

BAB 4

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan teori perhitungan tunjangan remunerasi pada pegawai negeri sipil Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa *point* yakni:

- a. Dalam remunerasi ada 2 komponen penilaian yaitu *pay for position* dan *pay for performance*.
- b. Metodologi dan pentahapan perhitungan remunerasi di lingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang melalui beberapa langkah berikut ini:

1. Analisa Jabatan

Untuk melakukan analisa jabatan, ada beberapa langkah yang telah dilaksanakan yaitu:

- a) Mengidentifikasi Jabatan
- b) Merancang form analisis jabatan
- c) Memilih sampel dari setiap jabatan
- d) Mengisi form Analisa Jabatan
- e) Melakukan penilaian form analisa jabatan
- f) Melakukan tabulasi bobot Jabatan

2. Parameter dan Proses evaluasi jabatan

Metodologi yang digunakan dalam menghitung harga jabatan di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yaitu metode yang mengembangkan 10 (sepuluh) faktor penimbang :

- a. Kompetensi teknis
- b. Manajerial

- c. Komunikasi
- d. Analisa lingkungan pekerjaan
- e. Pedoman Keputusan
- f. Kondisi Kerja
- g. Wewenang (kebebasan bertindak)
- h. Tanggung Jawab Harta
- i. Peran Jabatan
- j. Probabilitas Resiko

Yang merupakan bagian dari 3 (tiga) kelompok besar sebagai dasar penentuannya, yaitu:

- a. *Input Required (Know How);*
- b. *Thinking Process Involved (Problem Solving)* dan
- c. *Output expected (accountability)*