

**ANALISIS DAN EVALUASI JABATAN UNTUK PERBAIKAN
STRUKTUR DAN SKALA KOMPENSASI DI UNIVERSITAS
XYZ PADANG**

TUGAS AKHIR



Oleh:

INDRI FATIKA RACHEL

1510931035

Pembimbing :

Dr. Alfadhlani, MT

**DEPARTEMEN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG**

2022

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang ditentukan. Universitas XYZ merupakan satu institusi pendidikan yang baru saja berubah bentuk dari Sekolah Tinggi. Setelah dilakukan penelitian awal mengenai tingkat beban kerja diperoleh hasil beban kerja yang mencapai lebih dari 80%, sehingga perlu adanya perbaikan sistem manajemen kinerja di Universitas XYZ.

Salah satu analisis dalam penelitian ini adalah melakukan semua tahapan analisis jabatan untuk mendapatkan hasil usulan rancangan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang berjumlah 46 jabatan. Analisis jabatan ini dilakukan dengan wawancara intensif dan observasi berdasarkan pertanyaan rujukan dari teori Gary Dessler. Hasil deskripsi dan spesifikasi jabatan tersebut digunakan untuk evaluasi jabatan dengan metode sistem poin. Metode sistem poin dipilih karena metode ini merupakan metode yang paling detail dalam penentuan faktor dan subfaktor yang akan dikompensasikan. Hasil dari poin-poin tersebut digunakan untuk perhitungan struktur dan skala upah untuk tiap-tiap golongan jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor Pengetahuan berupa Pendidikan dan Pengalaman merupakan hal yang dominan terpenting dalam suatu jabatan di Universitas XYZ, factor ini memiliki tingkat kepentingan hingga 47% dibandingkan dengan kondisi kerja yang hanya 9%. Jabatan yang memiliki Nilai Relatif Jabatan tertinggi yaitu Rektor dengan Nilai Relatif Jabatan 883 poin dan Nilai Relatif Jabatan terendah dimiliki oleh Staff BAAK yaitu 241 poin. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Usulan upah dibagi menjadi tujuh Golongan Jabatan, sehingga penentuan tingkat upah dapat dilihat berdasarkan golongan Nilai Relatif Jabatannya (NRJ), seperti Golongan 1 dengan nilai NRJ

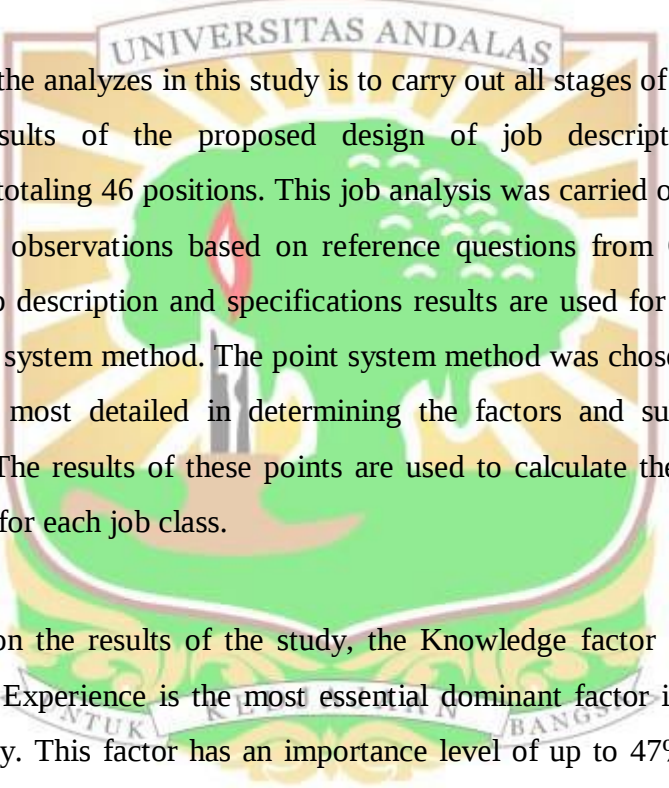
skala 200-300 poin dapat menerima upah usulan terkecil sebesar Rp 2.093.783 atau upah terbesar Rp 2.931.296,-, sementara Golongan tertinggi yaitu Golongan 7 dengan NRJ berskala 801-900 poin dapat menerima upah usulan terkecil sebesar Rp 7.215.333,- dan upah terbesar sebanyak Rp 12.626.883,-

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan, Nilai Relatif Jabatan.*



ABSTRACT

Human resource management is a process in the scope of employees, workers, managers, and other workers to support organizational activities to achieve the specified goals. XYZ University is an educational institution that has just changed form. After conducting preliminary research on the workload level, the workload results reached more than 80%, so improving the performance management system at XYZ University is necessary.



One of the analyzes in this study is to carry out all stages of job analysis to obtain the results of the proposed design of job descriptions and job specifications, totaling 46 positions. This job analysis was carried out by intensive interviews and observations based on reference questions from Gary Dessler's theory. The job description and specifications results are used for job evaluation using the point system method. The point system method was chosen because this method is the most detailed in determining the factors and subfactors to be compensated. The results of these points are used to calculate the structure and scale of wages for each job class.

Based on the results of the study, the Knowledge factor in the form of Education and Experience is the most essential dominant factor in a position at XYZ University. This factor has an importance level of up to 47% compared to working conditions which only 9%. The position with the highest Position Relative Value is Rector with a Position Relative Value of 883 points. The lowest Position Relative Value is owned by BAAK Staff, 241 points. Based on the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 1 of 2017 concerning Wage Structure and Scale. The wage proposals are divided into seven Position Groups so that the determination of the wage level can be seen based on the Relative Value of Position (NRJ), such as Group 1, with an NRJ value on a scale of 200-300 points, can receive a wage between IDR 2,093,783 -

IDR 2,931. 296,-, while the highest group, namely Group 7 with an NRJ scale of 801-900 points, can receive a wage between IDR 7,215,333 – IDR 12,626,883.

Keywords: Human Resource Management, Job Analysis, Job Evaluation, Position Relative Value.

