

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian-bagian terdahulu dilakukan pembahasan bab demi bab secara lebih rinci mengenai sistem penggajian karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang mulai dari pengidentifikasian permasalahan yang ada, hingga dilakukan analisis. Selanjutnya pada bab ini penulis mencoba untuk merangkum pembahasan tersebut ke dalam suatu bentuk kesimpulan yang dirangkai dengan pemberian saran-saran sebagai alternatif bagi perusahaan.

A. Kesimpulan

Berikut ini penulis dapat simpulkan mengenai sistem penggajian karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang :

1. Sistem penggajian yang dilakukan pada PT. Srijasa Brika Perkasa apabila ditinjau dari sisi kepentingan perusahaan pada prinsipnya dapat dikatakan sudah cukup baik dan sesuai, hal ini dapat diketahui bahwa perusahaan telah menerapkan evaluasi jabatan dalam menentukan nilai daripada suatu jabatan itu sendiri melalui dasar penilaian : pendidikan/latihan, pengalaman, pengawasan, jumlah jabatan, beban tugas, sifat kegiatan, dan lingkungan kerja. Di samping telah mengikuti ketentuan pemerintah dalam hal upah minimum regional.
2. Di samping penilaian dari sisi perusahaan, sebaliknya penilaian dari sisi kepentingan karyawan yang merupakan pilar utama kelangsungan hidup

perusahaan, maka sistem penggajian karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang penulis berpendapat belum dapat dikatakan sempurna atau belum sesuai. Hal ini disebabkan masih terdapatnya perbedaan beban tugas dan sifat kegiatan yang berbeda pada level pos pekerjaan yang sama tetapi tidak menimbulkan efek pertambahan pendapatan bagi karyawan terutama bagi mereka yang menempati pos pekerjaan dengan beban tugas dan sifat kegiatan yang tinggi dan padat sehingga upah yang mereka terima belum mencerminkan nilai pekerjaan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penulisan skripsi ini adalah :

1. Hendaknya pihak manajemen perusahaan di masa-masa yang akan datang, penentuan atau pemilihan karyawan untuk menempati suatu pos pekerjaan memperhatikan beban tugas dan sifat kegiatan yang akan dilaksanakan.
2. Di samping perhatian tersebut di atas perlu juga dipertimbangkan bahwa karyawan yang menempati suatu pos pekerjaan tertentu di mana beban tugas dan sifat kegiatannya tinggi dan padat sudah seleyaknya mendapatkan insentif sebagai tambahan pendapatan atas pengorbanan yang mereka berikan. Selain untuk lebih memotivasi karyawan juga menunjukkan bahwa karyawan dibayar sesuai dengan nilai pekerjaannya masing-masing.

3. Prinsip senioritas dalam promosi suatu jabatan hendaknya lambat laun harus dihilangkan artinya kalau memang seseorang itu mampu menduduki suatu jabatan walaupun dia baru bergabung dalam perusahaan tersebut tapi kalau memang dia mampu menduduki jabatan tersebut apa salahnya.