

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISTILAH	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Perumusan Masalah.....	14
I.3 Tujuan Penelitian	14
I.4 Batasan Penelitian	15
I.5 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
II.1 Evaluasi Jabatan.....	17
II.1.1 Prinsip-Prinsip Evaluasi Jabatan	17
II.1.2 Tujuan Evaluasi Jabatan.....	18
II.1.3 Macam-macam Metode Evaluasi Jabatan	19
II.2 Penelitian Terdahulu	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	45
III.1 Model Konseptual	45
III.2 Sistematika Pemecahan Masalah	46
III.2.1 Tahap Studi Pendahuluan.....	48
III.2.2 Tahap Penilaian Jabatan.....	53
III.2.3 Perancangan Proporsi Gaji Bulanan dan Tunjangan Umum...	56

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....	58
IV.1 Pengumpulan Data	58
IV.1.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
IV.1.2 Uraian Jabatan (<i>Distinct Job Manual</i>).....	60
IV.1.3 Peraturan dan Data Gaji Pegawai PT. Graha Sarana Duta.....	64
IV.1.4 Peraturan Pemerintah Tentang Gaji/Upah	64
IV.2 Pengolahan Data	66
IV.2.1 Penilaian Jabatan (<i>Job Evaluation</i>).....	66
IV.2.2 Perancangan <i>Fixed Sallary</i> (Gaji Dasar, Tunjangan Dasar, Tunjangan Posisi, dan Tunjangan Umum Tetap)	81
BAB V ANALISIS	86
V.1 Analisis Penilaian Jabatan	86
V.1.1 Analisis Transformasi <i>Distinct Job Manual</i> (DJM) Dalam Metode Cullen Egan Dell.....	86
V.1.2 Analisis Pemeriksaan Fisibilitas	88
V.1.3 Analisis Pemeriksaan Sistem.....	89
V.2 Analisis Perancangan Gaji.....	91
V.2.1 Analisis Perancangan <i>Fixed Sallary</i>	91
V.2.2 Analisis Perancangan Fixed Sallary (Gaji Dasar, Tunjangan Dasar, Tunjangan Posisi, dan Tunjangan Umum Tetap).....	97
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	101
VI.1 Kesimpulan	101
VI.2 Saran.....	105
VI.2.1 Saran Bagi Perusahaan.....	105
VI.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	105