



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

Terakreditasi UNGGUL
SK BAN-PT No. 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

Penyusunan Struktur dan Skala Gaji pada
CV. Indah Warna Cemerlang

Skripsi

Oleh
Ratih Puspitasari
6081901231

Bandung
2023



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

Terakreditasi UNGGUL
SK BAN-PT No. 1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

Penyusunan Struktur dan Skala Gaji pada
CV. Indah Warna Cemerlang

Skripsi

Oleh
Ratih Puspitasari
6081901231

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

Bandung
2023

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis Program Sarjana



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Ratih Puspitasari
Nomor Pokok : 6081901231
Judul : Penyusunan Struktur dan Skala Gaji pada CV. Indah
Warna Cemerlang

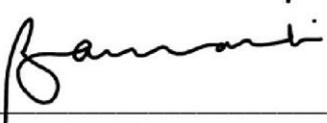
Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 19 Januari 2023
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. James Rianto Situmorang Drs., M.M. : 

Sekretaris

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

Anggota

Dian Sadeli, S.E., M.Ak : 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratih Puspitasari
NPM : 6081901231
Jurusan Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul : Penyusunan Struktur dan Skala Gaji pada
CV. Indah Warna Cemerlang

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

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

Bandung, 6 Januari 2023



Ratih Puspitasari

ABSTRAK

Nama : Ratih Puspitasari

NPM : 6081901231

Judul : Penyusunan Struktur dan Skala Gaji pada CV. Indah Warna Cemerlang

Manusia melakukan setiap kewajibannya sebelum menerima yang akan menjadi haknya. Gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balasan atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik adalah pemberian gaji yang terstruktur dan transparan kepada pegawai namun hal ini masih sulit untuk dilakukan seperti yang dialami oleh CV. Indah Warna Cemerlang. Tujuan penelitian ini untuk menyusun struktur dan skala gaji yang tepat bagi CV. Indah Warna Cemerlang, sebuah perusahaan berskala kecil bergerak di bidang percetakan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumen. Dalam menyusun struktur dan skala gaji bagi CV. Indah Warna Cemerlang, penulis menggunakan metode poin faktor. Semakin tinggi poin yang didapatkan oleh pegawai maka gaji yang akan diterima akan semakin besar. Faktor pembandingan yang digunakan dalam metode poin ini adalah keahlian, tanggung jawab, upaya dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan evaluasi jabatan, dilakukan penyusunan grade/pangkat golongan dan terakhir penentuan besaran angka gaji dalam tabel struktur skala gaji.

Hasil penelitian berupa struktur dan skala gaji bagi CV. Indah Warna Cemerlang yang terdiri dari 9 golongan jabatan dengan 3 klasifikasi yaitu *staff*, *supervisory* dan *managerial* dan 3 skala yaitu gaji terendah, gaji tengah dan gaji tertinggi. Setelah simulasi dilakukan maka ditemukan 2 jabatan yang mengalami kelebihan gaji, 8 jabatan yang mengalami kekurangan gaji, dan 3 jabatan yang sudah sesuai. Penulis memberikan rekomendasi untuk melakukan penyesuaian gaji. Selanjutnya penulis juga menyarankan agar struktur skala gaji dilaporkan dan didaftarkan ke pejabat yang berwenang pada kementerian atau dinas provinsi atau dinas kabupaten kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. Struktur dan skala gaji yang sudah dibuat dapat dilakukan evaluasi sesuai dengan aturan kenaikan penggajian sebagai upaya agar struktur dan skala gaji tetap sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Kata kunci: Penggajian, *Poin Factor System*

ABSTRACT

Name : Ratih Puspitasari

NPM : 6081901231

Title : *The Forming of Salaries Structure and Scale at CV. Indah Warna Cemerlang*

Human performs every obligation before receiving what will be their right. Salary is a reward in the form of money given by the company to employees in return for the work of employees. Payroll What is good is the provision of structured and transparent salaries to employees, but this is still difficult to do as experienced by CV. Indah Warna Cemerlang. The purpose of this research is to develop the right salary structure and scale for CV. Indah Warna Cemerlang, a small scale company engaged in printing.

This type of research is descriptive analysis. The method used is a case study with data collection techniques through interviews and document studies. In preparing the structure and salary scale for CV. Indah Warna Cemerlang, the author uses the point factor. The higher the points earned by the employee, the greater the salary that will be received. Comparative factors used in this point method are expertise, responsibility, effort and work environment. After the job evaluation is carried out, grades are arranged and finally the salary scale is determined in the salary scale structure table.

The results of the study are the structure and salary scale for CV. Indah Warna Cemerlang which consists of 9 job categories with 3 classifications namely staff, supervisory and managerial and 3 scales namely the lowest salary, middle salary and highest salary. After the simulation was carried out, it was found that 2 positions experienced excess salary, 8 positions experienced a shortage of salary, and 3 positions that were appropriate. The author provides recommendations for making salary adjustments. Furthermore, the author also suggests that the structure of the salary scale be reported and registered with the authorized official at the ministry or provincial service or district/city office that administers government affairs in the field of manpower. The salary structure and scale that has been made can be evaluated in accordance with the salary increase rules as an effort so that the salary structure and scale remain in accordance with the company's capabilities.

Keywords: Payroll, Point Factor System

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Penyusunan Struktur dan Skala Gaji pada CV. Indah Warna Cemerlang”**. Skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan strata 1 Universitas Katolik Parahyangan. Selain itu, skripsi ini juga dibuat sebagai salah satu penerapan dari ilmu yang telah saya dapatkan selama berkuliah di Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang disampaikan agar menjadi perbaikan dan membantu penulisan skripsi menjadi lebih baik lagi. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, masukan serta arahan dari berbagai pihak karena dalam penulisan skripsi ini terdapat kesulitan, namun berkat bantuan, bimbingan, saran maka segala kesulitan dapat dijalani dengan sebaik-baiknya dan skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan ketulusan dan kerendahan hati saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu dan Almarhum Bapak yang sudah di surga, yang selalu ada setiap saat dari kecil hingga dewasa, memberikan kasih sayang penuh dan dukungan doa dalam penyusunan skripsi ini.
2. Kakak tersayang Joseph Setyo Nugroho yang selalu memberi doa, saran dan dukungan.
3. Bapak Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan
4. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Drs., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan
5. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis

6. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi atas segala arahan serta masukan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar lainnya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan
8. Seluruh pegawai CV. Indah Warna Cemerlang yang memberikan doa, *support* dalam memberikan saran dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Muhammad Raafi Soerya Parent, Andrean Stefano Sinaga, Ghozi Muhammad Rizky yang telah menjadi sahabat selama perkuliahan dan berjuang bersama serta memberi warna dalam hidup penulis.
10. Jean Felix Cristian yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, serta menjadi pendengar yang baik atas segala keluhan dalam penyusunan skripsi.
11. Adik Ni Made Adriella yang mampu memberikan tawa dan canda selama penulis menyusun skripsi ini.
12. Shafa, Kak Yohanes, Kak Raksa yang mendukung serta saling memberikan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus dan ikhlas membantu penulis dengan memberikan doa, motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik

Semoga apa yang telah dihasilkan dalam skripsi ini, dapat membantu berbagai pihak yang membacanya untuk memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas. Penulis mengucapkan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan. Atas perhatiannya, penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, 6 Januari 2023

Ratih Puspitasari

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Objek Penelitian	8
1.5.1 Gambaran Umum Perusahaan	8
1.5.2 Sejarah Perusahaan	9
1.5.3 Visi dan Misi Perusahaan	11
1.5.4 <i>Value</i> Perusahaan.....	12
1.5.5 Lokasi Perusahaan	13
1.5.6 Waktu Operasional Perusahaan	13
1.5.7 Bagan Organisasi	13
1.5.8 <i>Job Description</i>	15
1.5.9 Jumlah Tenaga Kerja	16
1.5.10 Produk yang Dijual	16
BAB II.....	19
KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI.....	19
2.1 Sumber Daya Manusia	19
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	19
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20

2.3 <i>Reward</i>	20
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i>	21
2.3.2 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	21
2.4 Kompensasi	21
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.4.2 Tujuan Kompensasi	22
2.4.3 Bentuk Kompensasi	24
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	26
2.5 Gaji	27
2.6 Penyusunan Struktur dan Skala Upah	28
2.6.1 Analisis Jabatan	29
2.6.2 Evaluasi Jabatan.....	29
2.6.3 <i>Grading</i>	30
2.6.4 Survei Gaji	30
2.7 Metode <i>System Poin</i>	31
2.7.1 Alur Metode <i>System Poin</i>	31
2.8 Jenis Penelitian	34
2.9 Metode Penelitian.....	34
2.10 Teknik Pengumpulan Data	35
2.11 Model Penelitian.....	36
2.12 Operasionalisasi Variabel.....	36
BAB III	37
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
3.1 Hasil.....	37
3.1.1 Peyusunan Struktur dan Skala Gaji	37
3.2 Pembahasan	61
3.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Besaran Gaji yang Diperoleh	61
3.2.2 Komponen Gaji di CV. Indah Warna Cemerlang.....	63
3.2.3 Hasil Penyusunan Struktur dan Skala Gaji CV. Indah Warna Cemerlang	64
BAB IV	66
KESIMPULAN AKHIR DAN REKOMENDASI	66

4.1 Kesimpulan.....	66
4.2 Rekomendasi	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-rata konsumsi masyarakat Provinsi Jawa Barat tahun 2021	3
Tabel 2.1 Interval Total Poin	32
Tabel 2.2 <i>Range</i>	32
Tabel 2.3 Struktur dan Skala Gaji	33
Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel 3.2 Analisis jabatan admin/akuntan	40
Tabel 3.3 Daftar Jabatan	41
Tabel 3.4 Poin Faktor	42
Tabel 3.5 Daftar Pengelompokkan Jabatan.....	42
Tabel 3.6 Rentang	43
Tabel 3.7 Poin Faktor	45
Tabel 3.8 Poin Faktor Pendidikan	46
Tabel 3.9 Poin Faktor Lama Bekerja	46
Tabel 3.10 Hasil Evaluasi Jabatan	49
Tabel 3.11 Daftar Jabatan dan Total Poin	50
Tabel 3.12 Interval Poin dan Golongan Jabatan	52
Tabel 3.13 Daftar Klasifikasi Jabatan	52
Tabel 3.14 Interval, Rentang, Golongan Jabatan	53
Tabel 3.15 Struktur skala gaji dengan rentang dan golongan	53
Tabel 3.16 Struktur skala gaji dengan rentang dan golongan untuk gaji tengah terendah dan tertinggi.....	54
Tabel 3.17 Struktur dan skala gaji dengan rentang dan golongan jabatan untuk gaji tengah masing-masing golongan.....	56
Tabel 3.18 Tabel Struktur dan Skala Gaji CV. Indah Warna Cemerlang dengan Metode Poin Faktor.....	57
Tabel 3.19 Pemetaan gaji untuk CV. Indah Warna Cemerlang	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Job Description</i> Admin/Akuntan	15
Gambar 1.2 Daftar Pesanan Barang Dengan <i>Purchase Order</i>	17
Gambar 1.3 <i>Manual Book</i>	18

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Bagan Organisasi CV. Indah Warna Cemerlang	14
Bagan 2.1 Model Penelitian	36
Bagan 3.1 Alur penyusunan struktur skala gaji menggunakan metode poin faktor	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 <i>Job Description</i> Direktur	71
Lampiran 1.2 <i>Job Description</i> Kepala Produksi	72
Lampiran 1.3 <i>Job Description</i> Kepala Departemen Cetak	73
Lampiran 1.4 <i>Job Description</i> Kepala Departemen Penggabungan	74
Lampiran 1.5 <i>Job Description</i> Kepala Departemen <i>Finishing</i>	75
Lampiran 1.6 <i>Job Description</i> Operator Cetak	76
Lampiran 1.7 <i>Job Description</i> Operator Lipat dan Jilid	77
Lampiran 1.8 <i>Job Description</i> Operator Binding	78
Lampiran 1.9 <i>Job Description</i> Kepala Gudang.....	79
Lampiran 1.10 <i>Job Description</i> Desain Grafis	80
Lampiran 3.1 Analisis Jabatan Direktur.....	81
Lampiran 3.2 Analisis Jabatan Kepala Produksi.....	81
Lampiran 3.3 Analisis Jabatan Desainer.....	81
Lampiran 3.4 Analisis Jabatan Kepala Departemen Percetakan.....	81
Lampiran 3.5 Analisis Jabatan Kepala Departemen Penggabungan.....	82
Lampiran 3.5 Analisis Jabatan Kepala Departemen <i>Finishing</i> dan Kualitas Mutu	82
Lampiran 3.6 Analisis Jabatan Kepala Gudang	82
Lampiran 3.7 Analisis Jabatan Operator Cetak.....	83
Lampiran 3.8 Analisis Jabatan Staff Departemen Cetak	83
Lampiran 3.9 Analisis Jabatan Operator Lipat dan Jilid.....	83
Lampiran 3.10 Analisis Jabatan Operator Binding	83
Lampiran 3.11 Analisis Jabatan Staff Departemen Penggabungan	84
Lampiran 3.12 Analisis Jabatan Staff <i>Finishing</i>	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia harus melakukan setiap kewajiban sebelum akhirnya menerima yang menjadi suatu haknya. Kewajiban yang mereka lakukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan manusia dibagi menjadi tiga yaitu kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Kebutuhan setiap manusia yang berbeda-beda dan tidak disamaratakan satu sama lain. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari adalah dengan cara bekerja. Sehingga dengan cara bekerja, mereka akan mendapatkan gaji.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, menjelaskan pengertian dari upah itu sendiri. “Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/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”.

Pemberi kerja harus mampu melaksanakan kewajibannya untuk memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang tertulis di Undang-Undang,

Peraturan Pemerintah maupun kemampuan dari perusahaan itu sendiri. Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja seperti rekan kerja, jenis pekerjaan, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan untuk berkembang (Lantara, 2017). Jika salah satu dari faktor ini tidak terwujud dengan baik di dalam perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai (Harahap & Khair, 2019).

Apabila penerima kerja menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki, maka penerima kerja akan merasa puas dan membuat pegawai menjadi lebih produktif. Salah satu cara untuk mewujudkan kepuasan bagi para pegawai adalah dengan *system* penggajian yang baik serta adanya *system* kompensasi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Perusahaan-perusahaan yang masih tergolong menengah atau UKM, belum sepenuhnya peduli mengenai pentingnya memberikan imbalan berupa *reward* maupun kompensasi bagi setiap pegawainya. Perusahaan yang baik maka akan memikirkan bukan hanya gaji yang diberikan kepada setiap pegawainya, melainkan juga kesejahteraan lainnya. Tujuan diberikannya kompensasi bagi pegawai karena kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan atas hasil dan usaha yang telah diberikan kepada perusahaan saat ini, menjadikan keadilan diantara pegawai, hingga memperoleh karyawan yang lebih bermutu (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017). Setiap pegawai mengharapkan adanya penghargaan berupa kenaikan gaji atau secara keuangan

bukan hanya melalui adanya gaji pokok, melainkan juga bentuk kompensasi lainnya seperti bonus atas hasil kinerja pegawai (Thomas, 2017).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada pasal 88A tertulis bahwa “pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan”. Hal ini tidak dapat berdiri sendiri karena besaran upah minimum tidak tertulis di dalam Undang- Undang. Selain itu, bagi masyarakat yang memiliki UMKM, tidak diwajibkan untuk memberikan gaji kepada pegawainya sebesar Upah Minimum Kota. Pelaku UMKM dapat memberikan gajinya berdasarkan rata-rata pengeluaran per kapita maupun garis kemiskinan tingkat provinsi.

Tabel 1.1 Rata-rata konsumsi masyarakat Provinsi Jawa Barat tahun 2021

No	Kabupaten/Kota	Besaran (Rp)
1	Kabupaten Bogor	Rp1.220.669,29
2	Kabupaten Sukabumi	Rp1.018.782,54
3	Kabupaten Cianjur	Rp959.446,99
4	Kabupaten Bandung	Rp1.210.944,21
5	Kabupaten Garut	Rp831.102,30
6	Kabupaten Tasikmalaya	Rp884.302,63
7	Kabupaten Ciamis	Rp1.021.570,53
8	Kabupaten Kuningan	Rp1.211.684,90
9	Kabupaten Cirebon	Rp1.016.766,58
10	Kabupaten Majalengka	Rp1.095.738,70
11	Kabupaten Sumedang	Rp1.144.317,33
12	Kabupaten Indramayu	Rp1.248.638,06
13	Kabupaten Subang	Rp1.154.420,45
14	Kabupaten Purwakarta	Rp1.400.486,88
15	Kabupaten Karawang	Rp1.242.403,46
16	Kabupaten Bekasi	Rp1.588.581,60
17	Kabupaten Bandung Barat	Rp952.620,37
18	Kabupaten Pangandaran	Rp1.179.731,01
19	Kota Bogor	Rp1.960.499,86
20	Kota Sukabumi	Rp1.483.147,21

21	Kota Bandung	Rp2.082.374,89
22	Kota Cirebon	Rp1.629.707,91
23	Kota Bekasi	Rp2.488.463,13
24	Kota Depok	Rp2.304.941,48
25	Kota Cimahi	Rp1.827.071,74
26	Kota Tasikmalaya	Rp1.310.775,14
27	Kota Banjar	Rp1.088.976,65
Rata-Rata Jawa Barat		Rp1.372.659,10

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2022)

Meskipun upah minimum, rata-rata konsumsi dan garis kemiskinan telah ditetapkan oleh pemerintah, namun masih banyak ditemukan perusahaan yang belum menetapkan struktur dan skala gaji bagi setiap pegawainya. Sehingga hal ini menyebabkan adanya kesenjangan antar pegawai dengan memegang tanggung jawab yang sama. Ketidaksesuaian penggajian menjadi alasan terciptanya kesenjangan di dalam perusahaan. Menurut Chi dalam Fachrurrozie, et al., (2022), menjelaskan bahwa akibat apabila salah satu karyawan membandingkan antara gajinya dan orang lain dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan maka dapat berakibat pada berkurangnya kontribusi ke perusahaan karena merasa tidak adil.

Selain itu, menurut Banker dalam Fachrurrozie, et al., (2022), memberikan penjelasan bahwa dengan memberikan gaji yang rendah pada tenaga ahli membuat para tenaga ahli tidak menggunakan seluruh keahliannya dalam perusahaan, sehingga akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dengan dibuatnya struktur dan skala gaji yang tepat serta adil mampu untuk meningkatkan loyalitas karyawan, citra perusahaan sehingga nantinya mampu menarik banyak calon pegawai yang memiliki kriteria lebih baik.

Sejak berdirinya CV. Indah Warna Cemerlang pada tahun 1997 hingga saat ini, *system* penggajian belum dibuat oleh perusahaan. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 yang mengatur tentang struktur dan skala gaji, menjelaskan bahwa pengusaha sudah harus menyusun struktur dan skala gaji paling lambat tanggal 23 Oktober 2017.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Penyusunan Struktur dan Skala Gaji pada CV. Indah Warna Cemerlang”.

1.2 Rumusan Masalah

CV. Indah Warna Cemerlang adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan baik itu pembuatan *manual book* maupun buku-buku lainnya yang dibutuhkan oleh *customer*. CV. Indah Warna Cemerlang berlokasi di Villa Bekasi Indah 2 Blok A No 3-3A, Tambun. Perusahaan ini memiliki fokus pada percetakan *by order* dan bukan percetakan yang mencetak buku lalu memperjual belikan secara bebas. CV. Indah Warna Cemerlang memiliki beberapa *customer* yang sudah bekerja sama sejak perusahaan ini didirikan. Salah satunya adalah PT. Suzuki Indomobil Motor. PT. Suzuki Indomobil Motor mempercayakan *manual book* di setiap mobil yang diproduksi, merupakan hasil dari CV. Indah Warna Cemerlang.

Hal yang membuat penulis tertarik untuk mengangkat judul ini karena *system* penggajian yang terjadi di CV. Indah Warna Cemerlang hanya didasarkan pada kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja ketika

penerimaan pegawai pertama kali. Sehingga membuat adanya kesenjangan antar pegawai yang mengemban tanggung jawab dengan porsi yang sama. Tidak adanya struktur dan skala gaji, membuat penerima kerja tidak mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukannya selama ini sudah sesuai atau seharusnya menerima hak yang lebih besar.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pasal 36 yang mengatur tentang upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, menjelaskan bahwa upah yang harus diterima oleh ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh memiliki beberapa ketentuan:

- a. Paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi
- b. Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi

Sehingga diketahui bahwa bagi perusahaan UMKM yang belum mampu untuk memberikan gaji sesuai dengan ketentuan UMK maka dapat menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 sebagai landasan dalam memberikan penggajian kepada setiap pegawainya. Hal ini tentu akan membantu bagi pengusaha UMKM dalam memberikan gaji yang sesuai dengan kemampuan perusahaan namun juga tidak melanggar peraturan pemerintah.

Pada saat pendirian hingga saat ini, kenaikan struktur dan skala gaji pada CV. Indah Warna Cemerlang tidak tersusun dengan baik. Kenaikan pada gaji tidak berdasarkan adanya faktor - faktor yang mempengaruhi kenaikan penggajian, tetapi hanya berlandaskan pada keinginan yang dibuat oleh pemberi

kerja (pengusaha). Peninjauan gaji perlu dilakukan secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Hal ini sesuai dengan yang tertera di Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada pasal 92A.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa rumusan masalah yang terjadi di kasus ini adalah bagaimana struktur dan skala gaji yang sesuai untuk diterima oleh pegawai CV. Indah Warna Cemerlang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu dapat menyusun struktur serta skala gaji yang sesuai bagi pegawai di CV. Indah Warna Cemerlang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan, maka penulis mengharapkan ada manfaat yang bisa diambil baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut ini adalah manfaat dari penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

- a. Mampu memberikan pandangan maupun wawasan baru bagi perusahaan untuk pengembangan bisnis yang bergerak di bidang yang sama

- b. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penyusunan struktur dan skala gaji di dalam sebuah perusahaan

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, maka diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

- a. Bagi penulis

Dapat meningkatkan pengetahuan lebih mendalam mengenai penyusunan struktur dan skala gaji yang baik di sebuah perusahaan

- b. Bagi CV. Indah Warna Cemerlang

Dapat menyusun struktur dan skala gaji yang sesuai dengan Undang-Undang, peraturan pemerintah maupun kemampuan perusahaan dalam menetapkan gaji bagi para pegawai.

- c. Bagi pegawai CV. Indah Warna Cemerlang

Mendapat gaji yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan serta terbuka atas rancangan skala gaji

- d. Bagi pembaca

Mendapatkan pembelajaran baru mengenai penyusunan struktur dan skala gaji yang baik serta *system* penggajian bagi pegawai sehingga mampu untuk melakukan penghitungan yang sesuai.

1.5 Objek Penelitian

1.5.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV. Indah Warna Cemerlang adalah salah satu perusahaan yang berlokasi di Bekasi, bergerak pada bidang percetakan dan merintis usaha

sejak tahun 1997. Dalam mendukung proses produksi, bahan baku yang dimiliki oleh CV. Indah Warna Cemerlang *disupply* oleh berbagai toko di daerah Jakarta Pusat. Konsumen dari CV. Indah Warna Cemerlang adalah beberapa perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. CV. Indah Warna Cemerlang menjadi *supplier* untuk penyediaan keperluan konsumen seperti *manual book*, label, kartu nama, *part card*, *continuous form*, dll.

1.5.2 Sejarah Perusahaan

CV. Indah Warna Cemerlang pertama kali didirikan di Jalan Cipinang Muara I No. 24, Pondok Bambu, Duren Sawit, Jakarta Timur oleh Bapak Poedjiono pada tahun 1997. Pada saat pendiriannya, Bapak Poedjiono masih merupakan karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan percetakan. Namun mengingat bahwa pada saat itu Bapak Poedjiono baru saja dianugerahi anak pertama, sehingga kebutuhannya meningkat dan tidak bisa apabila hanya mengandalkan gaji yang dimilikinya sebagai karyawan.

Pada saat masih menjadi karyawan, Bapak Poedjiono belajar banyak tentang percetakan dan hal ini yang menjadi bekal ketika Bapak Poedjiono mendirikan CV. Indah Warna Cemerlang ini. Bapak Poedjiono mulai untuk memulai bisnisnya dan menawarkan kepada perusahaan-perusahaan mulai dari produk-produk yang kecil seperti kartu nama. Bapak Poedjiono memberikan penawaran kepada perusahaan untuk pembuatan produk yang lebih singkat dibandingkan pesaing-pesaingnya. Disaat para pesaing,

memberikan penawaran untuk menyelesaikan pesanan selama 5-6 hari kerja, maka Bapak Poedjiono memberikan penawaran bahwa mampu untuk menyelesaikan produknya hanya dengan 2-3 hari kerja dan menepati janjinya.

Perusahaan-perusahaan mulai tertarik dan memberikan tanggung jawab yang mulai besar seperti mempercayakan mencetak form yang hanya boleh diketahui oleh pihak perusahaan. Sehingga, apabila dalam proses produksinya, terdapat kecacatan, maka produk tersebut harus segera dihancurkan. Perusahaan yang menjadi konsumen pertama dari CV. Indah Warna Cemerlang adalah PT. Chemco Harapan Nusantara. PT. Chemco bergerak di bidang otomotif yang memproduksi *velg* mobil untuk diperjual belikan di luar negeri. PT. Chemco merupakan perusahaan yang dimiliki oleh orang Jepang. Perusahaan asal Jepang ini merasa puas dengan kualitas hasil dan pelayanan dari CV. Indah Warna Cemerlang sehingga mulai untuk memberitahukan kepada perusahaan-perusahaan yang menjalin kerja sama dengan Chemco untuk menggunakan produk dan jasa yang dihasilkan oleh CV. Indah Warna Cemerlang.

Pada tahun 2004, CV. Indah Warna Cemerlang pindah ke Villa Bekasi Indah 2 Blok C9 no 9. Perpindahan lokasi ini dikarenakan keterbatasan dari lokasi yang sebelumnya dan akhirnya memutuskan untuk pindah ke tempat yang lebih luas. Dengan adanya perpindahan ini, maka dapat diketahui bahwa CV. Indah Warna Cemerlang mengalami kemajuan dari masa ke masa. Bapak Poedjiono masih terus mengembangkan

bisnisnya hingga memperluas lokasi ke Villa Bekasi Indah 2 Blok C9 no 8. Sehingga gudang dan tempat produksi menyatu dengan tempat tinggal. Mesin-mesin yang dimiliki oleh Bapak Poedjiono adalah mesin besar sehingga memerlukan *space* yang besar.

Pada tahun 2016 Bapak Poedjiono meninggal dunia dan bisnis percetakan CV. Indah Warna Cemerlang ini dilanjutkan oleh istri (Ibu Suratmi) dan anak pertamanya (Joseph Setyo Nugroho). Pada tahun 2020, PT. Suzuki Indomobil Motor menginginkan adanya kerja sama dengan CV. Indah Warna Cemerlang dalam hal pengadaan *manual book*. Sehingga, lokasi yang saat itu ditempati, sudah tidak dapat menampung persediaan bahan baku maupun hasil produksi sehingga membutuhkan lahan yang baru. Pada tahun 2021, CV. Indah Warna Cemerlang berpindah ke Villa Bekasi Indah 2 Blok A no 3-3A. Di lokasi yang baru ini, tidak sepenuhnya berpindah melainkan masih banyak mesin dan juga barang-barang yang ada di tempat sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Indah Warna Cemerlang berhasil untuk mengembangkan dan mempertahankan bisnis percetakannya hingga saat ini.

1.5.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi CV. Indah Warna Cemerlang adalah menjadi perusahaan percetakan yang menghasilkan kualitas produk serta layanan yang tinggi. Maksud dari visi tersebut adalah CV. Indah Warna Cemerlang ingin

menjadikan dirinya sebagai perusahaan percetakan yang mampu untuk memberikan kualitas terbaik atas hasil produk dan juga pelayanan.

Dalam mencapai visi perusahaan, maka diperlukan misi yang dilakukan oleh CV. Indah Warna Cemerlang yaitu:

1. Melakukan inovasi untuk pengembangan kualitas produk yang maksimal
2. Menciptakan suasana kerja yang aman,nyaman dan penuh dengan tanggung jawab dalam bekerja
3. Meningkatkan sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi

1.5.4 Value Perusahaan

Value perusahaan dinilai sangat penting karena hal ini akan menunjukkan identitas dari sebuah perusahaan. Pentingnya identitas ini adalah untuk meyakinkan kepada para konsumen bahwa CV. Indah Warna Cemerlang mampu untuk menghasilkan produk-produk yang terbaik. Berikut ini adalah value yang dimiliki oleh CV. Indah Warna Cemerlang:

- a. Jujur, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain
- b. Adil: nilai yang mendasari Langkah menuju solusi dalam bermitra
- c. Profesional: yang mengandung unsur-unsur kompetensi, tanggung jawab, corporateness, dan etika profesi yang saling terkait serta tidak bisa dipisah-pisahkan

- d. Kerja Cerdas: melalui pengembangan kompetensi pribadi (pengetahuan, keterampilan dan sikap positif) dan kemampuan mengembangkan jaringan dengan stakeholder
- e. Memiliki kepekaan terhadap lingkungan dan proaktif memegang peran sesuai dengan kompetensi perusahaan
- f. Menaati norma-norma agama, kesusilaan, kesopanan dan hukum.

1.5.5 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan yang diteliti oleh penulis berada di Villa Bekasi Indah 2 Blok A No 3-3A, Tambun - Bekasi.

1.5.6 Waktu Operasional Perusahaan

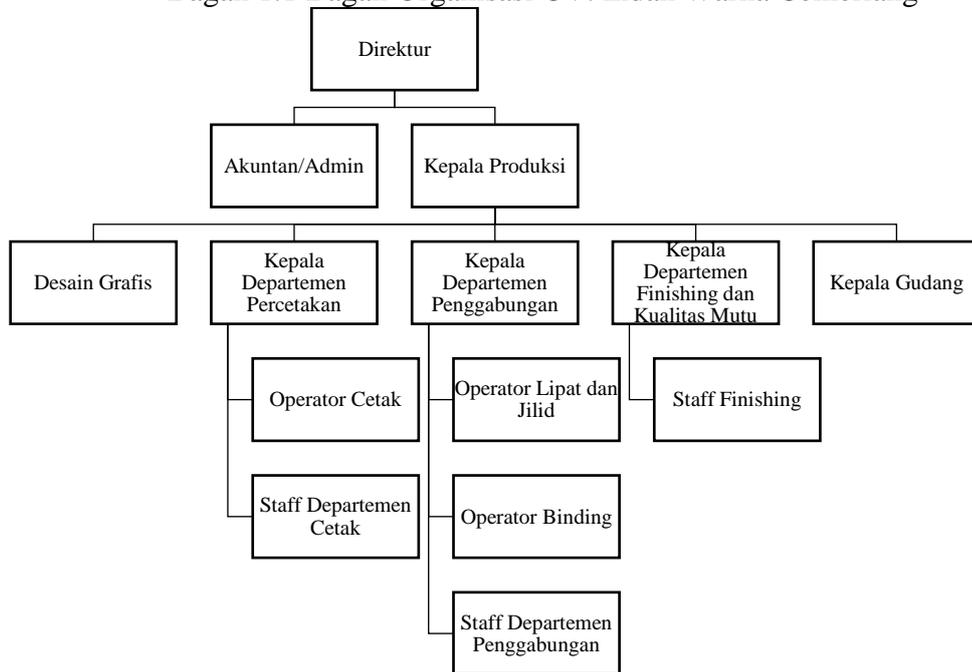
Hari kerja : Senin – Sabtu

Waktu : 08.00 – 17.00 WIB

1.5.7 Bagan Organisasi

Bagan organisasi membantu setiap orang yang berada di perusahaan dalam melihat adanya pembagian kedudukan dan koordinasi dalam bekerja. Bagan organisasi dinilai sangat penting untuk menghindari adanya jabatan yang saling bertumpukan, seperti yang ditunjukkan dalam Bagan 1.1.

Bagan 1.1 Bagan Organisasi CV. Indah Warna Cemerlang



Sumber: Dokumen CV. Indah Warna Cemerlang

1.5.8 Job Description

		Disetujui	Dibuat
<u>JOB DESCRIPTION</u>		Direktur	Kepala Produksi
IDENTIFIKASI UMUM JABATAN			
Nama Jabatan	Admin/Akuntan	No Dokumen : 06 - IK - 006 - IWC	
Departemen	-	Tgl. Pembuatan : 2 Des 2020	
Atasan Langsung	Direktur	Revisi : 1	
Bawahan Langsung :		Halaman : 1 dari 1	
TUGAS JABATAN			
1. Membuat pembukuan keuangan perusahaan			
2. Membuat laporan keuangan			
3. Membuat surat jalan atau invoice			
4. Membuat laporan pajak			
5. Mengatur pengiriman barang			
6. Menerima saran dan kritik dari konsumen			
TANGGUNG JAWAB JABATAN			
1. Memastikan pembukuan keuangan perusahaan terlaksana dengan baik			
2. Memastikan laporan keuangan perusahaan tersedia dan dapat dipertanggung jawabkan kepada direktur			
3. Menyimpan segala dokumen transaksi dengan baik			
KEWENANGAN JABATAN			
1. Melakukan perubahan bentuk laporan keuangan			
2. Mengajukan pembayaran seluruh kewajiban perusahaan			
HUBUNGAN LINI			
Hubungan internal :			
-Dengan bagian produksi, dalam rangka menginformasikan biaya yang dapat digunakan untuk proses produksi			
-Dengan direktur, dalam rangka pelaporan keuangan perusahaan			

Gambar 1.1 *Job Description* Admin/Akuntan

Sumber: Dokumen CV. Indah Warna Cemerlang

1.5.9 Jumlah Tenaga Kerja

Sampai saat ini, jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh CV. Indah Warna Cemerlang berjumlah 17 orang yang terdiri dari:

1. 1 orang *admin and accounting*
2. 1 orang kepala produksi
3. 1 orang desain grafis
4. 1 orang kepala produksi departemen cetak
5. 1 orang kepala produksi departemen penggabungan
6. 1 orang kepala produksi departemen *finishing*
7. 1 orang kepala gudang
8. 1 orang operator cetak
9. 2 orang staff departemen cetak
10. 1 orang operator lipat dan jilid
11. 1 orang operator binding
12. 2 orang staff departemen penggabungan
13. 3 orang staff departemen finishing

1.5.10 Produk yang Dijual

Produk yang dijual oleh CV. Indah Warna Cemerlang adalah *manual book*, *continuous form*, kartu nama, dll. Namun, saat ini difokuskan untuk pembuatan *manual book*, pembuatan *form* dan merupakan pesanan regular. Setiap pesanan dibuat berdasarkan *Purchase Order* (PO) yang dikirimkan melalui *email* ke CV. Indah Warna Cemerlang.



PT. CHEMCO HARAPAN NUSANTARA

KAWASAN INDUSTRI JABABEKA, JL. JABABEKA RAYA BLOK F NO. 19-28, HARJA MEKAR, CIKARANG UTARA-KAB.BEKASI, JAWA-BARAT, 17530 INDONESIA
TELP. : (021) 8934253, 8934254, 8934255, 8935261 (Ruang) FAX. : (021) 8934256

PURCHASE ORDER

STATUS	: REGULER	ORDER NO	: 22289534- OP (Rev:0)
SHIP METHOD	: Truck	ORDER DATE	: 21 Nov 2022
DELIVER TO	: KARAWANG WAREHOUSE	ARRIVAL DATE	: Dec 2022
TERM OF PAYMENT	: NET 30 DAYS	INCOTERMS	: Franco Chemco
		Tax ID (NPWP)	: 01.372.737.5-092.000

ORDER TO : CV INDAH WARNA CEMERLANG (60000143)
 VILLA BEKASI INDAH 2 BLOK C IX NO 8-9 RT:002 RW:004,SUMBER JAYA,TAMBUN
 SELATAN
 BEKASI, JAWA BARAT
 Tlp : 8660441 / Fax : 88369441
 ATTENTION : SURATME (MS)

NO	PART NO	PART NAME	QTY	PRICE / UNIT	TOTAL AMOUNT
			(UM)	(IDR)	(IDR)
1	CSM-OPC-ATR-000-00-000536	COPY PAPPER A4-75	100.00 RM	46,000.00	4,600,000.00
2	CSM-OPC-ATR-000-00-000540	COPY PAPPER A3-80	5.00 RM	107,500.00	537,500.00
3	CSM-OTR-FOR-000-00-001278	FORM TBPB PRODUKSI	5.00 BK	27,500.00	137,500.00
4	CSM-OTR-FOR-000-00-001483	FORM SURAT JALAN LORY KARAWANG	20.00 BK	25,000.00	500,000.00
5	CSM-OTR-FOR-000-00-002385	CONTINOUS FORM 1 PLY 2 UK 9.5x11	4.00 BX	172,500.00	690,000.00
6	CSM-OTR-FOR-000-00-002388	PART CARD NG MERAH PC BESAR	1,000.00 LR	250.00	250,000.00
7	CSM-OTR-FOR-000-00-002399	FORM KERUSAKAN TOOL ENGINEERING 3PLY	25.00 BK	34,000.00	850,000.00
8	CSM-OTR-FOR-000-00-002506	FORM CORRECTIVE&ACTUAL PERBAIKAN DIE 2 PLY	10.00 BK	25,000.00	250,000.00
9	CSM-OTR-FOR-000-00-002554	FORM PENGALUAN SURAT JALAN	15.00 BK	25,000.00	375,000.00
10	CSM-OTR-FOR-000-00-002555	FORM PENGAMBILAN BARANG GUDANG	8.00 BK	25,000.00	200,000.00
11	CSM-OTR-FOR-000-00-002568	KERTAS BARCODE HEJAU PEKAT A4	2.00 RM	120,000.00	240,000.00
12	CSM-OTR-FOR-000-00-003256	CONTINOUS FORM 5 PLY FULL UK 9.5 x 13	3.00 BX	426,750.00	1,280,250.00
13	CSM-OTR-FOR-000-00-003257	CONTINOUS FORM DELIVERY 8PLY UK 9.5 x 14	4.00 BX	789,600.00	3,158,400.00
14	CSM-OTR-FOR-000-00-004248	CONTINOUS FORM BLANK 3 PLY : 2	2.00 BX	453,000.00	906,000.00
15	CSM-OTR-FOR-000-00-004249	FORM PART NAME BLOK WARNA MERAH	3.00 RM	98,000.00	294,000.00
16	CSM-OTR-FOR-000-00-004364	BROSUR WTC AP 150	4.00 RM	270,000.00	1,080,000.00
17	CSM-OTR-FOR-000-00-005689	PART CARD OK MISCH PALLET	1,500.00 LR	250.00	375,000.00
				Sub total IDR	15,723,650.00

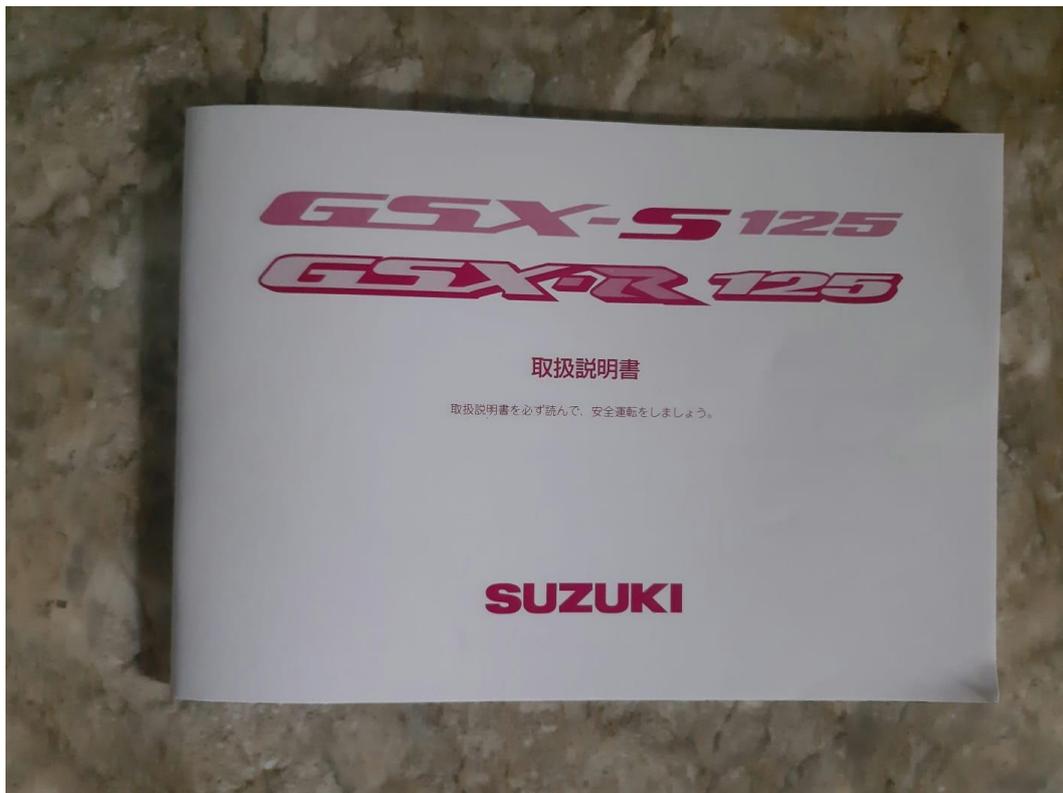
3. Price is excluding VAT

PRINTED DATE : 22 Nov 2022 (14:42)

PAGE : 1 of 2

60900143:22289534 -OP

Gambar 1.2 Daftar Pesanan Barang Dengan *Purchase Order*
Sumber: Dokumen CV. Indah Warna Cemerlang



Gambar 1.3 *Manual Book*
Sumber: Dokumen CV. Indah Warna Cemerlang