan secara horizontal kesamping. Seperti yang terlihat pada tabel diatas, angka 1,65 diperoleh dari penjumlahan di setiap baris yang ada, yaitu $0,55+0,50+0,60$ dan seterusnya.

Langkah 4 : Mencari Vector Eigen

Tabel 4.22. Vector Eigen SubFaktor Perilaku

Vector Eigen
0,55
0,24
0,21
1,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Vector eigen diperoleh berdasarkan hasil dari penjumlahan faktor/ sub faktor yang sudah dinormalisasikan secara horizontal dibagi dengan banyaknya faktor/ sub faktor yang ada. Setelah langkah tersebut selesai, kemudian semua angka yang sudah diperoleh dijumlahkan secara vertikal kebawah, maka diperoleh angka 1,00.

Langkah 5: Menghitung λ max

1,83		0,55		1,01
4,00	x	0,24	=	0,96
5,00		0,21		1,05
			Jumlah	3,02

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Contoh dalam penghitungan, angka 1,01 diperoleh dengan cara mengalikan vector eigen (Tabel 4.22) dengan hasil penjumlahan faktor/ sub faktor yang sudah disederhanakan pada tabel sebelumnya (Tabel 4.20) dan seterusnya.

Langkah 6: Menghitung CI (Consistency Index)

Langkah selanjutnya yaitu adalah dengan cara melakukan uji konsistensi. Hal ini bertujuan untuk dapat memastikan bahwa bobot sudah konsisten dan akurat. Jika sudah konsisten dan akurat, maka dapat melanjutkan ke tahap atau langkah selanjutnya

Karena matriks yang digunakan berordo 3 kriteria, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$CI = \frac{(\lambda_{max} - n)}{(n - 1)} = \frac{(3,02 - 3)}{2} = 0,01$$

Langkah 7: Menghitung CR (Consistency Ratio)

Hasil yang diperoleh dari perhitungan CI kemudian dibagi dengan nilai yang sudah ditentukan.

Nilai indeks random dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.23. Nilai Indeks Random

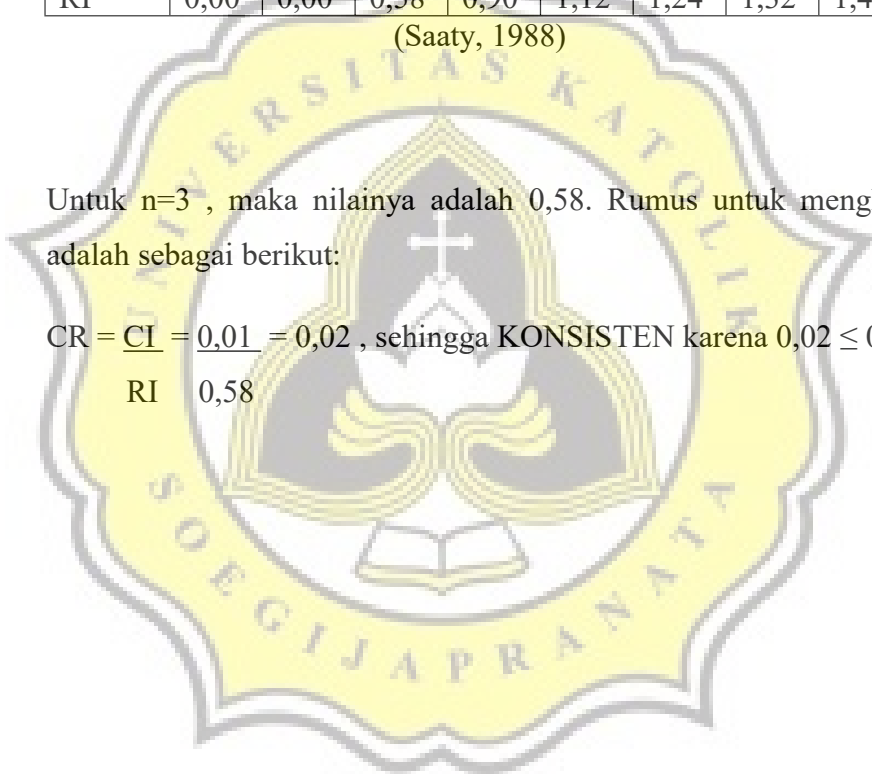
Urutan matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

(Saaty, 1988)

Untuk $n=3$, maka nilainya adalah 0,58. Rumus untuk menghitung CR adalah sebagai berikut:

$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0,01}{0,58} = 0,02$, sehingga KONSISTEN karena $0,02 \leq 0,1$.

RI 0,58



4.2.5.5. Perhitungan Bobot Setiap Faktor dan Sub Faktor pada Setiap Jabatan

Tabel 4.24. Perhitungan bobot setiap Faktor dan Sub Faktor

Vector Eigen	Vector Eigen Kriteria Kemampuan	Bobot Setiap Sub Faktor
0,14	0,24	0,0336
0,43	0,24	0,1032
0,43	0,24	0,1032
Vector Eigen	Vector Eigen Kriteria Keterampilan	Bobot Setiap Sub Faktor
0,45	0,67	0,30
0,25	0,67	0,17
0,04	0,67	0,03
0,17	0,67	0,11
0,09	0,67	0,06
Vector Eigen	Vector Eigen Kriteria Perilaku	Bobot Setiap Sub Faktor
0,55	0,09	0,05
0,24	0,09	0,02
0,21	0,09	0,02

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Bobot untuk setiap jabatan diperoleh dengan cara faktor dikalikan dengan subfaktor. Contohnya adalah vector eigen SubFaktor Kemampuan dikalikan dengan vector eigen Faktor Kemampuan dan seterusnya. Hasil dari perkalian tersebut adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.25. Hasil Perkalian Faktor dan Sub Faktor

Faktor	SubFaktor	Bobot Point
Kemampuan	Pendidikan	0,0336
	Pengalaman	0,1032
	Sertifikasi	0,1032
	Keterampilan Teknis	0,30
Keterampilan	Keterampilan Konseptual	0,17
	Keterampilan Manajerial	0,03
	Keterampilan Problem Solving	0,11
	Keterampilan Komunikasi	0,06
	Kebersihan	0,05
Perilaku	Ketelitian	0,02
	Keramahan	0,02

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

4.3.5. Memberikan Nilai Derajat Setiap Jabatan Dengan Menggunakan Metode Poin

Langkah ini digunakan untuk dapat menentukan bobot dari suatu pekerjaan yang nantinya akan digunakan untuk dijadikan lebel perusahaan dan hasil dari nilai poin faktor ini adalah merupakan NRJ yang akan digunakan dan dijadikan sebagai dasar dalam usulan gaji pokok perusahaan.

4.3.5.1. Perhitungan Nilai Derajat Pada Setiap Jabatan

Derajat Faktor dan Subfaktor

Faktor Kemampuan

SubFaktor Pendidikan

$$\text{Derajat 1} = \frac{0,0336 \times 1 \times 1000}{3} = 11,20$$

$$\text{Derajat 2} = \frac{0,0336 \times 2 \times 1000}{3} = 22,40$$

$$\text{Derajat 3} = \frac{0,0336 \times 3 \times 1000}{3} = 33,60$$

SubFaktor Pengalaman

$$\text{Derajat 0} = \frac{0,1032 \times 0 \times 1000}{3} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0,1032 \times 1 \times 1000}{3} = 34,40$$

$$\text{Derajat 2} = \frac{0,1032 \times 2 \times 1000}{3} = 68,80$$

$$\text{Derajat 3} = \frac{0,1032 \times 3 \times 1000}{3} = 103,20$$

SubFaktor Sertifikasi Khusus

$$\text{Derajat 0} = \frac{0,1032 \times 0 \times 1000}{1} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0,1032 \times 1 \times 1000}{1} = 103,20$$

Faktor Keterampilan

SubFaktor Keterampilan Teknis

$$\text{Derajat 0} = \frac{0,30 \times 0 \times 1000}{2} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0,30 \times 1 \times 1000}{2} = 150,00$$

$$\text{Derajat 2} = \frac{0,30 \times 2 \times 1000}{2} = 300,00$$

SubFaktor Keterampilan Konseptual

$$\text{Derajat 0} = \frac{0,17 \times 0 \times 1000}{2} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0,17 \times 1 \times 1000}{2} = 85,00$$

$$\text{Derajat 2} = \frac{0.17 \times 2 \times 1000}{2} = 170,00$$

SubFaktor Keterampilan Manajerial

$$\text{Derajat 0} = \frac{0.03 \times 0 \times 1000}{1} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0.03 \times 1 \times 1000}{1} = 30,00$$

SubFaktor Keterampilan Problem Solving

$$\text{Derajat 0} = \frac{0.11 \times 0 \times 1000}{3} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0.11 \times 1 \times 1000}{3} = 36,67$$

$$\text{Derajat 2} = \frac{0.11 \times 2 \times 1000}{3} = 73,33$$

$$\text{Derajat 3} = \frac{0.11 \times 3 \times 1000}{3} = 110,00$$

SubFaktor Keterampilan Komunikasi

$$\text{Derajat 1} = \frac{0.06 \times 1 \times 1000}{2} = 30,00$$

$$\text{Derajat 2} = \frac{0.06 \times 2 \times 1000}{2} = 60,00$$

Keterampilan konseptual

$$\text{Derajat 1} = \frac{0.12 \times 1 \times 1000}{2} = 60,00$$

$$\text{Derajat 2} = \frac{0.12 \times 2 \times 1000}{2} = 120,00$$

Faktor Perilaku

SubFaktor Kebersihan

$$\text{Derajat 0} = \frac{0.05 \times 0 \times 1000}{1} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0.05 \times 1 \times 1000}{1} = 50,00$$

SubFaktor Ketelitian

$$\text{Derajat 0} = \frac{0.02 \times 0 \times 1000}{1} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0.02 \times 1 \times 1000}{1} = 20,00$$

SubFaktor Keramahan

$$\text{Derajat 0} = \frac{0.02 \times 0 \times 1000}{1} = 0,00$$

$$\text{Derajat 1} = \frac{0.02 \times 1 \times 1000}{1} = 20,00$$



4.3.6. Perhitungan Nilai Relatif Jabatan

Tabel 4.26 Hasil perhitungan bobot Faktor dan Sub Faktor Jabatan Direktur

No	Faktor/Sub Faktor Jabatan	Bobot	Nilai Derajat Faktor Dan Sub faktor				Derajat	Nilai Derajat
			0	1	2	3		
1.	Faktor Kemampuan							
	Pendidikan	0,0336	0,00	11,20	22,40	33,60	3	33,60
	Pengalaman	0,1032	0,00	34,40	68,80	103,20	3	103,20
	Sertifikasi Khusus	0,1032	0,00	103,20			1	103,20
2.	Keterampilan							
	Keterampilan Teknis	0,30	0,00	150,00	300,00		2	150,00
	Keterampilan Konseptual	0,17	0,00	85,00	170,00		2	170,00
	Keterampilan Manajerial	0,03	0,00	30,00			1	30,00
	Keterampilan Problem Solving	0,11	0,00	36,67	73,33	110,00	3	110,00
	Keterampilan Komunikasi	0,06		30,00	60,00		2	60,00
3.	Perilaku							
	Kebersihan	0,05	0,00	50,00			1	50,00
	Ketelitian	0,02	0,00	20,00			1	20,00
	Keramahan	0,02	0,00	20,00			1	20,00
JUMLAH								850

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.27. Hasil perhitungan bobot Faktor dan Sub Faktor Jabatan Manager Operational

No	Faktor/Sub Faktor Jabatan	Bobot	Nilai Derajat Faktor Dan Sub faktor				Derajat	Nilai Derajat
			0	1	2	3		
1.	Faktor Kemampuan							
	Pendidikan	0,0336	0,00	11,20	22,40	33,60	3	33,60
	Pengalaman	0,1032	0,00	34,40	68,80	103,20	3	103,20
	Sertifikasi Khusus	0,1032	0,00	103,20			1	103,20
2.	Keterampilan							
	Keterampilan Teknis	0,30	0,00	150,00	300,00		1	150,00
	Keterampilan Konseptual	0,17	0,00	85,00	170,00		1	85,00
	Keterampilan Manajerial	0,03	0,00	30,00			1	30,00
	Keterampilan Problem Solving	0,11	0,00	36,67	73,33	110,00	3	110,00
	Keterampilan Komunikasi	0,06		30,00	60,00		2	60,00
3.	Perilaku							
	Kebersihan	0,05	0,00	50,00			1	50,00
	Ketelitian	0,02	0,00	20,00			1	20,00
	Keramahan	0,02	0,00	20,00			1	20,00
JUMLAH								765

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.28. Hasil perhitungan bobot Faktor dan Sub Faktor Jabatan Outlet Coordinator

No	Faktor/Sub Faktor Jabatan	Bobot	Nilai Derajat Faktor Dan Sub faktor				Derajat	Nilai Derajat
			0	1	2	3		
1.	Faktor Kemampuan							
	Pendidikan	0,0336	0,00	11,20	22,40	33,60	2	22,40
	Pengalaman	0,1032	0,00	34,40	68,80	103,20	3	103,20
	Sertifikasi Khusus	0,1032	0,00	103,20			0	103,20
2.	Keterampilan							
	Keterampilan Teknis	0,30	0,00	150,00	300,00		2	300,00
	Keterampilan Konseptual	0,17	0,00	85,00	170,00		0	0,00
	Keterampilan Manajerial	0,03	0,00	30,00			0	0,00
	Keterampilan Problem Solving	0,11	0,00	36,67	73,33	110,00	2	73,33
	Keterampilan Komunikasi	0,06		30,00	60,00		2	60,00
3.	Perilaku							
	Kebersihan	0,05	0,00	50,00			0	0,00
	Ketelitian	0,02	0,00	20,00			1	20,00
	Keramahan	0,02	0,00	20,00			1	20,00
JUMLAH								702.13

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.29. Hasil perhitungan bobot Faktor dan Sub Faktor Jabatan Cashier

No	Faktor/Sub Faktor Jabatan	Bobot	Nilai Derajat Faktor Dan Sub faktor				Derajat	Nilai Derajat
			0	1	2	3		
1.	Faktor Kemampuan							
	Pendidikan	0,0336	0,00	11,20	22,40	33,60	2	22,40
	Pengalaman	0,1032	0,00	34,40	68,80	103,20	3	103,20
	Sertifikasi Khusus	0,1032	0,00	103,20			0	103,20
2.	Keterampilan							
	Keterampilan Teknis	0,30	0,00	150,00	300,00		1	300,00
	Keterampilan Konseptual	0,17	0,00	85,00	170,00		0	0,00
	Keterampilan Manajerial	0,03	0,00	30,00			0	0,00
	Keterampilan Problem Solving	0,11	0,00	36,67	73,33	110,00	1	36,67
	Keterampilan Komunikasi	0,06		30,00	60,00		2	60,00
3.	Perilaku							
	Kebersihan	0,05	0,00	50,00			0	0,00
	Ketelitian	0,02	0,00	20,00			1	20,00
	Keramahan	0,02	0,00	20,00			1	20,00
JUMLAH								665,47

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.30. Hasil perhitungan bobot Faktor dan Sub Faktor Jabatan Capster

No	Faktor/Sub Faktor Jabatan	Bobot	Nilai Derajat Faktor Dan Sub faktor				Derajat	Nilai Derajat
			0	1	2	3		
1.	Faktor Kemampuan							
	Pendidikan	0,0336	0,00	11,20	22,40	33,60	2	22,40
	Pengalaman	0,1032	0,00	34,40	68,80	103,20	2	68,80
	Sertifikasi Khusus	0,1032	0,00	103,20			1	103,20
2.	Keterampilan							
	Keterampilan Teknis	0,30	0,00	150,00	300,00		2	300,00
	Keterampilan Konseptual	0,17	0,00	85,00	170,00		0	0,00
	Keterampilan Manajerial	0,03	0,00	30,00			0	0,00
	Keterampilan Problem Solving	0,11	0,00	36,67	73,33	110,00	1	36,67
	Keterampilan Komunikasi	0,06		30,00	60,00		2	60,00
3.	Perilaku							
	Kebersihan	0,05	0,00	50,00			0	0,00
	Ketelitian	0,02	0,00	20,00			1	20,00
	Keramahan	0,02	0,00	20,00			1	20,00
JUMLAH								631,07

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.31. Hasil perhitungan bobot Faktor dan Sub Faktor Jabatan Helper

No	Faktor/Sub Faktor Jabatan	Bobot	Nilai Derajat Faktor Dan Sub faktor				Derajat	Nilai Derajat
			0	1	2	3		
1.	Faktor Kemampuan							
	Pendidikan	0,0336		11,20	22,40	33,60	1	11,20
	Pengalaman	0,1032	0,00	34,40	68,80	103,20	0	0,00
	Sertifikasi Khusus	0,1032	0,00	103,20			0	0,00
2.	Keterampilan							
	Keterampilan Teknis	0,30	0,00	150,00	300,00		1	150,00
	Keterampilan Konseptual	0,17	0,00	85,00	170,00		0	0,00
	Keterampilan Manajerial	0,03	0,00	30,00			0	0,00
	Keterampilan Problem Solving	0,11	0,00	36,67	73,33	110,00	0	0,00
	Keterampilan Komunikasi	0,06		30,00	60,00		2	60,00
3.	Perilaku							
	Kebersihan	0,05	0,00	50,00			1	50,00
	Ketelitian	0,02	0,00	20,00			1	20,00
	Keramahan	0,02	0,00	20,00			1	20,00
JUMLAH								311,2

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Terdapat cara untuk menghitung usulan perubahan gaji pokok. Caranya adalah dengan menghitung usulan gaji pokok tersebut dengan menggunakan regresi linear pada SPSS. Adapun cara menghitung usulan gaji pokok adalah sebagai berikut ini :

4.3.6.1.Rekapitulasi Nilai Relatif Jabatan

Tabel 4.32. Rekapitulasi NRJ

Jabatan	NRJ
Directur	850
Manager Operational	765
Outlet Coordinator	702,13
Cashier	665,47
Capster	631,07
Helper	311,2

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

4.3.7. Perhitungan Usulan Gaji Pokok

Setelah melakukan penyelesaian pada evaluasi pekerjaan maka sudah dapat diketahui Nilai Relatif Jabatan. Untuk menghitung Usulan Perubahan Gaji Pokok Barbersport Barbershop maka diperlukan untuk menghitung regresi linear pada SPSS, sebagai berikut ini:

Tabel 4.33. Menghitung Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-94630,948	268277,766		-.353	,742
	NRJ	3330,221	397,166	,973	8,385	,001

a. Dependent Variable: GAJI

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Setelah langkah membuat tabel rumus regresi linear pada SPSS maka akan didapatkan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + b(x)$$

Dimana, Y = besar upah yang disarankan

X = nilai relatif jabatan

a = konstanta

b = *Coefficients*

Kemudian berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung usulan gaji pokok pada Barbersport Barbershop Banyumanik Semarang yang sebagai berikut ini :

Directur

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = -94630,948 + 3330,221 (850)$$

$$Y = -94630,948 + 2830687,85$$

$$Y = 2.736.056.905$$

Manager Operational

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = -94630,948 + 3330,221 (765)$$

$$Y = -94630,948 + 2547619,065$$

$$Y = 2.452.988.12$$

Outlet Coordinator

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = -94630,948 + 3330,221 (702,13)$$

$$Y = -94630,948 + 2338248,071$$

$$Y = 2.243.617.126$$

Cashier

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = -94630,948 + 3330,221 (665,47)$$

$$Y = -94630,948 + 2216162,169$$

$$Y = 2.121.531.221$$

Capster

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = -94630,948 + 3330,221 (631,07)$$

$$Y = -94630,948 + 2101602,566$$

$$Y = 2.006.971.618$$

Helper

$$Y = a + b(x)$$

$$Y = -94630,948 + 3330,221 (311,2)$$

$$Y = -94630,948 + 1036364,775$$

$$Y = 941.733.827$$

4.3.8. Gaji yang Diterima Saat ini

Tabel 4.34. Gaji yang Diterima saat ini dan Usulan Gaji yang Disarankan

No	JABATAN	NRJ	Gaji Pokok Saat Ini	Usulan Gaji Pokok Yang Disarankan
1	Directur	850	Rp. 2.700.000	Rp. 2.736.056.905
2	Manager Operational	765	Rp. 2.600.000	Rp. 2.452.988.12
3	Outlet Coordinator	702,13	Rp. 2.400.000	Rp. 2.243.617.126
4	Cashier	665,47	Rp. 2.000.000	Rp. 2.121.531.221
5	Capster	631,07	Rp. 1.800.000	Rp. 2.006.971.618
6	Helper	311,2	Rp. 1.000.000	Rp. 941.733.827

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

