

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai sistem penggajian pada Bengkel HM Bandung, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bengkel HM Bandung dapat dikatakan kurang memperhatikan asas keadilan dalam sistem penggajian dilihat dari jumlah gaji serta tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Selain itu, jam kerja pada Bengkel HM Bandung tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga perbaikan sistem penggajian sangat diperlukan.
2. Untuk merancang gaji yang sesuai dengan asas keadilan penulis menggunakan metode poin faktor dengan melakukan evaluasi jabatan untuk menilai standar gaji yang akan diberikan. Analisis jabatan dilakukan terlebih dahulu sebagai dasar penilaian yang akan digunakan dalam evaluasi jabatan. Pekerjaan yang dinilai antara lain kepala bengkel, administras, mekanik gantik oli, dan mekanik servis.

Berdasarkan hasil perhitungan, posisi pertama ditempati oleh kepala bengkel dengan poin 821, posisi kedua ditempati oleh Mekanik servis dengan poin 734, kemudian posisi ketiga ditempati oleh

Administrasi dengan poin 520, dan posisi keempat ditempati oleh Mekanik Ganti Oli dengan poin 484. Langkah terakhir yaitu penulis menentukan jumlah gaji yang sesuai berdasarkan golongan jabatan dan rentang yang berbeda untuk setiap golongan.

3. Usulan untuk gaji pokok masing-masing yang diurutkan dari tertinggi ke terendah adalah kepala bengkel sebesar Rp4.500.000,00, Mekanik Servis Rp3.700.000,00, Administrasi Rp2.200.000,00 dan Mekanik ganti oli Rp1.600.000,00. Berdasarkan hasil survey, gaji Kepala Bengkel berkisar Rp4.000.000,00 sampai Rp5.000.000,00. Gaji Mekanik Servis berkisar Rp2.000.000,00 sampai Rp3.000.000,00. Adanya perbedaan antara usulan gaji Mekanik Servis yang lebih tinggi dari survey JobStreet dikarenakan penulis mempertimbangkan jumlah mekanik di Bengkel HM Bandung hanya 2 orang.
4. Pada praktiknya, Bengkel HM Bandung kurang setuju dengan penyusunan Struktur dan Skala Upah yang penulis rancang. Bengkel HM Bandung mempertimbangkan beberapa hal salah satunya yaitu tingkat *turnover* yang tinggi dan keuangan yang kurang memadai.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan diatas,berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan kepada Bengkel HM Bandung:

1. Bengkel HM Bandung perlu untuk melakukan evaluasi jabatan dalam membuat sistem penggajian agar dapat membuat struktur gaji yang

adil. Selain itu Bengkel HM Bandung harus lebih memperhatikan Hak karyawan yang telah diatur dalam Undang-Undang.

2. Penulis memberikan usulan untuk menambah komponen gaji yaitu komponen tetap dan variabel. Komponen tetap terdiri dari gaji pokok dan tunjangan masa kerja serta komponen variabel terdiri dari uang lembur, uang makan, dan uang transport. Selain itu, penulis mengusulkan agar adanya perubahan sistem jam kerja dengan 2 shift sehingga sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
3. Dikarenakan Bengkel HM Bandung kurang setuju dengan penyusunan Struktur dan Skala Upah, maka diperlukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, P. S., & Supriyatno, A. S. (2017, December). The Effect Compensation on Satisfaction and Employees Performance. *1*.
- Dessler, G. (2016). Human Resource Management Fifteenth Edition. Pearson.
- Hariandja, M. T. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, H. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- L. Mathis, R., & H. Jackson, J. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian* (Vol. Cetakan ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah*. Jakarta, Sekretariat Negara: Lembaran Negara RI Tahun 2017, No. 441.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Mandar Maju.

Republik Indonesia. (2004). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*. Jakarta, Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*. Jakarta, Sekretariat Negara: Lembaran Negara RI Tahun 2015, No. 237.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, Sekretariat Negara.