

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya mengenai evaluasi sistem kompensasi di PT. Anugrah Teknik Sejahtera, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan produksi bahwa:

1. Perusahaan sebenarnya telah memperhatikan berbagai faktor seperti keadilan, keadaan keuangan, kebijakan perusahaan, dan upah minimum dalam menentukan gaji karyawan produksi. Namun hal tersebut masih dilakukan secara informal hal tersebut karena perusahaan belum memiliki sistem penggajian.
2. Perusahaan tidak memberikan insentif dalam bentuk apapun kepada karyawan produksi, sehingga ketika sedang tidak ada pesanan, karyawan produksi suka tidak hadir dengan berbagai alasan untuk mendapatkan penghasilan tambahan di tempat lain.
3. Secara keseluruhan perusahaan telah memberikan tunjangan – tunjangan yang bersifat wajib seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Namun perusahaan belum memasukan karyawan ke dalam program pensiun karena perusahaan baru berdiri sehingga pemilik perusahaan merasa belum perlu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan diatas, berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan pemilik perusahaan:

1. Dilihat dari kebijakan pemberian gaji yang masih informal, perusahaan akan lebih baik jika membuat sistem penggajian dimulai dari melakukan evaluasi pekerjaan agar perusahaan dapat mendesain struktur gaji yang adil. Selain itu, pekerja juga dapat memberikan keputusan yang konsisten dalam menentukan kebijakan kompensasi.
2. Agar karyawan lebih produktif pada saat tidak ada pesanan, perusahaan dapat memberikan tugas kepada karyawan produksi untuk memproduksi barang setengah jadi sesuai dengan *reorder point*, agar pada saat adanya permintaan

proses produksi dapat menjadi lebih singkat dan karyawan tetap memiliki pekerjaan pada saat tidak ada pesanan.

3. Perusahaan perlu memperhatikan tentang pemberian BPJS Ketenagakerjaan karena di dalam program BPJS tersebut jaminan yang diberikan dari pemerintah sudah termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anin, R. (2015). Evaluasi Sistem Kompensasi pada karyawan di CV. Timor Mustiqua Indonesia. *AGORA Vol. 3 No. 2*, 373-380.
- Armstrong, M. (2007). *Employee Reward Management And Practice*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2007). *Reward Management a Handbook of Remuneration Strategy an Practice, Revised 5 edition*. Kogan Page.
- Gareta, S. P. (2018, oktober 10). www.antaraneews.com/berita/756933. Retrieved from www.antaraneews.com:
<https://www.antaraneews.com/berita/756933/kemenperin-dorong-industri-panel-listrik-tingkatkan-komponen-lokal>
- GUBERNUR BANTEN. (2018). *Keputusan Gubernur Banten Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Banten Tahun 2019*. Serang: Sekertariat Negara.
- Makmun, M. (2018, November 21). www.beritasatu.com/ekonomi/523603. Retrieved from www.beritasatu.com:
<https://www.beritasatu.com/ekonomi/523603/indonesia-berpeluang-kembangkan-industri-panel-listrik>
- MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA.
(2004). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah*. Jakarta: Sekertariat Negara.
- Mondy, R. W. (2012). *Human Resource Management*. Pearson.
- PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. (2003). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tentang Pengupahan*. Jakarta: Sekertariat Negara.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.

v, A. H. (2019, 1 9). *epaper.kontan.co.id*. Retrieved from Kontan Epaper:
<https://industri.kontan.co.id/news/menprin-kebutuhan-panel-listrik-berpeluang-meningkat>