

ABSTRACT

Compensation is an important factor affecting how and why people choose to work at a organization. PT. Pabrik Kaos Aseli must be reasonably competitive and fair compensation system to attract and retain competent employees. The point rating system is the most widely used among job evaluation methods. It breaks down jobs into various compensable factors and places weights, or points, on it. Compensable factors identify a relative job value commonly present through-out a group of jobs. The factors are derived from the job analysis. Education, job complexity, responsibility, effort, and working environment are identified as compensable factors and weighted heavily. To reduce subjectivity, a group of people familiar with the jobs makes such determination. Once points have identified for all factors, the total points for a job are computed. After that, all jobs are grouped together into pay grades. The highest relative job value is Manufacturing Manager (7341.6) and the lowest one is Diesel & Workshop Operator (3622.2). To determine the pay structure, the interpolation method 1:3 is used with total cost increasing 7.55 %.

Keywords: *compensation, compensable factor, point rating system*

ABSTRAK

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang memilih bekerja di suatu perusahaan. PT Pabrik Kaos Aseli harus mempunyai system kompensasi yang adil dan bersaing untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Sietem poin rating banyak digunakan dalam metode evaluasi jabatan. Metode ini menggunakan faktor-faktor kompensasi dalam menilai suatu jabatan dengan memberikan nilai bobot atau poin. Faktor-faktor kompensasi menunjukkan nilai jabatan yang didapatkan dari hasil analisa jabatan. Tingkat pendidikan, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, usaha, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor kompensasi. Untuk mengurangi subyektivitas, penilaian dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerti mengenai pekerjaan yang dinilai. Total poin diperoleh dengan menjumlahkan poin tiap faktor. Kemudian semua jabatan dikelompokkan bersama ke dalam level gaji. Nilai relatif jabatan tertinggi adalah manajer produksi (7341.6) dan yang terendah adalah jabatan operator bengkel dan diesel (3622.2). Untuk menentukan struktur gaji digunakan metode interpolasi 1:3 dengan peningkatan total biaya 7.55%.

Kata kunci: *kompensasi, faktor kompensasi, sistem poin rating*