

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN AKHIR DAN REKOMENDASI**

#### **4.1 Kesimpulan**

Penulis telah membantu perusahaan untuk membuat struktur dan skala gaji bagi CV. Indah Warna Cemerlang sesuai dengan tahapan yang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah. Tahapan struktur dan skala gaji dimulai dari analisis jabatan, evaluasi jabatan dan menentukan struktur dan skala gaji. Mengingat CV. Indah Warna Cemerlang merupakan perusahaan yang tergolong UMKM, maka perusahaan tidak diwajibkan untuk menyusun struktur dan skala gaji sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah bagi setiap kota di dalam provinsi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pasal 36 Tentang Upah Terendah Pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil, maka CV. Indah Warna Cemerlang dapat menetapkan gaji terendah berdasarkan angka garis kemiskinan di tingkat provinsi atau rata-rata konsumsi di tingkat provinsi.

Penulis menggunakan rata-rata konsumsi di provinsi Jawa Barat sebagai patokan paling rendah dalam menetapkan gaji dikarenakan CV. Indah Warna Cemerlang berlokasi di Tambun, yang merupakan salah satu kabupaten di Jawa Barat. Dengan mempertimbangkan rata-rata konsumsi dan kemampuan perusahaan dalam menggaji pegawai, maka dapat diketahui bahwa struktur dan skala gaji ditujukan bagi 9 *grade* dengan jabatan yang berbeda-beda. Tujuan dibuatnya

struktur dan skala gaji adalah agar pegawai mengetahui secara transparan mengenai *system* penggajian di perusahaan dan tidak menimbulkan rasa iri dan ketidakadilan antar pegawai.

#### **4.2 Rekomendasi**

Penulis memberikan rekomendasi kepada perusahaan agar:

1. Melaporkan dan mendaftarkan struktur skala gaji kepada dinas atau pejabat terkait dengan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan
2. Melakukan peninjauan secara berkala agar tetap sesuai dengan kemampuan perusahaan dan regulasi pemerintah yang terus mengalami perubahan.
3. Melakukan sosialisasi kepada direktur, akuntan/admin mengenai struktur dan skala gaji yang baru
4. Melakukan uji coba kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2022, July 8). *Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas)* . Retrieved from Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat: <https://jabar.bps.go.id/statictable/2022/07/08/645/rata-rata-pengeluaran-per-kapita-sebulan-makanan-dan-bukan-makanan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-barat-rupiah-2020-dan-2021.html>
- Chi, H., Yeh, H., & Guo, T. (2018). Salary or job interest? How salary and job interest moderates the willingness to apply for a job. *Asia-Pasific Journal of Business Administration*, 64-78.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management 8th edition*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Fachrurrozie, Nurkhin, A., Kusumantoro, Muhsin, Mukhibad, H., & Junarto, H. (2022). *Analisis Faktor Penentu Kinerja ((Profitabilitas) Perbankan Indonesia; Bagaimana Pengaruh Kesenjangan Gaji?* Semarang: Bookchapter Unnes.
- Fredriksz, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan PENATARAN*, 143-152.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-72.
- Hardani , Sukmana, D. J., Andriani, H., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Heryana, A. (2021). Analisis Jabatan. *Research Gate*, 1-6.
- Indonesia, P. R. (n.d.). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kartiwan, A., Mulyati, D. S., & Selamat. (2022). Usulan Perancangan Take Home Pay Berdasarkan Evaluasi Jabatan Menggunakan Metode Cullen Egan Dell (CED). *Bandung Conference Series: Industrial Engineering Science*, 228-238.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia . (2017). *Struktur & Skala Upah*. Jakarta: Biro Humas Kementerian Ketenagakerjaan .
- Khoniah, I., Istaqoma, R. S., Qotrunnada, S., Rohmah, A., & Lutfia, K. (2015, April). *Penentuan Tingkat Jabatan (Job Grading)*. Retrieved from Academia.edu.
- Kusumawardhani, L. T. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk, Area Bandar Lampung*. Yogyakarta: Repository Universitas Sanata Dharma.

- Lantara, I. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Indonesia Tourism Development Corporation(ITDC). *ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 1-10.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Murjanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Nur, F. (2019). Pengaruh Sistem Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar* , 15-16.
- Pandiangan, C. B., & Silvianita, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajasaland. *e-Proceeding of Management Telkom University*, 1374-1377.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017. (2017). *Struktur dan Skala Upah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. (2021). *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Retrieved from Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021. (2021). *Pengupahan*.
- Quit Genius. (2022). *Salary Survey*. Retrieved from HR Salary: <https://www.quitgenius.com/hr-glossary/salary-survey>
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 1-12.
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1-14.
- Siagian, S. P. (2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simatupang, B., & Kartikasari, D. (2017). Analisis dan Evaluasi Jabatan Untuk Menentukan Tingkat Gaji Karyawan Pada PT Nok Precision Component Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 74-81.
- Soeriawibawa, D. T., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor. *Study & Management Research (SMART)*, 11.
- Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora*, 1-7.
- Suharnomo. (2022). *Manajemen Kompensasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1-11.

- Sutisna, C. N., Atmojo, M. I., Mutiara, S., Nurminda, M. D., & Mulyani, J. (2021). Perbaikan Sistem Penggajian Apotek X di Bandar Lampung dengan Metode Point System (Adhered). *Kolegial*, 1-15.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarsono, L. W., Aisha, A. N., & Nugraha, F. N. (2019). Comparison of Job Evaluation Methods: Implications for the Salaries Design in Publishing Company. *Atlantis Press*, 306-310.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., . . . Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Thomas, R. (2017). The Return of "Pay" and How To Optimise it. *Strategic HR Review*, 182-188.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020. (2020). *CIPTA KERJA*.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Jurnal Diakom*, 83-90.