

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Struktur dan skala gaji telah dirancang sedemikian rupa oleh penulis sesuai dengan tahap yang diusulkan oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, dimulai dari analisis jabatan untuk mengidentifikasi persyaratan jabatan serta tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki oleh jabatan tersebut, dilanjutkan dengan evaluasi jabatan untuk memperoleh nilai setiap jabatan. Tahap akhir yang dilakukan penulis adalah membuat rancangan usulan gaji bagi PD. Anugerah yang dimulai dengan membuat *job class* dan penulis menetapkan nilai-nilai yang ada dibagi kedalam 3 kelas. Rancangan usulan gaji bagi PD. Anugerah dibuat dengan menggunakan Upah Minimum Kabupaten Bandung sebagai patokan paling rendah dalam menetapkan gaji. Kabupaten Bandung dipilih karena lokasi kerja dan lokasi tempat tinggal karyawan yang berada di Kabupaten Bandung. Dengan mempertimbangkan peraturan pemerintah mengenai upah minimum serta tetap memperhatikan kemampuan perusahaan dalam memberikan gaji, maka dari hasil simulasi gaji yang telah dibuat terdapat 2 karyawan yang memiliki status gaji *on paid* (gaji saat ini sudah sesuai dengan gaji yang diusulkan), 5 karyawan memiliki status gaji *under paid* (gaji saat ini lebih kecil dari gaji yang diusulkan), dan 3 karyawan memiliki status gaji *over paid* (gaji saat ini lebih besar dari gaji yang diusulkan). Karyawan dengan status gaji *under paid* harus diperhatikan oleh PD.

Anugerah terkait kesejahteraan keuangan yang diberikan agar karyawan tersebut lebih termotivasi dan kinerjanya semakin meningkat jika diberikan gaji yang sesuai sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan.

6.2 Saran

Melalui rekomendasi struktur dan skala gaji yang telah diberikan, penulis memberi saran agar perusahaan:

1. Memberi kenaikan tunjangan bagi karyawan yang mengalami *over paid*, dan kenaikan kelas atau tunjangan tambahan bagi karyawan yang mengalami *under paid* agar mencapai titik keadilan, begitu pula bagi karyawan yang *on paid* bila diperlukan terlebih bila karyawan tersebut merupakan pekerja yang sudah memiliki jam terbang tinggi di perusahaan.
2. Membuat regulasi kekosongan jabatan, seperti rekrutmen pihak internal (karyawan yang ada saat ini, atau mantan karyawan yang bisa dipekerjakan kembali) menggunakan *job posting* (penawaran terbuka bagi semua karyawan kemudian diseleksi).
3. Melakukan peninjauan upah secara berkala dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan sesuai dengan pasal 92 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
4. Mensosialisasikan skala gaji kepada seluruh karyawan. Penulis telah melampirkan rekomendasi sosialisasi yang biasanya menggunakan media power point

5. Melakukan uji coba usulan gaji dengan jangka waktu yang pendek, minimal 6 bulan
6. Melakukan evaluasi, melalui pemberian kuesioner mengenai umpan balik dari karyawan terhadap struktur dan skala gaji baru

DAFTAR PUSTAKA

- (2018, Oktober Jumat). Retrieved Januari Kamis, 2019, from <https://keuangan.kontan.co.id/news/jumlah-pelaku-umkm-di-2018-diprediksi-mencapai-5897-juta-orang>
- (2018, November Jumat). Retrieved Februari Rabu, 2019, from <http://jateng.tribunnews.com/2018/11/23/daftar-lengkap-umk-jabar-2019-umk-karawang-rp-423-juta-tertinggi-di-jawa-barat>
- Akbari, N., & Ghaffari, A. (2017). Verifying relationship of knowledge management initiatives and the empowerment of human resources. *Journal of Knowledge Management*, 1120-1141.
- Antara, Y. P. (2018, November 21). *Ridwan Kamil Umumkan UMK Provinsi Jabar 2019, Ini Besarannya*. Retrieved from iNews.id: <https://www.inews.id/daerah/jabar/ridwan-kamil-umumkan-umk-provinsi-jabar-2019-ini-besarannya/350970>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (1995). *Sistem Penggajian*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2005). *Reward Management*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward Management*. London: Kogan Page.
- Azeem, M. F., & Yasmin, R. (2016). HR 2.0: linking Web 2.0 and HRM functions. *Journal of Organizational Change Management*, 686-712.
- Bender, A. F., & Pigeyre, F. (2016). Job evaluation and gender pay equity: a French. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 267-279.
- 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-Pacific Journal of Business Administration*, 64-78.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. London: Pearson Education.
- Hariandja, M. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Kotler, Philip, & Amstrong, G. (2001). *Dasar-Dasar Pemasaran Edisi Milenium*. Jakarta: Prenhallindo.
- Merrill, D. (2015). Economic welfare as ethical concept and economic policy. *International Journal of Social Economics*, 434-446.

- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2011). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.
- Mirabela, M. (2018). The Importance of Human Resources in Project Management. *Knowledge Horizons - Economics*, 8-14.
- Montoro, A., & Soriano, D. R. (2011). Human resource management and. *International Journal of Manpower*, 6-13.
- Obeidat, S. M. (2016). The link between e-HRM use and HRM effectiveness: an empirical. *Personnel Review*, 1281-1301.
- Pentingnya SDM untuk Tingkatkan Daya Saing Perusahaan. (2016, Maret Senin). Retrieved Februari 1, 2019, from <https://news.detik.com/advertorial-news-block/3157665/pentingnya-sdm-untuk-tingkatkan-daya-saing-perusahaan>
- Pratiwi, G. (2014, Desember 26). *Jasa Marga Menerapkan Reward Management dalam Pengelolaan SDM*. Retrieved from SWA: <https://swa.co.id>
- Prince, N. R., Prince, J. B., & Kabst, R. (2018). Incentive pay configurations: the influence of national culture. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 187-202.
- Quah, J. S. (2010). Chapter 6 Compensation: paying for the "Best and Brightest". *Public Administration Singapore-style*, 97-125.
- Ruangguru. (2018, Agustus 25). *6 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Para Ahli*. Retrieved from Ruangguru: www.ruangguru.co.id
- Ruky, A. S. (2006). *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, A. S. (2006). *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soehartono, I. (1995). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Thomas, R. (2017). The return of “pay” and how to optimise it. *Strategic HR Review*, 182-188.

University of Novi Sad. (2011). *Proceedings of the XV International Scientific Conference on Industrial Systems (IS'11)*. Serbia: FON.