



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Penyusunan Struktur dan Skala Gaji di PD. Anugerah**

Skripsi

Oleh

Melani Feronika

2015320021

Bandung

2019



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Penyusunan Struktur dan Skala Gaji di PD. Anugerah**

Skripsi

Oleh

Melani Feronika

2015320021

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 : Melani Feronika  
Nomor Pokok : 2015320021  
Judul : Penyusunan Struktur dan Skala Gaji di PD. Anugerah

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Rabu, 24 Juli 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: \_\_\_\_\_

**Sekretaris**

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

: \_\_\_\_\_

**Anggota**

Gandhi Pawitan, Ph.D.

: \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Melani Feronika

NPM : 2015320021

Jurusan Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Penyusunan Struktur dan Skala Gaji di PD.  
Anugerah

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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak sesuai atau tidak benar.

Bandung, 1 Juli 2019

Melani Feronika

## ABSTRAK

Nama : Melani Feronika  
NPM : 2015320021  
Judul : Penyusunan Struktur dan Skala Gaji di PD. Anugerah

---

Manusia sering dianggap sebagai sumber daya yang sah secara hukum untuk diperlakukan seperti sumber daya lainnya agar siap sedia diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan seperti dalam doktrin ketenagakerjaan *Termination at Will*. Seluruh manusia bersumber daya yang memiliki hubungan kepegawaian dengan organisasi akan memperoleh *reward* dan bentuk *reward* yang tersulit dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan adalah sistem kompensasi, salah satunya dialami oleh PD. Anugerah, sehingga tujuan dari penelitian ini untuk menyusun struktur dan skala gaji yang tepat di PD. Anugerah, perusahaan yang menjual alat kebutuhan rumah tangga dengan fokus pada bahan plastik.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, setiap perusahaan wajib memberitahukan struktur dan skala upah kepada tenaga kerjanya. Struktur dan skala ini mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal dalam menetapkan besaran upah yang diberikan.

Dalam merancang struktur dan skala gaji yang baru, penulis menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semiterstruktur dan studi dokumentasi. Selanjutnya penulis menyusun struktur dan skala gaji sesuai dengan model penelitian, yaitu analisis jabatan, evaluasi jabatan, menetapkan gaji patokan setiap golongan, survey imbalan, menetapkan komponen gaji, dan *pricing*.

Hasil penelitian berupa struktur dan skala gaji baru bagi PD. Anugerah yang terdiri atas 3 kelas (kelas 1, 2, dan 3) dengan 5 skala (low, low medium, medium, medium high, dan high). Dari simulasi yang dilakukan, terdapat 1 karyawan yang mengalami *over paid* sehingga penulis menyarankan pemberian tunjangan jabatan, 5 karyawan under paid dan 1 karyawan on paid dimana penulis menyarankan adanya kenaikan golongan. Selanjutnya, penulis menyarankan agar perusahaan menggunakan struktur dan skala gaji ini secara berkelanjutan dan dilakukan evaluasi tahunan untuk nilai gaji.

**Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Ketenagakerjaan, dan Pengupahan**

## ***ABSTRACT***

Name : Melani Feronika  
NPM : 2015320021  
Title : The Forming of salaries structure and scale at PD Anugerah

---

Humans are considered as legally legitimate resource to be treated like others resources so that they are ready to be terminated by the company as it is written in the employment doctrine of Termination at Will. Every human resources that have employment relations with the organization will get reward and the hardest form of reward in an employment relationship is a compensation system, which is experienced by PD. Anugerah. The purpose of this study is to compose the structure and scale for right salary in PD. Anugerah, a company that sells household necessities that focus on plastic materials.

The Republic of Indonesia Ministry of Manpower Regulation Number 1 of 2017 concerning on Wage Structure and Scale, which each companies should informed the structure and scale of wages to its workforce. This structure and scale are considers internal and external justice in determining the amount of wages given.

The designing of new salary structure and scale, the authors used the survey method which data collection techniques by semi-structured interviews and documentation studies. Afterward, the author composes the salary structure and scale according of the research models, specifically job analysis, job evaluation, setting benchmark salary for each groups, reward survey, set the salary component, and pricing.

The research results are in the form of a new salary structure and scale for PD. Anugerah, which is consisting of 3 classes (classes 1, 2, and 3) and 5 scales (low, low medium, medium, medium high, and high). Through the simulations that have been carried out, there were 1 employee who experienced over paid, so the author suggested to give a positional allowance, for 5 employees were under paid and 1 employee on paid, the author suggested an increase in group. Furthermore, the author suggest that company should use this structure and scale of salary on an ongoing basis and also hold an annual evaluations of salary values.

**Key words: human resources, employment, salary, and wage**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas karunia dan rahmat-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “**Penyusunan Struktur dan Skala Gaji di PD. Anugerah**”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata 1 Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun, penulis berusaha mempersembahkan yang terbaik agar dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Segala kritik dan saran sangat membantu penulis dalam membangun pengetahuan dan perbaikan dalam skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan, namun berkat bimbingan, bantuan, saran, dan dukungan moril maupun materil sehingga segala kesulitan mampu diatasi dengan sebaik-baiknya dan skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan, Pada kesempatan ini dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya kepada penulis.

2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra.,M.Si. selaku Kepala Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan ilmunya selama penyusunan skripsi ini,
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Drs.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si., selaku dosen yang selalu memberikan bantuan selama proses perkuliahan.
5. Bapak Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, S.T., M.AB., selaku dosen yang selalu memberikan bantuan selama proses perkuliahan.
6. Ci Dian Sadeli, S.E., M.Ak., Ci Shelvi S.AB, MM selaku dosen yang telah membimbing dan memberikan semangat selama perkuliahan dan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar lainnya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan
8. Papa, mama, dan adik-adikku tercinta yang selalu memberikan doa, waktu, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya kepada penulis selama penulisan skripsi.
9. Seluruh anggota HMPSIAB 2017/2018 yang selalu ada memberikan semangat, khususnya Felisitas Marvelia selaku ketua himpunan dan Vincent Novaldy selaku wakil ketua eksternal.
10. Ko Abel, Ko Richard, dan Ko Daniel selaku tiga sekawan yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi, serta anggota HMPSIAB 2016/2017 lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu.



11. Terrence yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi, serta seluruh waktu, motivasi, dan menjadi pendengar yang baik dan setia atas segala keluhan dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Lind Noven dan Desy Natalina yang telah menjadi sahabat selama perkuliahan dan berjuang bersama serta memberi warna dalam hidup penulis.
13. Shinta, Maisya, dan Selvi selaku keluarga bolo-bolo yang selalu ada membantu dan mendukung penulis ketika sedang merasa putus asa.
14. Mba Fina, Mba Ana, dan seluruh rekan di PD. Anugerah yang selalu memberikan saran dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi.
15. At last but not least, seluruh teman-teman Bisnis 2015, khususnya Tiara Ayuni, Monica Febriani, dan Magda P. Monica yang senantiasa menjawab segala pertanyaan tentang penulisan skripsi

Semoga apa yang telah dihasilkan dalam skripsi ini mampu membantu berbagai pihak yang membacanya dalam menambah informasi dan wawasan. Penulis menghaturkan maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dan penggunaan kata yang tidak tepat dan kurang berkenan. Atas perhatiannya, penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, 1 Juli 2019

Melani Feronika

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	7
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR BAGAN .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KERANGKA TEORI.....	8
2.1 Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.3 <i>Reward Management</i> .....	10
2.3.1 Pengertian <i>Reward Management</i> .....	10
2.3.2 Tujuan <i>Reward Management</i> .....	11
2.4 Kompensasi .....	11
2.4.1 Pengertian Kompensasi .....	12
2.4.2 Tujuan Kompensasi.....	13
2.4.3 Bentuk Kompensasi .....	14
2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi .....	15
2.5 Upah.....	16
2.6 Evaluasi jabatan.....	17

BAB 3 METODE PENELITIAN .....	18
3.1 Jenis Penelitian .....	18
3.2 Metode Penelitian .....	18
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.4 Model Penelitian.....	20
3.5 Operasionalisasi Variabel .....	20
BAB 4 OBJEK PENELITIAN .....	25
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	25
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	25
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	27
4.1.3 <i>Value</i> Perusahaan .....	27
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	28
4.1.5 Waktu Operasional Perusahaan .....	28
4.2 Struktur Organisasi .....	28
4.2.1 <i>Job Description</i> .....	29
4.2.2 Jumlah Tenaga Kerja.....	31
4.3 Produk yang Dijual.....	32
4.4 Sistem Kompensasi di PD. Anugerah.....	35
4.4.1 Gaji Pokok .....	35
4.4.2 Bonus.....	35
4.4.3 Insentif.....	36
4.4.4 Tunjangan .....	36
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	38
5.1 Hasil.....	38
5.1.1 Penyusunan Struktur dan Skala Gaji.....	38
5.1.2 Kriteria Tambahan dalam Meningkatkan Gaji .....	51
5.1.3 Kuesioner Kepuasan Karyawan.....	52
5.2 Pembahasan.....	54
5.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Besaran Gaji yang Diperoleh .....	55
5.2.2 Komponen Gaji di PD. Anugerah .....	59
5.2.3 Sistem Penggajian Saat Ini .....	61
5.2.4 Hasil Penyusunan Struktur dan Skala Gaji PD. Anugerah.....	63

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....	65
6.1 Kesimpulan .....	65
6.2 Saran .....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	I
LAMPIRAN .....	IV

## DAFTAR TABEL

Tabel 3-1 Tabel Operasionalisasi Variabel .....	20
Tabel 5-1 Peringkat Jabatan di PD. Anugerah .....	69
Tabel 5 2 Kamus Faktor Pembandingan .....	71
Tabel 5-3 Tabel Evaluasi Jabatan .....	72
Tabel 5-4 Gaji Karyawan PD. Anugerah Saat Ini .....	74
Tabel 5-5 Pemetaan Gaji Untuk PD. Anugerah .....	75
Tabel 5-6 Simulasi Gaji Karyawan PD. Anugerah.....	76

## DAFTAR BAGAN

Bagan 3-1 Model Penelitian .....	20
Bagan 4-1 Struktur Organisasi PD. Anugerah .....	29
Bagan 5-1 Sistem Penggajian di PD. Anugerah .....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran-1 Sosialisasi Struktur dan Skala Upah Oleh Perusahaan .....	IV
--	----

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia sering kali dianggap sebagai sumber daya yang sah secara hukum untuk diperlakukan seperti sumber daya lainnya, seperti mesin, uang, materiil, dan metoda sehingga harus siap untuk diputus hubungan kerjanya kapan pun perusahaan inginkan. Hal ini merupakan konsekuensi dari doktrin ketenagakerjaan *Termination at Will* atau dikenal *Employment at Will* yang berlaku di Amerika Serikat. Menghadapi realita ini, muncul konsep ketenagakerjaan baru bahwa pekerja adalah manusia bersumber daya yang memiliki potensi, kapabilitas, dan sumber daya dari dalam diri yang dapat digunakan untuk mencapai kepentingan karyawan bersama dengan perusahaan. Model ini sudah lama dikenal di Indonesia melalui tridarma hubungan kerja dimana antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah harus memiliki perasaan saling memiliki, bertanggung jawab, dan berani untuk mawas diri. Dengan mengubah asumsi dari sumber daya manusia menjadi manusia bersumber daya, maka pekerja akan dipekerjakan karena karakter, kapabilitas, dan kemampuan yang dimiliki dalam mengembangkan diri, bukan lagi karena pekerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Perlakuan sebagai manusia yang bersumber daya akan memberi pekerja semangat *The man that can make the place develop and grow*. (Hartanto, 2009).



Persaingan bisnis yang semakin ketat terjadi di setiap negara, sehingga membutuhkan kerja sama yang lebih tinggi antara perusahaan dengan pekerja. Saat ini, di Indonesia muncul perusahaan-perusahaan baru baik berskala kecil maupun besar di industri yang sama. Pada tahun 2018, Data Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Pusat Statistik, dan *United Nation Population Fund* memprediksi jumlah pelaku UMKM di Indonesia mencapai 58,97 juta orang atau sekitar seperempat dari jumlah penduduk di Indonesia <sup>1</sup>. Perusahaan harus cermat dalam memperhatikan isu bisnis di industrinya, terutama yang mampu mendorong produktivitas perusahaan. Salah satu industri tempat berkumpulnya pebisnis adalah industri barang pecah belah yang menyediakan berbagai kebutuhan alat rumah tangga. Dengan bermodalkan kepiawaian dalam berkomunikasi, suatu perusahaan baru dapat muncul dengan mudah tanpa harus memikirkan jumlah uang yang harus dikeluarkan untuk memiliki stok barang dan hal ini menyebabkan semakin menjamurnya jumlah pemasok yang berlomba-lomba menawarkan barangnya kepada pihak lain.

Dalam menghadapi persaingan di industri barang pecah belah, pekerja menjadi penentu keberhasilan yang sangat penting selain modal finansial, material, dan teknologi (manusia bersumber daya). Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, dan karya. Kesadaran bahwa perusahaan tidak dapat berjalan sendiri membuatnya menaruh perhatian yang besar pada kualitas para pekerja sehingga banyak dilakukan

---

<sup>1</sup> <https://keuangan.kontan.co.id/news/jumlah-pelaku-umkm-di-2018-diprediksi-mencapai-5897-juta-orang> (diakses 4 Februari 2019)

pengembangan sumber daya manusia yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas serta mampu menjadi rekan perusahaan dalam mencapai visi dan misi bersama<sup>2</sup>. Seluruh manusia bersumber daya yang memiliki hubungan kepegawaian dengan organisasi akan memperoleh *reward*, salah satunya adalah imbalan (*reward management*). Salah satu hal yang menjadi bagian tersulit dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan adalah sistem kompensasi bagi karyawan. Perusahaan yang sukses, menaruh perhatian penuh kepada pemberian *reward* bagi tenaga kerjanya. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas karyawan harus diimbangi dengan kesejahteraan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup manusia.

Menurut pendekatan “*economic man*”, manusia dimotivasi oleh imbalan ekonomi. Manusia akan termotivasi untuk bekerja jika imbalan serta hukuman yang diberikan terkait langsung dengan hasil yang telah dicapai (Armstrong & Murlis, 2005). Imbalan ekonomi yang dimaksud bisa terkait dengan gaji serta tunjangan lain yang bersifat *financial reward*. Kesejahteraan dalam ekonomi memiliki struktur formal yang berbeda dengan kesejahteraan lainnya, yaitu bersifat individu. Filosofi ini memungkinkan pengusaha memperhatikan kesejahteraan ekonomi setiap individu (Merrill, 2015). Dengan demikian, filosofi ini memungkinkan para pembuat kebijakan dan ahli teori untuk mengevaluasi ekonomi dalam hal bagaimana mereka melayani kesejahteraan dan hak transaksi komoditas individu.

---

<sup>2</sup> <https://news.detik.com/advertorial-news-block/3157665/pentingnya-sdm-untuk-tingkatkan-daya-saing-perusahaan> (diakses 7 Februari 2019)

Karyawan menginginkan *financial reward* yang meningkat bukan hanya melalui gaji pokok, melainkan melalui bonus dan bentuk kompensasi lainnya terkait kinerja karyawan (Thomas, 2017). Gaji minimum yang diberikan oleh perusahaan sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. UMK terbaru di Daerah Provinsi Jawa Barat telah ditetapkan oleh Bapak Ridwan Kamil selaku Gubernur Jawa Barat melalui Keputusan Gubernur Jawa Barat nomor 561/kep 1220-yanbangsos /2018 tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019. Berikut daftar besaran UMK di 27 Kota/Kabupaten di Jawa Barat (Antara, 2018) :

Tabel 1-1 UMK Jawa Barat Tahun 2019

Sumber:

No	Kota/Kab	UMK
1	Kab. Karawang	Rp 4,234,010
2	Kota Bekasi	Rp 4,229,756
3	Kab. Bekasi	Rp 4,146,126
4	Kota Depok	Rp 3,872,551
5	Kota Bogor	Rp 3,842,785
6	Kab. Bogor	Rp 3,763,405
7	Kab. Purwakarta	Rp 3,722,299
8	Kota Bandung	Rp 3,339,580
9	Kab. Bandung Barat	Rp 2,898,744
10	Kab. Sumedang	Rp 2,893,074
11	Kab. Bandung	Rp 2,893,074
12	Kota Cimahi	Rp 2,893,074
13	Kab. Sukabumi	Rp 2,791,016
14	Kab. Subang	Rp 2,732,899
15	Kab. Cianjur	Rp 2,336,004
16	Kota Sukabumi	Rp 2,331,752
17	Kab.Indramayu	Rp 2,117,713
18	Kota Tasikmalaya	Rp 2,086,529
19	Kab.Tasikmalaya	Rp 2,075,189
20	Kota Cirebon	Rp 2,045,422
21	Kab. Cirebon	Rp 2,024,160
22	Kab. Garut	Rp 1,807,285
23	Kab. Majalengka	Rp 1,791,693
24	Kab. Kuningan	Rp 1,734,994
25	Kab. Ciamis	Rp 1,733,162
26	Kab. Pangandaran	Rp 1,714,673
27	Kota Banjar	Rp 1,688,217

<https://www.inews.id>

Melalui upah minimum yang sudah ditetapkan pemerintah, perusahaan seharusnya memberikan gaji sesuai dengan yang sudah diatur. Namun, banyak perusahaan di industri yang sama tidak menerapkan aturan ini dalam sistem penggajian maupun kenaikan gaji bagi karyawannya. Hal tersebut terjadi karena ketidaksesuaian peraturan dengan keuangan setiap perusahaan. Oleh karena itu, sistem penggajian yang baik dan adil dapat memberikan insentif yang mengarah kepada kinerja karyawan yang lebih baik serta mampu meningkatkan citra perusahaan sehingga mampu menarik lebih banyak bakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Penyusunan Struktur dan Skala Gaji di PD. Anugerah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Hal yang menjadi sorotan penulis terhadap PD. Anugerah yaitu sistem penggajian berdasarkan *feeling* pemilik perusahaan dan hasil survei di pasaran saja, serta tidak memiliki struktur dan skala gaji, dimana jabatan dengan pekerjaan yang lebih besar akan memperoleh gaji yang pokok yang lebih besar pula. Skala gaji pun bersifat subjektif dan tidak memiliki persentase khusus. Tidak adanya struktur dan skala yang tepat mengakibatkan perusahaan dan pekerja tidak mengetahui secara benar apakah kenaikan tersebut sudah sesuai atau berlebih bagi karyawan sehingga dapat berpengaruh pada keuangan perusahaan. Hal tersebut bertolak belakang dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah yang menetapkan aturan bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah paling lambat 23 Oktober 2017.

Selama PD. Anugerah berdiri, kenaikan gaji sangat tidak tentu kapan akan dilakukan. Jika perusahaan pada umumnya menetapkan kenaikan gaji setiap tahun, namun dalam pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha sebaiknya melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.

Rumusan masalah dari kasus ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar skala gaji baru yang harus diberikan PD. Anugerah pada karyawannya?
2. Kriteria apa sajakah yang harus ditetapkan PD. Anugerah sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan level/kelasnya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun skala gaji baru yang tepat bagi karyawan di PD. Anugerah.
2. Menetapkan kriteria tambahan bagi karyawan PD. Anugerah untuk meningkatkan level/kelasnya.

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4-1 Daftar Pesanan Barang .....	32
Gambar 4-2 Proses <i>Packing</i> Barang .....	33
Gambar 4-3 Proses Cek Barang Datang .....	33
Gambar 4-4 Barang Keramik .....	34
Gambar 4-5 Barang Plastik .....	34

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang sudah diuraikan, maka penulis berharap penelitian ini memiliki manfaat secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. memberikan pemikiran-pemikiran baru bagi perusahaan di industri yang sama sesuai dengan perkembangan dalam dunia bisnis
- b. sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penyusunan struktur dan skala gaji dalam perusahaan

##### 2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat:

a. Bagi penulis

Dapat meningkatkan pengetahuan penulis mengenai keberadaan penentuan struktur dan skala gaji yang adil bagi karyawan suatu perusahaan.

b. Bagi PD. Anugerah.

Dapat menerapkan struktur dan skala gaji yang telah disusun oleh penulis untuk membantu penetapan gaji yang tepat bagi karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah, kriteria dan kemampuan perusahaan sehingga terjadi keadilan internal dan eksternal.

c. Bagi perusahaan sejenis

Sebagai referensi dalam menerapkan sistem skala gaji yang tepat bagi karyawan.

d. Bagi karyawan PD. Anugerah

Mengetahui secara terbuka sistem penggajian dan rancangan usulan gaji yang baru.

e. Bagi pembaca

Dapat meningkatkan wawasan pembaca terkait keadilan penggajian secara internal dan eksternal yang harus diperoleh seorang karyawan sehingga mengetahui perhitungan gaji yang tepat.