



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Rancangan Penggajian Karyawan di Bengkel HM Bandung

Skripsi

Oleh

Mia Rosalina

2016320235

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Rancangan Penggajian Karyawan di Bengkel HM Bandung

Skripsi

Oleh

Mia Rosalina

2016320235

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

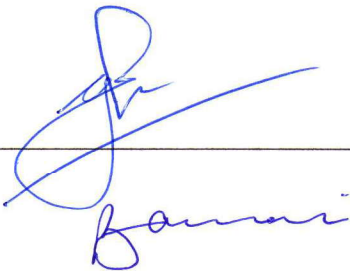
Nama : Mia Rosalina
Nomor Pokok : 2016320235
Judul : Rancangan Penggajian Karyawan di Bengkel HM Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 16 Desember 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

: 

Sekretaris

Dr. M. Banowati Talim, Dra., M.Si.

: _____

Anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mia Rosalina

NPM : 2016320235

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Rancangan Penggajian Karyawan di Bengkel HM

Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Desember 2019



ABSTRAK

Nama : Mia Rosalina
NPM : 2016320235
Judul : Rancangan Penggajian Karyawan di Bengkel HM Bandung

Sumber Daya Manusia mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia adalah dengan merancang kompensasi. Pada penelitian ini, akan dilakukan penentuan gaji pokok dengan metode poin faktor. Tahap pertama dalam metode ini adalah melakukan analisis jabatan dan evaluasi jabatan dengan menentukan faktor serta turunan faktor sehingga penulis dapat menentukan nilai dari masing-masing jabatan. Penentuan Struktur dan Skala Upah menggunakan metode poin faktor mengacu kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017.

Penelitian ini bertujuan memperbaiki struktur gaji di Bengkel HM Bandung dengan memperhatikan keadilan bagi karyawan. Untuk menjamin keadilan, penulis menggunakan evaluasi jabatan sebagai standar yang digunakan untuk pemberian gaji.

Objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah Bengkel HM Bandung yang terletak di kawasan Bandung Timur. Aktivitas utama pada Bengkel ini adalah penjualan sparepart dan layanan jasa servis pada motor.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian berupa deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

Hasil dari analisis dan evaluasi jabatan didapatkan batas upah minimum, batas upah maksimum, dan nilai tengah. Ketiga hasil tersebut menjadi patokan dalam menentukan struktur dan skala upah bulanan karyawan menggunakan metode poin faktor.

Saran yang diajukan penulis untuk Bengkel HM Bandung adalah komponen gaji yaitu komponen tetap dan variabel. Komponen tetap terdiri dari gaji pokok dan tunjangan masa kerja serta komponen variabel terdiri dari uang lembur, uang makan, dan uang transport. Selain itu, penulis mengusulkan agar adanya perubahan sistem jam kerja (*shift*) sehingga sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Kata kunci : Metode Poin Faktor, Struktur upah, Skala upah.

ABSTRACT

Name : Mia Rosalina

NPM : 2016320235

Title : Employee Payroll Design at Bengkel HM Bandung

Human Resources supports the successful achievement of organizational goals. One of the company's efforts in maintaining human resources is to design compensation. In this research, the determination of the base salary will be determined using the point factor method. The first stage in this method is to do a job analysis and job evaluation by determining factors and factor derivatives, so that the writer can determine the value of each position. Determination of Wage Structure and Scale using the point factor method refers to Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017.

The purpose of this study is to improve the salary structure at Bengkel HM Bandung by paying attention to justice for employees. To ensure fairness, researchers used job evaluation as a standard used for salary giving.

The object of research in the preparation of this thesis is Bengkel HM Bandung, located in East Bandung. The main activity at the Bengkel HM Bandung is selling spare parts and services on motorbikes.

This research is a quantitative research with survey method. This type of research is descriptive. Data collection techniques used were interviews and literature study. The data analysis technique used in this study is quantitative data analysis.

The results of the job analysis and job evaluation, there are minimum wage limits, maximum wage limits, and a median value. These three results are the criteria for determining the structure and scale of monthly employee wages using the point factor method.

Suggestions proposed by the author for HM Bandung Workshop are salary components, namely fixed and variable components. The fixed component consists of principal payments and years of service allowances and the variable component consists of overtime pay, food allowance, and transportation money. In addition, the authors propose that there be changes to the system of working hours (shift) in accordance with the Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Keywords : Poin Factor Method, Wage Structure, Wage Scale.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena hanya oleh Anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Rancangan Penggajian Karyawan di Bengkel HM Bandung”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan akademik dalam mencapai gelar Sarjana strata (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis meyakini sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka dan menerima kritik dan saran yang membangun, sehingga dapat memberikan nilai tambah yang bermanfaat.

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan bimbingan kepada penulis, khususnya kepada :

1. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra.,M.Si selaku dosen pembimbing yang bersedia memberikan arahan dan meluangkan waktu kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Bapak Sudirman, selaku pimpinan Bengkel Hasian Motor. Terimakasih untuk setiap informasi yang sangat membantu penyusunan penulisan skripsi.

3. Keluarga terkasih; Orang tua, Kakak, dan Abang yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Terimakasih untuk pacar terkasih Pefry Alex S yang selalu memberikan dukungan, menemani *up and down* sehingga penulis lebih semangat.
5. Teman-teman seperjuangan selama kuliah: Putri Gustiawati, Chrisa Wanda, Putri Nurdhita, Mutiara, Nursyifa, Vani Dwi, Meivianda, Wenny, Bia, Shae, Novi, Nicong, Natalia dan Christine.
6. Kepada diri sendiri yang sudah berjuang di perkuliahan ini
7. Dan pihak-pihak lain yang turut mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih dan penulis berharap penulisan skripsi ini dapat memberi masukan dan bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti dan pembaca. Kiranya Tuhan memberikan berkat dan sukacita kepada setiap pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandung, Desember 2019

Mia Rosalina

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penulisan.....	6
1.4 Kegunaan Penulisan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Kompensasi.....	9
2.2.1 Bentuk Kompensasi.....	11
2.2.2 Tujuan Kompensasi.....	16

2.2.3	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.2.4	Asas Kompensasi	21
2.3	Gaji dan Upah	23
2.3.1	Kebijaksanaan dalam Pemberian Upah dan Gaji	24
2.3.2	Langkah Menentukan Gaji dan Upah	25
2.4	Penyusunan Struktur dan Skala Gaji Menggunakan Metode Poin Faktor	31
2.4.1	Tahap Penyusunan Struktur dan Skala Upah	32
2.4.2	Alur Penyusunan Struktur Dan Skala Gaji Dengan Menggunakan Metode Poin Faktor	33
2.4.3	Penentuan Struktur dan Skala Upah	34
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Metode Penelitian	39
3.3	Lokasi Penelitian	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	41
3.5	Model Penelitian	42
BAB IV OBJEK PENELITIAN		44
4.1	Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan	44

4.2 Aktivitas Perusahaan.....	45
4.3 Struktur Organisasi	45
4.4 Uraian pekerjaan	46
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	51
5.1 Penggajian Pegawai Bengkel Saat ini.....	51
5.2 Komponen Gaji.....	53
5.3 Nama Jabatan	54
5.4 Usulan Gaji Karyawan Bengkel HM.....	55
5.4.1 Evaluasi Jabatan	55
5.4.2 Penentuan Nilai Faktor Pembanding	56
5.4.3 Hasil Evaluasi Jabatan	58
5.4.4 Struktur dan Skala Gaji.....	61
5.4.5 Survei Gaji	65
5.5 Simulasi Usulan Gaji	66
5.5.1 Rekomendasi.....	67
5.5.2 Komponen Baru.....	69
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	74
6.1 Kesimpulan	74
6.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77

LAMPIRAN 1.....	79
-----------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Model Penelitian	42
Gambar 4. 1 Logo Bengkel HM Bandung	45
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Bengkel HM.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kategori Rencana Pembayaran Variabel	13
Tabel 2. 2 Jenis-Jenis Benefits.....	16
Tabel 2. 3 Alur penyusunan Struktur dan Skala Gaji	34
Tabel 2. 4 Interval Total Poin dan Golongan Jabatan.....	35
Tabel 2. 5 Rentang dan Golongan Jabatan.....	35
Tabel 2. 6 Stuktur dan Skala Upah dengan Rentang	36
Tabel 2. 7 Skala Upah.....	38
Tabel 5. 1 Daftar Gaji dan Masa Kerja Karyawan Bengkel HM.....	52
Tabel 5. 2 Daftar Gaji Karyawan Bengkel HM	53
Tabel 5. 3 Nama Jabatan.....	54
Tabel 5. 4 Nilai Faktor dan Subfaktor	57
Tabel 5. 5 Hasil Evaluasi Jabatan	58
Tabel 5. 6 Daftar Jabatan dan Total Nilai.....	59
Tabel 5. 7 Interval Total Nilai, Rentang dan Golongan Jabatan.....	61
Tabel 5. 8 Klasifikasi Jabatan	61
Tabel 5. 9 Perhitungan Skala Upah.....	64
Tabel 5. 10 Struktur dan Skala Gaji dengan Rentang dan Golongan Jabatan.....	65
Tabel 5. 11 Simulasi Usulan Gaji	66
Tabel 5. 12 Gaji Pokok Usulan Akhir.....	68
Tabel 5. 13 Perhitungan Upah Lembur pada Hari Kerja	72

Tabel 5. 14 Perhitungan Upah Lembur pada Hari Libur.....	73
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Penjabaran Level dari Faktor dan Subfaktor.....	79
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang paling mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Kualitas suatu perusahaan dapat tercermin dari kualitas sumber daya manusianya atau sering disebut dengan karyawan atau pekerja. Perusahaan yang memiliki kualitas *output* yang baik berasal dari kualitas *input* yang baik. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi jaminan dan perusahaan harus memastikan kualitas setiap karyawan. Banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis yang ada, membuat pemimpin harus menyesuaikan diri dengan para pesaing. Untuk bertahan di pasar yang bersaing, perusahaan perlu berupaya merancang dan mengelola semua sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia salah satunya adalah dengan merancang kompensasi. Setiap perusahaan memerlukan proses pemberian kompensasi yang menganut prinsip layak dan adil. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan mengapa karyawan tetap memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi adalah bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja (Dessler, 2016, hal. 346). Salah satu tujuan utama pemberian kompensasi yaitu

mempertahankan pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan, akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Hal ini akan memberi dampak yang baik pada kemajuan perusahaan itu sendiri.

Banyak bentuk balas jasa yang diberikan kepada pegawai salah satunya adalah gaji. Gaji merupakan uang yang dibayarkan secara bulanan kepada pekerja atas jasa pelayanannya (Mangkunegara, 2000, hal. 85).

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 :

Gaji atau upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pemberian imbalan atau gaji sudah menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan. Pemberian gaji harus diterapkan dengan sistem dan prosedur yang benar dapat menghindari terjadinya ketidakseimbangan antara pemberian gaji dengan kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai. Suatu proses penggajian yang baik tidak semata-mata dilihat dari jumlah yang besar. Hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan jumlah gaji adalah keadilan dan kelayakan. Seperti yang telah dikemukakan dalam peraturan pemerintah diatas, kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja

dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.

Setiap perusahaan wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh Pekerja atau Buruh pada saat upah dibayarkan. Hal ini dilakukan untuk memastikan adanya keadilan internal dalam sistem penggajian. Dalam mencapai keadilan internal, kebijakan pengupahan yang dapat diterapkan salah satunya adalah dengan merancang struktur dan skala pengupahan yang proporsional.

Struktur dan skala upah wajib disusun oleh setiap pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau sebaliknya yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Golongan jabatan merupakan pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan.

Bengkel HM merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa baik kendaraan motor maupun mobil. Bengkel HM Bandung belum menyusun Struktur dan Skala Upah sehingga menyebabkan kurangnya keadilan dalam menentukan jumlah gaji. Selain itu, Bengkel HM Bandung kurang memperhatikan tugas dan tanggung jawab sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam pemberian gaji.

Pentingnya menyusun struktur dan skala upah agar ada tingkatan upah yang disesuaikan dengan masa kerja. Melalui struktur upah ini, karyawan yang

sudah bekerja lebih lama akan memperoleh upah yang lebih tinggi dibanding karyawan yang baru masuk kerja. Adapun sanksi administratif yang berlaku jika suatu perusahaan tidak menyusun struktur dan skala upah (Republik Indonesia, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Rancangan Penggajian Karyawan di Bengkel HM Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Bengkel HM merupakan usaha kecil yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa baik kendaraan motor maupun mobil. Bengkel ini sudah berdiri kurang lebih 25 tahun sejak tahun 1994 dengan kepemilikan atas nama Bapak Sudirman. Pada awal berdirinya, Bengkel HM hanyalah sebuah bengkel kecil dengan 2 karyawan. Pada tahun 2004, Bapak Sudirman memutuskan untuk pindah ke lahan yang lebih luas yaitu tempat dimana bengkel HM berdiri pada saat ini. Jumlah karyawan yang dimiliki sampai sekarang adalah 6 orang yaitu 2 orang mekanik khusus servis dan 4 orang khusus menangani ganti oli dan pembelian sparepart.

Jam operasional Bengkel HM adalah Pkl. 06.00 – 20.00 WIB pada hari senin-sabtu sehingga karyawan bekerja selama 14 jam sehari untuk 7 hari kerja dan 98 jam seminggu. Gaji yang diterima oleh karyawan berbeda disesuaikan dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan maka gaji yang diterima

akan lebih besar. Gaji diberikan setiap bulan kepada karyawan secara langsung, sedangkan uang makan sebesar Rp10.000,00 diberikan setiap harinya dan memperhatikan kehadiran karyawan. Jika karyawan tersebut tidak hadir, maka uang makan tidak akan diberikan. Selain itu, setiap karyawan mendapatkan fasilitas berupa tempat tinggal yang digunakan untuk bersamaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat sebuah permasalahan yang terjadi pada pemberian gaji perusahaan. Sistem penggajian pada Bengkel HM masih memiliki kekurangan dalam prosedur pemberian gaji dan kurangnya keadilan dalam menentukan jumlah gaji. Permasalahan yang terjadi pada Bengkel HM yaitu jumlah gaji yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan jam kerja. Selain itu, dilihat dari masa kerjanya selisih gaji antara karyawan baru dan karyawan lama hanya sedikit menyebabkan karyawan merasa tidak adil dengan gaji yang diterima. Menurut hasil wawancara, karyawan merasa gaji yang diterima kurang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan yang telah berkeluarga dan memiliki anak sangat keberatan dengan jumlah gaji saat ini. Hal ini langsung ditunjukkan oleh karyawan kepada Bengkel HM dengan meminta kenaikan gaji atau bahkan banyak karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri.

Menurut Ibrahim dan Boerhaneoddin, kompensasi mendorong efektivitas kinerja karyawan selama periode yang lebih lama. Selain itu, Ibrahim dan Boerhaneoddin menyarankan bahwa imbalan yang sesuai akan mempertahankan karyawan dan pada akhirnya memberikan kepuasan kerja, komitmen dan kesetiaan. Bukti dari penelitian sebelumnya menunjukkan

bahwa ada yang hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja (Darma & Supriyatno, 2017).

Untuk membantu menyelesaikan masalah ini, maka penulis akan membuat perbaikan sistem penggajian yang lebih baik. Dari penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menerapkan standar gaji dasar yang adil dan sesuai dengan tingkat pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yaitu Bagaimanakah sistem penggajian yang sesuai untuk karyawan di Bengkel HM?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu untuk menyusun sistem penggajian karyawan pada Bengkel HM Bandung.

1.4 Kegunaan Penulisan

Hasil penulisan yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak :

1. Bagi penulis
 - a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan

- b. Menjadi bahan pembelajaran dan dipraktekkan ketika penulis akan merintis sebuah usaha
 - c. Menambah pengetahuan mengenai pentingnya keadilan dalam sistem penggajian yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang mampu meningkatkan produktivitas kerja
2. Bagi perusahaan yang diteliti

Hasil penulisan diharapkan dapat menjadi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam menerapkan sistem penggajian yang adil.

3. Pembaca dan pihak lain

Hasil penulisan ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam bidang sumber daya manusia. Hasil penulisan ini juga dapat dikembangkan kembali di penulisan selanjutnya dan dijadikan studi perbandingan.