

## KESESUAIAN PEMBERIAN BESARAN KOMPENSASI DENGAN SISTEM PENGGAJIAN BERBASIS STANDARDISASI PENGUKURAN DASAR DALAM APLIKASI PEMBAYARAN (studi kasus pada CV. Sinar Harapan)

Wui San Taslim

Prodi Bahasa Inggris (Konsentrasi Business English & Management), Politeknik Tonggak Equator  
email: siau\_se\_lin@yahoo.com

### Abstract

*A salary issue in a company is a matter related to employee satisfaction with the rules and policies provided by the company. Salary determination for good employees is very important because it relates to the quality and morale of employees. Giving the right salary can be a tool to motivate and improve the work performance of all employees because they need rewards or salaries that match what they have done. This study used survey method with the entire employee population of CV Sinar Harapan with census technique of sampling amounted to 6 respondents. The results of this study are from various job positions in CV Sinar Harapan, Manager was paid more than the highest salary that should be accepted by the manager, and for other positions like admin, warehouse head, warehouse staff, sales and drivers paid less than the highest salary that they can get. However, the admin and the head of the warehouse receive a salary more than the average salary given in both positions, while for the warehouse staff position although the payment is less than the acceptable average, but still exceeds the minimum wage standard. Only the position of sales and drivers are paid less.*

**Keywords :** *Salary Compensation*

### 1. PENDAHULUAN

Masalah gaji di sebuah perusahaan adalah masalah yang berhubungan dengan kepuasan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Masalah ini bukan tentang berapa banyak karyawan atau manajer harus dibayar untuk pekerjaan mereka, tetapi memiliki hubungan besar dengan struktur karyawan, yang diterapkan, nilai pekerjaan yang dilakukan, dan juga kaitannya dengan moral dan organisasi sosial tanggung jawab karyawan dan kehidupan keluarga mereka. Tepat atau tidaknya gaji dibayar tergantung pada manajemen perusahaan. Penentuan gaji untuk karyawan yang baik sangat penting karena hal ini berkaitan dengan kualitas dan semangat kerja karyawan. Memberikan gaji yang sesuai bisa menjadi alat untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja seluruh karyawan. Staf atau karyawan di sebuah perusahaan sangat penting karena itu mereka membutuhkan imbalan atau gaji yang cocok dengan apa yang telah mereka lakukan.

Sebuah sistem penggajian yang baik diperlukan dalam suatu perusahaan untuk memudahkan operasi tidak hanya dari penghitungan, tetapi juga pembayaran dan gaji distribusi. Melalui sistem penggajian yang baik dan efisien, perusahaan akan dapat menghindari

terjadinya aset deviasi yang merupakan konsekuensi dari ketidakpuasan karyawan dengan gaji yang diterima oleh mereka. Dengan adanya sistem penggajian, akan mampu membuat eksekusi gaji yang baik, sehingga dapat mendorong dan meningkatkan aktivitas dinamis dalam sebuah perusahaan.

Sistem penggajian terdiri dari beberapa jaringan prosedur, yaitu: prosedur waktu perekam absensi, prosedur daftar gaji, prosedur bukti kas keluar, dan tata cara pembayaran. Dalam rangka untuk membuat informasi yang berkualitas, selain prosedur standar yang harus ditentukan, perusahaan juga perlu melakukan pengendalian seperti otorisasi transaksi, penggunaan dokumen dan catatan yang memadai.

Dari pemamparan di atas, permasalahan yang bisa dirumuskan adalah sebagai berikut:

Apakah besaran kompensasi yang diterima setiap karyawan CV Sinar Harapan sudah sesuai dengan sistem penggajian yang berbasis 13 faktor yaitu pendidikan, Pengalaman, Tanggung Jawab Menuju Peralatan Kerja, Tanggung jawab terhadap materi dan produk, Rentang kendali, Prakarsa, Tanggung Jawab Data Rahasia, Keterampilan sosial (Teamwork dan Komunikasi), Visual Perhatian (Hati-hati dan akresi), Tanggung Jawab Catatan dan Laporan,

Keselamatan Kerja, Upaya fisik, Lingkungan kerja?

Dari permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui kesesuaian besaran kompensasi yang diterima setiap karyawan CV Sinar Harapan dengan sistem penggajian yang berbasis 13 faktor yaitu pendidikan, Pengalaman, Tanggung Jawab Menuju Peralatan Kerja, Tanggung jawab terhadap materi dan produk, Rentang kendali, Prakarsa, Tanggung Jawab Data Rahasia, Keterampilan sosial (Teamwork dan Komunikasi), Visual Perhatian (Hati-hati dan akresi), Tanggung Jawab Catatan dan Laporan, Keselamatan Kerja, Upaya fisik, Lingkungan kerja. Adapun manfaat penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kesesuaian pemberian besaran kompensasi dengan sistem penggajian berbasis standardisasi pengukuran dasar dalam aplikasi pembayaran
2. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kompensasi.

Dalam analisa teori ini penulis mengemukakan teori-teori yang mempunyai hubungan dengan Kompensasi, Sistem Penggajian, Sistem Penggajian Efektif, Kebijakan Gaji. Maksud dari pada teori yang dikemukakan ini adalah menunjukkan dan mendekatkan teori-teori pada analisis yang dilakukan penulis terhadap perusahaan. Analisa teori ini didasarkan pada para ahli terutama yang berkecimpung dalam bidang sumber daya manusia di perusahaan.

Definisi kompensasi memiliki arti yang sangat luas terutama dengan imbalan keuangan yang diterima oleh karyawan melalui sistem kerja dalam suatu organisasi. Sebagian besar, kompensasi dalam bentuk keuangan. Gaji adalah kewajiban cepat sementara pensiun adalah kewajiban kemudian. Kompensasi dapat diterima langsung oleh karyawan dalam bentuk uang dan kompensasi tidak langsung yang meliputi kompensasi non moneter.

Dalam sebuah organisasi, terlebih dalam sebuah organisasi bisnis, di mana ada orang-orang yang terlibat dalam perekonomian. Perusahaan telah merancang sebuah tujuan dalam organisasi bisnis nya dengan memberikan kompensasi, reward atau upah kepada pekerja atau karyawan untuk mencapai suatu tujuan, di mana akhirnya dapat menghasilkan keuntungan terbaik bagi perusahaan. Sistem penggajian adalah suatu ukuran untuk pemberian kompensasi. Prosedur

pemberian penghargaan untuk karyawan dan lain-lain dari pembayaran perusahaan adalah bagian dari sistem penggajian. Dalam organisasi modern, dengan banyaknya jumlah karyawan, terdapat pula program insentif selain gaji. Semakin tinggi dan rumit tantangan pekerjaan, insentif yang diterima juga semakin besar.

Kompensasi mencakup imbalan keuangan dan non keuangan yang diterima karyawan merupakan bagian dari sistem kerja. Ada dua pertimbangan yang termasuk dalam sistem penggajian yang efektif.

1. Pertama, sistem kompensasi harus adaptif terhadap situasi. Sistem harus sesuai dengan lingkungan dan mempertimbangkan tujuan, sumber daya dan struktur organisasi.
2. Kedua, sistem penggajian harus memotivasi karyawan. Sistem penggajian harus memenuhi kebutuhan mereka, memastikan perlakuan yang adil dari karyawan dan memberikan penghargaan terhadap kinerja.

Menurut Robert John H.Jackson L.Mathis, Manajemen Sumber Daya Manusia, beberapa pengusaha atau pemilik bisnis tidak membangun sistem gaji formal dan upah, terutama pengusaha kecil dan menengah. Mereka umumnya menganggap bahwa upah ditentukan oleh majikan yang merupakan refleksi akurat dari nilai pekerjaan, sehingga mereka menetapkan skala gaji mereka berdasarkan harga pasar, upah biasanya disediakan atau dibayar untuk pekerjaan di pasar tenaga kerja (2002).

Keputusan kebijakan penting harus dibuat mengenai perbandingan gaji yang ingin dipertahankan oleh pemilik. Secara khusus, pemilik harus mengidentifikasi persaingan di pasar untuk karyawannya. Perusahaan biasanya ingin standar gaji berlaku untuk perusahaan sejenis untuk memastikan bahwa perusahaan harus sama dengan gaji yang ada untuk lingkungannya. Beberapa perusahaan memilih untuk memimpin di pasar dengan membayar upah di atas harga pasar atau upah minimum ditentukan secara regional. Kebijakan ini dimaksudkan untuk menarik dan mempertahankan karyawan potensial yang telah ada. Namun, ada beberapa perusahaan dengan sengaja memberikan gaji di bawah harga standar, yang menyebabkan jumlah tenaga kerja yang tersedia untuk posisi yang ada. Namun, upah di bawah standar akan dapat meningkatkan output dari karyawan atau mempekerjakan karyawan dengan kualifikasi yang kurang sesuai. Selain itu, efektif dalam penggajian harus mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu:

1. Pendidikan

Faktor ini mengevaluasi tentang seberapa jauh latar belakang pendidikan yang dibutuhkan sehingga kebanyakan orang bisa melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

- a. Level 1: Lulus dari sekolah dasar atau pernah di SMP
- b. Level 2: Lulus dari SMP atau pernah di SMA
- c. Level 3: Lulus dari SMA atau pernah di Universitas
- d. Level 4: Sarjana
- e. Level 5: Sarjana Khusus

2. Pengalaman

Faktor ini mengevaluasi berapa lama pengalaman yang diperlukan seperti faktor pendidikan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

- a. Level 1 : <25 bulan
- b. Level 2 : 25-36 bulan
- c. Level 3 : 37-48 bulan
- d. Level 4 : 49-60 bulan
- e. Level 5 : > 60 bulan

3. Tanggung jawab terhadap Alat dan Peralatan

Faktor-faktor ini untuk menilai tingkat tanggung jawab yang diukur dari kerugian jika terjadi kerusakan / kerugian.

Level 1	<Rp. 1.000.000,00
Level 2	Rp. 1.000.000,00 - Rp. 1.500.000,00
Level 3	Rp. 1.500.000,00 - Rp. 2,000,000.00
Level 4	Rp. 2000.000,00 - Rp. 2500.000,00
Level 5	> Rp. 2000.000,00

4. Tanggung jawab terhadap Material dan Produk

Faktor-faktor ini untuk menilai tingkat tanggung jawab untuk pemeliharaan dan penggunaan bahan dan produk diukur dari kerugian dalam hal terjadi kerusakan atau kerugian.

Level 1	<Rp. 1.000.000,00
Level 2	Rp. 1.000.000,00 - Rp. 1.500.000,00
Level 3	Rp. 1,500,000.00- Rp. 2,000,000.00
Level 4	Rp. 2000.000,00 - Rp. 2500.000,00
Level 5	> Rp. 2000.000,00

5. Rentang kendali

Faktor ini menilai berapa banyak tenaga kerja harus diawasi atau yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus dilakukan

- a. Level 1: <5 orang
- b. Level 2: 5-10 orang

- c. Level 3: 10-15 orang

- d. Level 4: 15-20 orang

- e. Level 5:> 20 orang

6. Prakarsa

Faktor ini mengevaluasi esensi dan seberapa jauh karyawan bisa berdiri dan atau tindakan yang dituntut dari pekerjaan.

- a. Level 1: Berdasarkan instruksi
- b. Level 2: Berdasarkan rutin.
- c. Level 3: Berdasarkan prosedur
- d. Level 4: Kompleksitas dasar pengambilan keputusan
- e. Level 5: Keputusan Kompleksitas mengambil tindakan langsung

7. Tanggung Jawab terhadap Data Rahasia

Faktor-faktor ini menilai tingkat kerahasiaan yang harus dilakukan dalam pekerjaan

- a. Level 1: Tidak bertanggung jawab
- b. Level 2: terbatas.
- c. Level 3: Simpan
- d. Level 4: Menangani.
- e. Level 5: Bertanggung Jawab.

8. Keterampilan sosial (Teamwork dan Komunikasi)

Faktor ini mengevaluasi hubungan komunikasi baik di dalam atau di luar perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

- a. Level 1: ke atas
- b. Level 2: ke atas & garis
- c. Level 3: ke atas dan ke bawah & garis yang membutuhkan hubungan yang lebih luar.
- d. Level 4: Hubungan luar secara intensif.
- e. Level 5: Hubungan dengan luar sering sangat penting

9. Visual Perhatian (Hati-hati dan presisi)

Faktor ini menganalisis tentang betapa pentingnya perhatian visual diperlukan dalam menjalankan pekerjaan

- a. Level 1: Tidak ada.
- b. Level 2: Perlu tanpa tanggung jawab.
- c. Level 3: Perlu dengan tanggung jawab yang cukup.
- d. Level 4: Perlu dengan bertanggungjawab besar.
- e. Level 5: Tanggung jawab besar untuk jangka waktu yang lama

10. Tanggung Jawab terhadap Catatan dan Laporan

Faktor ini menganalisis tentang seberapa besar tanggung jawab catatan dan laporan, kerugian dari kehilangan / memiliki satu pun dari mereka.

- a. Level 1: Tidak ada laporan

- b. Level 2: Sedikit
- c. Level 3: Kecil
- d. Level 4: Besar
- e. Level 5: Sangat besar.

11. Keselamatan Kerja

Faktor ini mengevaluasi betapa berbahayanya untuk fisik.

- a. Level 1: Tidak ada bahaya.
- b. Level 2: Cedera
- c. Level 3: Merusak bagian tubuh.
- d. Level 4: Merusak mata dan kepala.
- e. Level 5: Membahayakan jiwa

12. Upaya fisik

Faktor ini menganalisis tentang seberapa besar upaya fisik diperlukan agar pekerjaan bisa dilakukan.

- a. Level 1: Duduk.
- b. Level 2: Sedikit berjalan
- c. Level 3: Berat <25 kg
- d. Level 4: Berat 25-50 kg
- e. Level 5: Berat 50 kg

13. Lingkungan kerja

Faktor ini menganalisis tentang kondisi fisik bekerja Lingkungan.

- a. Level 1: Sirkulasi udara yang baik
- b. Level 2: Sirkulasi cukup (kadang-kadang kotor).
- c. Level 3: Berbagai dan sirkulasi kotor
- d. Level 4: suhu panas dan basah
- e. Level 5: Berbahaya bagi kesehatan.

**2. METODE**

Bentuk penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode studi kasus dengan objek penelitian yaitu seluruh karyawan CV Sinar Harapan. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Sensus, yakni semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Tanggung jawab terhadap Alat dan Peralatan
4. Tanggung jawab terhadap Material dan Produk
5. Rentang kendali
6. Prakarsa
7. Tanggung Jawab Data Rahasia
8. Keterampilan sosial (Teamwork dan Komunikasi)
9. Visual Perhatian (Hati-hati dan presisi)
10. Tanggung Jawab Catatan dan Laporan

11. Keselamatan Kerja

12. Upaya fisik

13. Lingkungan kerja

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis kuantitatif. Jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah dibagikan dikelompokkan sesuai dengan kriteria masing-masing, disajikan dalam bentuk tabel, persentase dan dianalisis, kemudian ditarik kesimpulan.

Jika data telah terkumpul, selanjutnya diadakan analisis data dengan cara Tabulasi. Yang termasuk dalam kegiatan ini antara lain memberikan skor (scoring) terhadap jawaban responden menurut kaidah yang tepat, kemudian menyajikan data tersebut ke dalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing-masing kategori.

Pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Pada bagian ini data diolah dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian atau rancangan yang digunakan.

Adapun rumus yang akan digunakan dalam penelitian ini sb:

Rumus Point level:

$$\sum x = x_1 + x_2 + \dots + x_n \times 10$$

Rumus Dasar :

$$Y = ax + b$$

Rumus Sistem Pembayaran :

$$\frac{\sum xy = a \sum x^2 + b \sum x}{\sum y = a \sum x + bn}$$

Details :

$$\sum xy = \text{Salary cost calculation amount}$$

$$a \sum x^2 = \text{Salary cost quadrant}$$

$$b \sum x = \text{Salary cost (b)}$$

$$\sum y = \text{Starting salary amount}$$

$$a \sum x = \text{Salary cost (a)}$$

$$bn = \text{Population amount}$$

Prosedur Pengambilan data penelitian menggunakan data primer, yaitu data diambil langsung melalui distribusi kuesioner kepada karyawan.

Cara Pengumpulan Data Pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Pengamatan/Observasi

Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek(benda) atau

kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

2. Wawancara dan Diskusi  
Wawancara dan diskusi dengan direktur, untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan system pemberian kompensasi.
3. Kuesioner  
Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan point level.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Sistem Pembayaran Pada CV Sinar Harapan Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

Tabel 1 Tingkat Point Posisi Manajer Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

Bobot Pilihan	Jawaban	Bobot
Tingkat Pendidikan Terakhir	S2	5
Lama Kerja	49-60	4
Tanggung jawab terhadap peralatan (dml Rp)	<1 jt	1
Tanggung jawab terhadap material dan produk (dml Rp)	>2,5 jt	5
Jumlah bawahan yang dimiliki	5-10 org	2
Inisiatif Pekerjaan	Kompleks	4
Tanggung Jawab terhadap Data Rahasia Perusahaan	Bertanggung Jawab	5
Hubungan Kerja Sama dan Komunikasi	Sering dan Sangat Penting	5
Ketelitian dan Kecermatan	Beban berat untuk jangka waktu lama	5
Tanggung jawab terhadap pelaporan	Kecil	2
Resiko pekerjaan	Tidak ada	1
Usaha Fisik Pekerjaan	Sedikit jalan	2
kondisi tempat kerja	Udara bersih	1
Total Point (x)		420

Tabel 2 Tingkat Point Posisi Admin Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

Bobot Pilihan	Jawaban	Bobot
Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA	3
Lama Kerja	<25 bln	1
Tanggung jawab terhadap	2 - 2,5 jt	4

peralatan (dml Rp)		
Tanggung jawab terhadap material dan produk (dml Rp)	< 1 jt	1
Jumlah bawahan yang dimiliki	< 5 org	1
Inisiatif Pekerjaan	Rutinitas	2
Tanggung Jawab terhadap Data Rahasia Perusahaan	Terbatas	2
Hubungan Kerja Sama dan Komunikasi	ke atas dan samping	2
Ketelitian dan Kecermatan	perlu beban cukup berat	3
Tanggung jawab terhadap pelaporan	besar	4
Resiko pekerjaan	tidak ada	1
Usaha Fisik Pekerjaan	Duduk	1
kondisi tempat kerja	ventilasi cukup	2
Total Point (X)		270

Tabel 3 Tingkat Point Posisi Kepala Gudang Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

Bobot Pilihan	Jawaban	Bobot
Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA	3
Lama Kerja	25-36 bln	2
Tanggung jawab terhadap peralatan (dml Rp)	>2,5 jt	5
Tanggung jawab terhadap material dan produk (dml Rp)	>2,5 jt	5
Jumlah bawahan yang dimiliki	< 5 org	1
Inisiatif Pekerjaan	Prosedur	3
Tanggung Jawab terhadap Data Rahasia Perusahaan	Tidak	1
Hubungan Kerja Sama dan Komunikasi	ke atas	1
Ketelitian dan Kecermatan	beban berat untuk jangka waktu lama	5
Tanggung jawab terhadap pelaporan	sangat besar	5
Resiko pekerjaan	merusak tubuh	3
Usaha Fisik Pekerjaan	beban 25-50 kg	4
kondisi tempat kerja	suhu panas dan lembab	4
Total Point (x)		420

Tabel 4 Tingkat Point Posisi Staf Gudang Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

Bobot Pilihan	Jawaban	Bobot
Tingkat Pendidikan Terakhir	SMP	2
Lama Kerja	<25 bln	1
Tanggung jawab terhadap peralatan (dlm Rp)	< 1 jt	1
Tanggung jawab terhadap material dan produk (dlm Rp)	1,5 - 2 jt	3
Jumlah bawahan yang dimiliki	< 5 org	1
Inisiatif Pekerjaan	Instruksi	1
Tanggung Jawab terhadap Data Rahasia Perusahaan	Tidak	1
Hubungan Kerja Sama dan Komunikasi	ke atas	1
Ketelitian dan Kecermatan	perlu tanpa beban	2
Tanggung jawab terhadap pelaporan	tidak ada	1
Resiko pekerjaan	Jiwa	5
Usaha Fisik Pekerjaan	beban >50 kg	5
kondisi tempat kerja	suhu panas dan lembab	4
Total Point (x)		280

Tabel 5 Tingkat Point Posisi Sales Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

Bobot Pilihan	Jawaban	Bobot
Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA	3
Lama Kerja	25-36 bln	2
Tanggung jawab terhadap peralatan (dlm Rp)	>2,5 jt	5
Tanggung jawab terhadap material dan produk (dlm Rp)	>2,5 jt	5
Jumlah bawahan yang dimiliki	< 5 org	1
Inisiatif Pekerjaan	Tindakan Langsung	5
Tanggung Jawab terhadap Data Rahasia Perusahaan	Terbatas	2
Hubungan Kerja Sama dan Komunikasi	keluar intensif	4
Ketelitian dan Kecermatan	perlu tanpa beban	2
Tanggung jawab terhadap pelaporan	besar	4
Resiko pekerjaan	tidak ada	1
Usaha Fisik Pekerjaan	Sedikit jalan	2
kondisi tempat kerja	suhu variasi dan kotor	3
Total Point (x)		390

Tabel 6 Tingkat Point Posisi Admin Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

Bobot Pilihan	Jawaban	Bobot
Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA	3
Lama Kerja	25-36 bln	2
Tanggung jawab terhadap peralatan (dlm Rp)	>2,5 jt	5
Tanggung jawab terhadap material dan produk (dlm Rp)	>2,5 jt	5
Jumlah bawahan yang dimiliki	< 5 org	1
Inisiatif Pekerjaan	Tindakan Langsung	5
Tanggung Jawab terhadap Data Rahasia Perusahaan	Tidak	1
Hubungan Kerja Sama dan Komunikasi	ke atas	1
Ketelitian dan Kecermatan	beban berat untuk jangka waktu lama	5
Tanggung jawab terhadap pelaporan	tidak ada	1
Resiko pekerjaan	Jiwa	5
Usaha Fisik Pekerjaan	beban >50 kg	5
kondisi tempat kerja	berbahaya bagi kesehatan	5
Total Point (x)		440

**Struktur Gaji**

Tabel 7 Struktur Gaji

Posisi	x (Point)	y (Gaji Awal (Rp))	xy (*1000) (Rp)	x <sup>2</sup> (Rp)	Y (ax+) (Rp)
Manager	420	3.200.000	1.344.000	176.400	1.990.804
Admin	270	1.600.000	432.000	72.900	1.490.892
Kepala Gudang	420	2.200.000	924.000	176.400	1.990.804
Staf Gudang	280	1.400.000	392.000	78.400	1.524.219
Sales	390	1.350.000	526.500	152.100	1.890.822
Supir	440	1.195.000	525.800	193.600	2.057.459
	2220	10.945.000	4.144.300	849.800	10.945.000

Tabel 8 Perhitungan Kompensasi Setiap Divisi Pada Cv Sinar Harapan Berdasarkan Standardisasi Pengukuran Dasar Dalam Aplikasi Pembayaran

N o	Posit ion	Job  Poi nts	Actua ly  Mont hly (Rp)	Mid Point  Sallar y (Rp)	Basic Salary 0,7* MP (Rp)	Top Salar y 1,3* MP (Rp)
1	Man ager	420	3.200 .000	1.990 .804	1.393. 563	2.588 .045
2	Adm in	270	1.600 .000	1.490 .892	1.043. 624	1.938 .160
3	Kepa la Guda ng	420	2.200 .000	1.990 .804	1.393. 563	2.588 .045
4	Staf Guda ng	280	1.400 .000	1.524 .219	1.066. 954	1.981 .485
7	Sales	390	1.350 .000	1.890 .822	1.323. 575	2.458 .068
9	Supir	440	1.195 .000	2.057 .459	1.440. 221	2.674 .697

Sumber : Analisis Data, 2016

Dari tabel di atas, jadi dibuat analisa sebagai berikut:

#### 1. Manajer

Untuk level manajer yang memiliki 420 Point Pekerjaan dengan gaji yang diterima sekarang adalah Rp. 3.200.000. Gaji rata-rata yang bisa diberikan adalah Rp. 1.990.804, gaji terendah yang bisa diberikan Rp. 1.393.563, dan gaji tertinggi yang bisa diberikan adalah Rp. 2.588.045.

Kalau dilihat dari gaji yang paling tinggi yang seharusnya diterima seorang manajer yaitu Rp. 2.588.045, dapat terlihat bahwa gaji yang diterima manajer CV Sinar harapan sekarang melebihi dari gaji tertinggi yang seharusnya diterima, adapun selisihnya mencapai Rp. 611.955.

Hal ini bisa dikarenakan karena Faktor Pendidikan Terakhir S2, tanggung jawab terhadap material dan produk lebih dari 2,5 juta, tanggung jawab terhadap data rahasia perusahaan, hubungan kerja sama dan komunikasi yang sering dan sangat penting, ketelitian dan kecermatan yang sangat tinggi.

#### 2. Admin

Untuk level admin yang memiliki 270 Point Pekerjaan dengan gaji yang diterima sekarang adalah Rp. 1.600.000. Gaji rata-rata yang bisa diberikan adalah Rp. 1.490.892, gaji terendah yang bisa diberikan Rp. 1.043.624, dan gaji tertinggi yang bisa diberikan adalah Rp. 1.938.160 Kalau dilihat dari gaji yang paling tinggi yang seharusnya diterima seorang Admin yaitu Rp. 1.938.160, dapat terlihat bahwa gaji yang diterima

admin CV Sinar harapan sekarang kurang dari gaji tertinggi yang seharusnya diterima, adapun selisihnya mencapai Rp. 338.160

Hal ini bisa dikarenakan karena Faktor lama kerja yang kurang dari 25 bulan, tanggung jawab terhadap material dan produk yang kurang dari 1 juta, jumlah bawahan tidak ada, resiko pekerjaan hampir tidak ada, dan hampir semua pekerjaan dilakukan dengan cara duduk.

#### 3. Kepala Gudang

Untuk level kepala gudang yang memiliki 420 Point Pekerjaan dengan gaji yang diterima sekarang adalah Rp. 2.200.00. Gaji rata-rata yang bisa diberikan adalah Rp. 1.990.804, gaji terendah yang bisa diberikan Rp. 1.393.563, dan gaji tertinggi yang bisa diberikan adalah Rp. 2.588.045

Kalau dilihat dari gaji yang paling tinggi yang seharusnya diterima seorang kepala gudang yaitu Rp. 2.588.045, dapat terlihat bahwa gaji yang diterima kepala gudang CV Sinar harapan sekarang kurang dari gaji tertinggi yang seharusnya diterima, adapun selisihnya mencapai Rp. 388.045

Hal ini bisa dikarenakan karena Faktor jumlah bawahan yang dimiliki kurang dari 5 orang, tidak bertanggung jawab terhadap data rahasia perusahaan . dan hubungan kerjasama dan komunikasi hanya ke atas.

#### 4. Staf Gudang

Untuk level staf gudang yang memiliki 280 Point Pekerjaan dengan gaji yang diterima sekarang adalah Rp. 1.400.000. Gaji rata-rata yang bisa diberikan adalah Rp. 1.524.219, gaji terendah yang bisa diberikan Rp. 1.066.954, dan gaji tertinggi yang bisa diberikan adalah Rp. 1.981.485

Kalau dilihat dari gaji yang paling tinggi yang seharusnya diterima seorang staf gudang yaitu Rp. 1.981.485, dapat terlihat bahwa gaji yang diterima staf gudang CV Sinar harapan sekarang kurang dari gaji tertinggi yang seharusnya diterima, adapun selisihnya mencapai Rp. 581.485

Hal ini bisa dikarenakan karena Faktor lama kerja yang kurang dari 25 bulan, tanggung jawab terhadap peralatan yang kurang dari 1 juta, tidak ada bawahan, bekerja berdasarkan instruksi, tidak bertanggung jawab terhadap data rahasia perusahaan, hubungan kerja sama dan komunikasi hanya ke atas, tidak perlu membuat laporan pertanggungjawaban pekerjaan.

#### 5. Sales

Untuk level sales yang memiliki 390 Point Pekerjaan dengan gaji yang diterima sekarang adalah Rp. 1.350.000. Gaji rata-rata yang bisa diberikan adalah Rp. 1.890.822, gaji terendah yang bisa diberikan Rp. 1.323.575, dan gaji tertinggi yang bisa diberikan adalah Rp. 2.458.068

Kalau dilihat dari gaji yang paling tinggi yang seharusnya diterima seorang sales yaitu Rp. 2.458.068, dapat terlihat bahwa gaji yang diterima sales CV Sinar harapan sekarang kurang dari gaji tertinggi yang seharusnya diterima, adapun selisihnya mencapai Rp. 1.108.068.

Hal ini bisa dikarenakan karena Faktor tidak adanya bawahan yang dimiliki, serta resiko pekerjaan yang hampir tidak ada.

Selisih pembayaran tersebut biasanya diberikan sebagai bonus apabila sales mampu mencapai target tertentu, tergantung tingkat pencapaian masing-masing sales

#### 6. Supir

Untuk level supir yang memiliki 440 Point Pekerjaan dengan gaji yang diterima sekarang adalah Rp. 1.195.000. Gaji rata-rata yang bisa diberikan adalah Rp. 2.057.459, gaji terendah yang bisa diberikan Rp. 1.440.221, dan gaji tertinggi yang bisa diberikan adalah Rp. 2.674.697.

Kalau dilihat dari gaji yang paling tinggi yang seharusnya diterima seorang supir yaitu Rp. 2.674.697, dapat terlihat bahwa gaji yang diterima staf gudang CV Sinar harapan sekarang kurang dari gaji tertinggi yang seharusnya diterima, adapun selisihnya mencapai Rp. 1.479.697.

Hal ini bisa dikarenakan karena Faktor tidak adanya bawahan yang dimiliki, tidak bertanggung jawab pada data rahasia perusahaan, hubungan kerjasama dan komunikasi ke atas saja, tidak perlu membuat laporan pertanggungjawaban.

Selisih pembayaran tersebut biasanya diberikan kepada supir berupa tanda terima kasih apabila barang yang dikirim tidak mengalami kerusakan sampai ke tujuan.

#### 4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan yang ada adalah :

1. Dari berbagai posisi pekerjaan yang ada pada CV Sinar Harapan, Manajer ternyata dibayar lebih dibandingkan dengan gaji tertinggi yang seharusnya diterima manajer
2. Untuk posisi lainnya yakni admin, kepala gudang, staf gudang, sales dan supir dibayar kurang dari gaji tertinggi yang bisa mereka dapatkan. Walaupun demikian admin dan kepala gudang menerima gaji lebih dari rata-

rata gaji yang diberikan pada kedua posisi tersebut.

3. Dan untuk posisi staf gudang walaupun pembayaran kurang dari rata-rata yang bisa diterima, tetapi tetap melebihi standar minimum gaji yang bisa diterima staf gudang.
4. Hanya posisi sales dan supir saja yang dibayar kurang, bahkan kurang dari standar minimum yang seharusnya bisa diterima mereka.
5. Tentunya kelebihan maupun kekurangan pembayaran tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor pekerjaan sebagai penentu pemberian kompensasi berupa gaji

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut ini dikemukakan saran-saran bagi perusahaan:

1. Perusahaan sudah saatnya menggunakan standarisasi pengukuran dasar dalam aplikasi pembayaran agar karyawan bisa dibayar sesuai dengan apa yang menjadi hak mereka sebagai karyawan.
2. Apabila perusahaan merasa berat untuk memberikan kompensasi dengan pembayaran tertinggi, perusahaan hanya cukup memastikan bahwa minimal pembayaran rata-rata bisa karyawan dapatkan
3. Dan untuk karyawan yang tidak terlalu memberikan kontribusi buat perusahaan dan belum ada pemutusan hubungan kerja, perusahaan bisa menggunakan standar minimum pembayaran gaji.

#### 5 REFERENSI

- Bartol, Kathryn, M, and Martin, David, C, Management, Third Edition, McGrawhill, Singapore, 2001.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo Metodologi Penelitian Bisnis Edisi I Cetakan Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2002.
- Noe, Raymond A, Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage. Third Edition. The McGraw Hill Companies, Singapore, 2000.
- Robert L.Mathis dan John H.Jackson, "Human Resources Management", 9<sup>th</sup> Edition (2002)
- Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Cetakan Kesatu, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi TKPN, 2004.