BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Perusahaan

2.1.1 Profil Perusahaan

PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing berdiri pada tanggal 2 Februari 2000 sebagai Perseroan Terbatas yang berlokasi di Jl. Raya Kopo – Soreang Km. 11,5, Katapang – Soreang, Bandung dan memiliki kantor pusat di Trisula Center Jl. Lingkar Luar Barat, Blok A, No. 1 Kel. Rawa Buaya, Kec. Cengkareng Jakarta Barat. Perusahaan ini memiliki bisnis dalam bidang pakaian jadi (garment) khusus untuk men's/ladies jacket, ladies bottom (skirt, pants), casual (vest, casual jacket) dan celana panjang pria (men's trousers) dengan rata-rata kapasitas produksi saat ini Men's / Ladies Jacket 1.350 sets / hari, Ladies Bottom (skirt, pants) 1.200 pcs / hari, Casual (Vest, Casual jacket) 200 pcs / hari, Men's Trousers 2.000 sets / hari, Special Order 200 pcs/hari.

Dalam memproduksi produk tersebut, didukung dengan peralatan dan mesin produksi yang cukup modern serta memiliki keseimbangan produksi yang baik. PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing dikelola oleh dewan direktur yang terdiri dari Presiden Direktur adalah Mr. David Cohen, Direktur General dan Administrasi adalah Mrs. Irene Ratna Mustikawati dan Direktur Manufacturing adalah Mr. Ruddy Setiadi. PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 1.448 orang. Jenis jabatan yang berada di perusahaan ini terdiri dari 10 orang Navy Vest, 25 orang Maroon Vest, 24 orang Blue Vest, 75 orang Golden Operator, dan sisanya merupakan karyawan biasa.

PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing telah menanamkan investasi lebih dari US$ 1.000.000, - yang berasal dari 3 (tiga) investor yaitu FAMARNE NOMINEES PTY. LTD 50%, TRANS INTERNATIONAL FASHION LTD 40%, PT. TRISULA INSAN TIARA WISCO 10%. Perusahaan bekerja setiap minggunya 5 hari kerja (senin s/d jum'at) dengan jam

kerja per hari pukul 07.30 WIB s/d pukul 16.30 WIB (khusus untuk non shift). Fokus pemasaran produk PT. Trisco TAM. adalah Australia, Amerika, Afrika, Eropa, Inggris, dan Asia.

PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing memiliki visi sebagai berikut, mewujudkan PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing sebagai perusahaan garmen berkualitas tinggi yang mempunyai reputasi internasional.

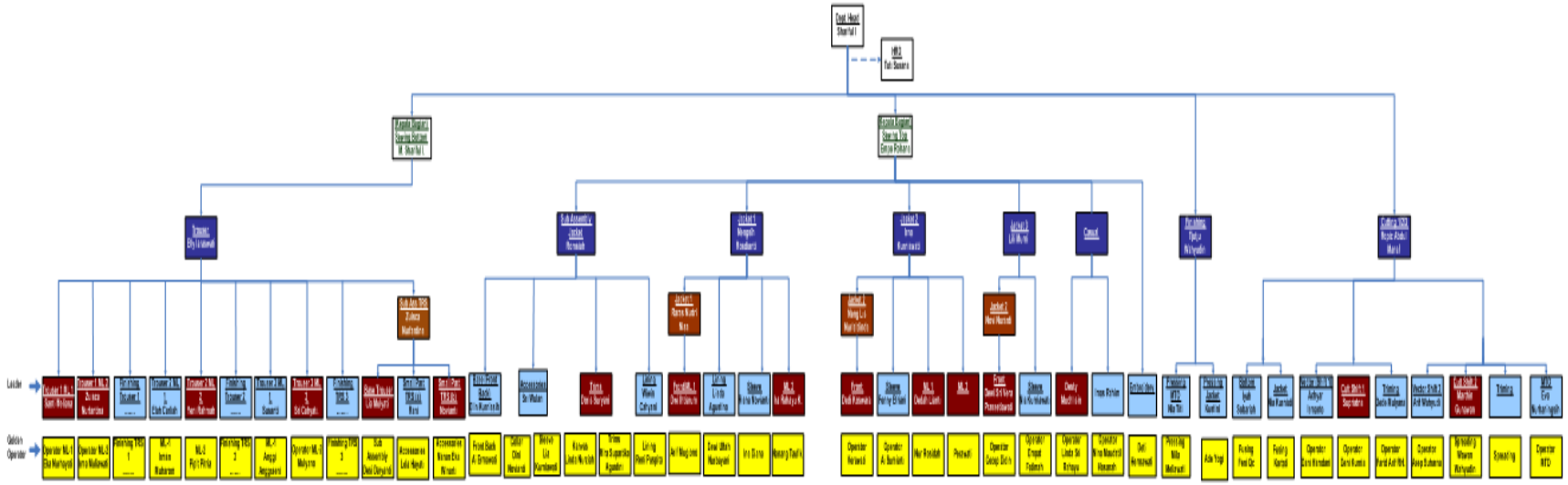
PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing memiliki misi yang telah ditentukan oleh perusahaan, diantaranya :

a. Pemenuhan kepuasan pelanggan secara terus-menerus.
b. Menjamin kualitas hasil akhir produk garmen kami.
c. Meningkatkan sarana mesin dan teknologi.
d. Mengelola dan meningkatkan standar kompetensi dan Kualitas sumber daya manusia.
e. Mengupayakan kecelakaan nihil + cedera nihil.
f. Menciptakan lingkungan kerja yang mempunyai tanggung jawab sosial yang tinggi dan bebas dari kekerasan fisik, seksual, mental, dan verbal.
g. Memenuhi batas maximum waktu kerja perminggu yang ditetapkan oleh pemerintah.
h. Memenuhi peraturan pemerintah untuk memberi upah kepada karyawan sesuai dengan standard minimum gaji yang berlaku bagi industri.
i. Mendorong suplier, subcontractor dan sub-suplier untuk menerapkan sistem manajemen mutu dan sosial dalam kebijakan perusahaan mereka.
j. Menyediakan sarana bagi pekerja untuk melaporkan penyimpangan terhadap kebijakan ini dan akan memproses laporan tersebut secara tertutup demi keamanan pekerja.
k. Mengembangkan sistem manajemen mutu dan sosial perusahaan kami dengan cara melakukan audit internal secara periodik untuk memastikan kesesuaian dengan peraturan pemerintah, peraturan dan persyaratan lain yang digunakan perusahaan.

l. Peningkatan kemajuan perusahaan secara terus menerus, yang perduli akan lingkungan hidup.

2.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi pada bagian produksi di PT. Trisco Tailored Apparel Manufacturing dapat dilihat pada gambar 2.1.



Keterangan :

- Navy Vest
- Maroon Vest
- Pendataan
- Blue Vest
- Golden Operator

Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT. Trisco Trisco Tailored Apparel Manufacturing Bagian Produksi

Deskripsi tugas yang yang ada pada bagian produksi di PT. Trisco Trisco Tailored Apparel sesuai dengan jabatannya, diantaranya :

1. Sewing

   Sewing berfungsi mengkoordinasikan aktifitas operasional proses sewing agar sesuai dengan jadwal pengiriman dan kualitas (sesuai Spesifikasi) serta kuantitas yang telah ditetapkan.

   Tugas dari sewing adalah sebagai berikut :

   a. Menerima daily schedule dari bagian PPIC dan mengkoordinasikan jadwal teknis produksi bersama *Dept Head.*
   b. Mengelola seluruh aktivitas Sewing produksi.
   c. Mengatur strategi dan operasional/proses harian bagian untuk memenuhi target dan kuantitas yang sesuai dengan yang telah direncanakan.
   d. Melakukan evaluasi harian, mingguan, dan bulanan kuantitas dan kualitas produk finishing.
   e. Menganalisa pencapaian target dan melaporkannya kepada *Dept Head.*
   f. Memberikan informasi sejelas-jelasnya mengenai masalah teknis dan standar kualitas dari setiap order kepada *Dept Head.*
   g. Melakukan evaluasi kinerja anak buah bulanan, semester, dan tahunan.
   h. Mengupayakan kerapihan, kebersihan, dan lingkungan kerja yang sehat dan aman.
   i. Membuat laporan bulanan kepada *Dept Head* terkait aktivitas dan pencapaian proses finishing garment.
   j. Data absensi operator.
   k. Evaluasi karyawan dalam masa training.

2. Navy Vest

   Navy Vest memiliki fungsi untuk mengontrol seluruh line. Line merupakan tempat dimana kegiatan produksi dilakukan. Setiap line terdiri dari bagian-bagian kegiatan produksi.

Navy Vest memiliki tugas sebagai berikut :

a. Mengontrol seluruh karyawan yang berada dalam line tersebut.
b. Mengkoordinir seluruh karyawan dalam line tersebut.
c. Memberikan informasi dari setiap kegiatan yang berada dalam line tersebut.

3. Maroon Vest

Maroon Vest merupakan asistent dari Navy Vest. Maroon Vest bertugas untuk mengcover kerjaan dari Navy Vest.

a. Tugas

a. Membantu Navy Vest dalam menjalankan tugasnya.
b. Mengganti peran dari Navy Vest apabila terjadi halangan yang mengakibatkan Navy Vest tidak dapat menjalankan tugasnya.

4. Blue Vest

Blue Vest memiliki fungsi untuk mengontrol karyawan dari 1 bagian. Bagian-bagian yang berada dalam bagian produksi sangat banyak, diantanya ada bagian Trouser, Jacket, Casual dan lain-lain.

Blue Vest memiliki tugas sebagai berikut :

a. Mengecek absensi karyawan di 1 bagian.
b. Mengecek target yang harus dicapai di 1 bagian.
c. Memberikan pengarahan terhadap karyawan di 1 bagian.

5. Golden Operator

Golden operator merupakan karyawan yang dapat menguasai beberapa proses yang berada di perusahaan. Golden operator harus menguasai minimal 5 proses yang berada di perusahaan.

Golden operator memiliki tugas sebagai berikut :

a. Mengcover karyawan apabila ada salah seorang karyawan yang berhalangan hadir.
b. Membantu karyawan yang belum bisa menguasai tugas yang dikerjakannya.

c. Memberikan pengarahan kepada karyawan yang masih belum berpengalaman.

Logo perusahaan pada PT. Trisco Trisco Tailored Apparel Manufacturing dapat dilihat pada gambar 2.2.



Gambar 2.2 Logo PT. Trisco Trisco Tailored Apparel Manufacturing

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sistem Informasi

Dalam mendefinisikan sistem terdapat dua kelompok pendekatan sistem, yaitu sistem yang lebih menekankan pada prosedur dan elemennya.

a. "*Prosedur didefinisikan sebagai suatu urut – urutan yang tepat dari tahapan – tahapan instruksi yang menerangkan apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakan, kapan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya*".[1]
b. Penganut pendekatan elemen adalah Davis (1985) "*yang mendefinisikan sistem sebagai bagian - bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud*". Sedangkan Lucas (1989) mendefinisikan "*sistem sebagai suatu komponen atau variable yang terorganisir, saling berinteraksi, saling bergantung, satu sama lain dan terpadu*".[1]

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat - sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen - komponen, batas sistem, lingkungan luar sistem, penghubung, masukan, keluaran, pengolah dan sasaran atau tujuan.

1. Komponen Sistem

   Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling berkerjasama membentuk suatu kesatuan. Komponen - komponen sistem atau elemen - elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian - bagian dari sistem. Setiap subsistem mempunyai

karakteristik dari sistem yang menjalankan suatu fungsi tertentu dan mempengaruhi proses sistem secara keseluruhan.

2. Batasan Sistem

   Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batasan sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan dan menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem

   Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun di luar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan juga merugikan.

4. Penghubung Sistem

   Penghubung merupakan media yang menghubungkan antara satu subsistem dangan subsistem yang lainnya. Melalui penghubung ini kemungkinan sumber - sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem yang lainnya.

5. Masukan Sistem

   Masukan sistem adalah energi yang dimasukan kedalam suatu sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan dan masukan sinyal maintenance input adalah energy yang dimasukan supaya sistem tersebut dapat berjalan.

6. Keluaran Sistem

   Keluaran sistem adalah energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna. Keluaran dapat merupakan masukan untuk subsistem yang lain.

7. Pengolahan Sistem

   Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

8. Sasaran Sistem

   Suatu sistem mempunyai tujuan atau sasaran, jika sistem tidak mempunyai sasaran maka sistem tersebut tidak aka nada. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.[1]

Sistem merupakan suatu bentuk integrasi antara satu komponen dengan komponen lainnya. Karema sistem memiliki sasaran yang berbeda untuk setiap kasus yang terjadi yang ada didalam sistem tersebut. Sistem dapat diklasifikasikan, diantaranya sebagai berikut:

a. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem abstrak dan sistem fisik. Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide - ide yang tidak tampak secara fisik.
b. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem alamiah dan sistem buatan manusia. Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi karena proses alam tidak dibuat oleh manusia (ditentukan dan tunduk kepada kehendak sang pencipta alam). Sistem buatan manusia adalah sistem yang dirancang oleh manusia.
c. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertentu (*deterministic system*) dan sistem tak tentu (*probabilistic system*). Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi. Sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.
d. Sistem diklasifikasikan sebagai sistem tertutup dan sistem terbuka. Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dan tidak terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya.[1]

"*Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya*".[3]

Sumber dari informasi adalah data. Data merupakan bentuk jamak dari bentuk tunggal datum atau data - item. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian - kejadian dan kesatuan nyata. Kejadian - kejadian (event) adalah sesuatu yang terjadi pada saat yang tertentu. Di dalam dunia bisnis,

kejadian - kejadian nyata yang sering terjadi adalah perubahan dari suatu nilai yang disebut dengan transaksi.

a. Kualitas informasi

Sumber dari informasi adalah data, kualitas dari suatu informasi tergantung dari empat hal antara lain :

1. Akurat

   Akurat berarti informasi harus bebas dari kesalahan- kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan.

2. Tepat pada waktunya

   Tepat berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat.

3. Relevan

   Relevan berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya.

b. Nilai informasi

Nilai dari informasi (*Value of Information*) ditentukan dari dua hal yaitu manfaat dan biaya mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya mendapatkannya. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa informasi yang digunakan didalam suatu sistem informasi umumnya digunakan untuk beberapa kegunaan.Lebih lanjut sebagian informasi tidak dapat persis ditaksir keuntungannya dengan suatu nilai uang, tetapi dapat ditaksir nilai efektivitasnya. Pengukuran nilai informasi biasanya dihubungkan dengan analisis *cost effectiveness* atau *cost-benefit*.[3]

Informasi dapat diperoleh dari sistem informasi (*information systems*) atau disebut juga dengan *processing systems* atau *information - generating systems*. Sistem informasi didefinisikan oleh Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis sebagai berikut:

"*Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi,*

bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan - laporan yang diperlukan".[3]

2.2.2 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem itu digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semiterstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana seharusnya keputusan dibuat.[4]

SPK biasanya dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. SPK yang seperti itu disebut aplikasi SPK, digunakan dalam pengambilan keputusan. Aplikasi SPK menggunakan CBIS (Computer Based Information System) yang fleksibel, interaktif, dan dapat diadaptasi, yang dikembangkan untuk mendukung solusi atas masalah manajemen spesifik yang tidak terstruktur. Aplikasi SPK menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah, dan dapat menggabungkan pemikiran pengambil keputusan. [4]

SPK lebih ditujukan untuk mendukung manajemen dalam melakukan pekerjaan yang bersifat analitis dalam situasi yang kurang terstruktur. SPK tidak dimaksudkan untuk mengotomatisasikan pengambilan keputusan, tetapi memberikan perangkat interaktif yang memungkinkan pengambil keputusan untuk melakukan berbagai analisis menggunakan model-model yang tersedia.

Tujuan dari SPK adalah :[4]

a. Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semiterstruktur.
b. Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.
c. Meningkatkan efektivitas keputusan yang diambil manajer lebih daripada perbaikan efisiensinya.
d. Kecepatan komputasi.
e. Peningkatan produktivitas.

f. Dukungan kualitas.
g. Berdaya saing.
h. Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan.

Ada beberapa jenis metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan, diantaranya :

a. Metode *Profile Matching*

Profile matching merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang/calon pemegang jabatan.[2]

Dalam proses *profile matching* merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk karyawan menempati posisi tersebut. Adapun sistem program yang disebut adalah software *profile matching* yang berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat proses *matching* antara profil jabatan (soft kompetensi jabatan) dengan profil karyawan (soft kompetensi karyawan) sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui gap kompetensi antara jabatan dengan pemegang jabatan maupun dalam pemilihan kandidat yang paling sesuai untuk suatu jabatan (ranking kandidat).[2]

b. AHP (*Analytic Hierarchy Process*)

AHP (*Analytic Hierarchy Process*) merupakan salah satu teknik pengambilan keputusan/ optimasi multivariate yang digunakan dalam analisis kebijaksanaan. Pada hakekatnya AHP merupakan suatu model pengambil keputusan yang komprehensif dengan memperhitungkan hal-hal yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Dalam model pengambilan keputusan dengan AHP pada dasarnya berusaha menutupi semua kekurangan dari model-model sebelumnya. AHP juga memungkinkan ke

struktur suatu sistem dan lingkungan kedalam komponen saling berinteraksi dan kemudian menyatukan mereka dengan mengukur dan mengatur dampak dari komponen kesalahan sistem.[8]

Proses hirarki analitik (AHP) menyediakan kerangka yang memungkinkan untuk membuat suatu keputusan efektif atas isu kompleks dengan menyederhanakan dan mempercepat proses pendukung keputusan. Pada dasarnya AHP adalah suatu metode dalam merinci suatu situasi yang kompleks, yang terstruktur kedalam suatu komponen-komponennya. Artinya dengan menggunakan pendekatan AHP kita dapat memecahkan suatu masalah dalam pengambilan keputusan.[8]

c. Metode 360 Derajat

Metode 360 derajat ini merupakan pengembangan terakhir dari teknik penilaian sendiri. Teknik ini akan memberikan data yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang bawahan, mitra, dan atasan personel.[9]

Proses penilaian itu dilaksanakan dengan mengevaluasi diri sendriri dan menggabungkan seluruh informasi atau *feedback* baik dari manager, rekan sejawat atau pelanggan. Semua pihak yang menjadi anggota dalam organisasi dilibatkan dalam memberi informasi yang sangat diperlukan dalam penilaian. Pandangan klasik yang mengganggap bahwa yang berhak menilai hanya pimpinan saja harus segera ditinggalkan dan berusaha menerapkan penilaian kinerja menurut paradigma baru.[9]

d. Metode *Perbandingan Eksponensial*

Perbandingan Eksponensial (MPE) merupakan salah satu metode untuk menentukan urutan prioritas alternatife keputusan dengan kriteria jamak.

Penentuan tingkat kepentingan kriteria dilakukan dengan cara wawancara dengan pakar atau melalui kesepakatan curah pendapat. Sedangkan Penentuan skor alternatif pada kriteria tertentu dilakukan dengan memberi nilai setiap alternatif berdasarkan nilai kriterianya. Semakin besar nilai alternatif semakin besar pula skor alternatif tersebut.

Total skor masing-masing alternatif keputusan akan relatif berbeda secara nyata karena adanya fungsi eksponensial.[5]

2.2.3 Metode *Perbandingan Eksponensial*

Menurut Marimin, Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) merupakan salah satu metode untuk menentukan urutan prioritas alternatife keputusan dengan kriteria jamak. Metode MPE terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:[5]

a. Menyusun alternatif-alternatif keputusan yang akan dipilih.
b. Menentukan kriteria atau perbandingan keputusan yang penting untuk dievaluasi.
c. Menentukan tingkat kepentingan dari setiap kriteria keputusan.
d. Melakukan penilaian terhadap semua alternatife pada setiap kriteria.
e. Menghitung skor atau nilai total setiap alternatif.
f. Menentukan urutan prioritas keputusan didasarkan pada skor atau nilai total masing-masing alternatif.
g. Formulasi perhitungan skor untuk setiap alternatif sebagai berikut:
   Rumus Perhitungan Skor Metode Perbandingan *Eksponensial*

$$\text{Total nilai } (\text{TN}_i) = \sum_{j=1}^{m} (RK_{ij})^{TKKj} \quad \textbf{[3.1]}$$

Dengan:

TNi = Total nilai alternatif ke-i

RKij = Derajat kepentingan relatif kriteria

ke-j pada pilihan keputusan i

TKKj = Derajat kepentingan kriteria

keputusan ke-j; TKKj > 0; bulat

n = Jumlah pilihan keputusan

m = Jumlah kriteria keputusan

Adanya fungsi pangkat akan membuat total masing-masing alternatif relatif berbeda pada perhitungan terakhir. Nilai pangkat merupakan tingkat kepentingan keriteria yang didapat dengan melakukan wawancara dengan pakar

atau melalui kesepakatan curah pendapat. Penentuan skor alternatif pada kriteria tertentu dilakukan dengan memberi nilai setiap alternatif berdasarkan kriterianya. Semakin besar nilai alternatif, semakin besar pula skor alternatif tersebut. Penentuan prioritas keputusan yakni dilihat dari urutan skor alternatif terbesar sampai yang terkecil. Total skor masing-masing alternatif keputusan akan relatif berbeda secara nyata karena adanya fungsi eksponensial.

Skala peringkat merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian, dimana para penilai melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil penilaian dalam skala tertentu, mulai dari hal paling rendah sampai paling tinggi. Penilaian pada umumnya diisi atasan untuk memutuskan pendapat yang paling sesuai dari setiap tingkat hasil kerja. Seorang penilai memberikan sebuah nilai kuantitatif (bobot) yang mencerminkan nilai rata-rata yang akan dihitung dan dibandingkan. Misalkan, jika appraise memperoleh skor 5 untuk setiap dimensi, maka appraise akan memperoleh jumlah skor 5 x 5 = 25. Hasil tersebut menjumlahkan semua dimensi. Ciri dari model ini, rating diberi angka 1 sampai dengan angka 5 dengan kriteria, yaitu: Sangat Penting (5), Penting (4), Cukup Penting (3), Standar (2) dan Kurang (1).

Tujuan pengelolaan sistem reward di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Dalam mempertahankan jasa-jasa karyawan dan menjaga tingkat prestasi tinggi maka motivasi dan komitmen mereka perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan penyejajaran sasaran organisasi dan individu jika sorotannya adalah manajemen reward.

Ada beraneka macam tipe-tipe skema sistem reward yang diberikan, seperti :

a. Nilai waktu (Time Rates) yaitu sistem reward yang dihubungkan dengan jumlah jam kerja. Nilai waktu dapat diklasifikasikan sebagai dasar jam kerja, upah mingguan, atau gaji bulanan. Keuntungan tertentu sistem berdasarkan waktu adalah terbuka untuk inspeksi dan wajar dalam

pengertian bahwa karyawan yang menjalankan pekerjaan yang sama akan berada pada tingkatan yang sama.

b. Penggajian berdasarkan hasil-hasilnya yaitu salah satu cara untuk mengetahui kritisme yang dilontarkan kepada sistem berdasarkan waktu dengan memperkenalkan skema penggajian berdasarkan hasil-hasilnya (Payment by results, PBR). PBR menghubungkan gaji dengan kuantitas output individual. Pelopor PBR adalah sistem pekerjaan yang dibayar menurut hasil yang dikerjakan dimana gaji dihubungkan dengan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan.
c. Penggajian berdasarkan prestasi yaitu penggajian berdasarkan prestasi ini tidak hanya mempertimbangkan hasil-hasil atau output tetapi juga perilaku aktual dalam pekerjaan. Prestasi individual diukur berdasarkan sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya atau dibandingkan dengan berbagai tugas yang ada di dalam job description, yang memanfaatkan teknik-teknik penilaian prestasi.
d. Penggajian berdasarkan ketrampilan yaitu skema-skema yang dijelaskan berkonsentrasi pada ‘output’ aktivitas kerja, seperti volume dan kualitas produksi atau laba. Sebagai perbandingan, gaji berdasarkan ketrampilan (skill – based pay) memberikan tekanan pada ‘input’ yang meliputi pengetahuan ketrampilan dan kompetensi yang diinjeksikan karyawan ke dalam pekerjaan.[6]