
ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN MENGGUNAKAN SKALA GANDA BERURUTAN DENGAN METODE RANKING SEDERHANA PADA PENGALENGAN IKAN CV HARVEST

Ike Meilani Fajarsari, Ayu Oke Setiawati

Politeknik Masamy Internasional, Indonesia

Email: ike.meilani@polmain.ac.id, ayuokesetiawati@gmail.com

Abstrak

Perusahaan memiliki indikator dalam menentukan kebijakan penggajian yang berbeda-beda. CV XLA mengalami permasalahan penggajian karyawan karena tingkat kenaikan gaji tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, adanya kesenjangan gaji yang berbeda walaupun dengan golongan jabatan yang sama, dan sistem penggajian yang tidak mempertimbangkan tingkat pendidikan, masa kerja, dan pengalaman kerja. Permasalahan tersebut dapat diatasi salah satunya dengan skala ganda berurutan dengan metode ranking sederhana sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017. Metode ini mengatur pekerjaan mulai dari yang memiliki ranking terendah sampai tertinggi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik wawancara, dokumentasi, pengklasifikasian dan penerapan sistem skala ganda berurutan dengan metode ranking sederhana. Sistem ini dibuat berdasarkan struktur organisasi perusahaan. Sistem penggajian menggunakan skala ganda dengan metode ranking sederhana perusahaan dapat melihat tingkat kenaikan gaji karyawan dari sisi pendidikan, masa kerja, dan pengalaman kerja karyawan sebelumnya. Dengan adanya sistem penggajian menggunakan skala ganda dengan metode ranking sederhana, masalah mengenai perbedaan gaji yang diterima karyawan dengan golongan jabatan yang setara dapat teratasi.

Kata Kunci: Skala ganda berurutan, Metode ranking sederhana, Penggajian

Abstract

Companies have indicators in determining different payroll policies. CV XLA is experiencing problems with employee payroll because the level of salary increases is not in accordance with the duties and responsibilities of employees, there is a different salary gap even with the same position group, and a payroll system that does not consider education level, years of work, and work experience. One of these problems can be overcome by using a sequential multiple scale with a simple ranking method in accordance with the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 1 of 2017. This method ranks jobs from the lowest to the highest. In this study, the authors used data collection methods by interviewing, documenting, classifying and applying a sequential multiple-scale system with a simple ranking method. This system is based on the company's organizational structure. The payroll system uses a double scale with a simple appraisal method, the company can see the level of employee salary increases in terms of education, years of service, and previous employee work experience. With a payroll system that uses a dual scale with a simple ranking method, the problem of differences in salaries received by employees with equal positions can be resolved.

Keywords: Sequential Multiple Scale, Simple Assessment Method, Salary

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Mangkuprawira (2011) menjelaskan bahwa peran dan fungsi karyawan adalah untuk

meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Ini menekankan pentingnya karyawan sebagai elemen kunci yang menentukan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan produktivitas karyawan tetap optimal dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka. Tenaga kerja adalah salah satu aspek penting dari sumber daya manusia (SDM) perusahaan yang memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan.

Gaji merupakan elemen penting bagi setiap pekerja di suatu perusahaan. Pratama (2020) menjelaskan bahwa gaji memiliki peran vital dalam memengaruhi performa karyawan karena gaji memenuhi kebutuhan mereka dan mendorong motivasi serta kinerja yang lebih baik. Menurut Anwar (2021), gaji juga berperan dalam meningkatkan motivasi, efektivitas, dan produktivitas karyawan. Besaran gaji setiap karyawan bervariasi tergantung pada sejumlah faktor seperti sektor usaha, struktur organisasi, perbandingan bobot pekerjaan, kemampuan perusahaan, serta Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku.

Indikator-indikator tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti yang dijelaskan oleh Hasni (2020). Struktur dan Skala Upah telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 92 serta diperjelas oleh Kepmenakertrans No. 49/Men/IV/2004 Pasal 1. Struktur dan Skala Upah memperhitungkan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Setiap jabatan memiliki risiko, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga besaran gaji ditentukan sesuai dengan jabatan tersebut (Alamiya, 2013).

Menurut Jaenuri (2017), pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan gaji seorang karyawan, terutama pada saat awal masuk ke dalam sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang diharapkan membutuhkan *soft skill* yang kuat dan juga pengetahuan yang mendalam. Selalu ada persyaratan minimal pendidikan yang harus dipenuhi untuk memegang jabatan tertentu. Masa kerja juga menjadi faktor penentu dalam menentukan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan untuk jangka waktu yang cukup lama sering dianggap sebagai karyawan yang setia dan berdedikasi terhadap pekerjaannya. Jenis karyawan seperti ini cenderung memiliki tingkat keberhasilan dan kinerja bisnis yang tinggi (Harahap, 2019). Menurut Koesmono (2010), pengalaman kerja karyawan menjadi faktor penting. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan atau keahlian dalam aspek tersebut, perusahaan cenderung akan mempertahankan karyawan tersebut sebagai salah satu aset berharga. Hal ini menyebabkan perusahaan mempertimbangkan kompetensi karyawan dalam menentukan besaran gaji yang diberikan.

Menurut Sunarto (2019), kinerja merujuk pada istilah *job performance* atau *actual performance*, yang menggambarkan pencapaian seseorang dalam tugas-tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Perbawa (2010), perusahaan dapat memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang telah dicapai sehingga dapat memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Semangat kinerja karyawan didasarkan atas gaji yang mereka peroleh. Semakin tinggi gaji dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan meningkat begitupun sebaliknya semakin rendah gaji dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan menurun.

Menurut Hasni, (2020) kenyataannya, beberapa perusahaan belum sepenuhnya menerapkan sistem karier berdasarkan jabatan, prestasi kerja, masa kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja. Perusahaan hanya memberikan penghargaan atas kinerja karyawan pada jabatan yang tertinggi saja sehingga jabatan yang terendah tidak dihargai kinerjanya oleh perusahaan. Perusahaan tidak memberikan gaji sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan menyamaratakan besaran gaji yang diperoleh karyawan meskipun tugas dan

tanggung jawabnya berbeda. Hal ini menyebabkan timbulnya kecemburuan antar karyawan dan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Dibutuhkan sistem yang dimana kinerja karyawan dihargai oleh perusahaan dengan cara penambahan gaji sebagai bentuk prestasi atas kinerja karyawan dari tingkat terendah hingga tertinggi agar dapat tercipta pemberian imbalan yang kompetitif kepada karyawan. Maksudnya penilaian didasarkan atas prestasi, berpendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman pekerjaan yang baik sehingga mendorong peningkatan produktifitas perusahaan. Menurut Sari (2011), perusahaan dapat memberikan insentif misalnya, dalam hal membagi upah perjam pekerja dengan standar jumlah unit yang harus dihasilkannya dalam satu jam kemudian untuk tiap unit yang dihasilkan jika melebihi standar maka pekerja mendapatkan tambahan insentif. Memberikan bonus atas capaian yang diperoleh, bonus dapat berupa uang tunai ataupun bentuk lainnya, seperti perjalanan wisata.

Sistem penggajian dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu sistem skala tunggal dan sistem skala ganda. Sistem skala tunggal adalah sistem di mana gaji yang diberikan kepada pegawai dengan pangkat yang sama adalah sama, tanpa mempertimbangkan perbedaan sifat pekerjaan dan tingkat tanggung jawab (Safdal, 2017). Sementara itu, sistem skala ganda adalah sistem di mana besaran gaji tidak hanya bergantung pada pangkat, tetapi juga memperhitungkan sifat pekerjaan, pencapaian prestasi kerja, dan tingkat tanggung jawab (Budiyanto, 2016). Penetapan skala gaji sangat tergantung pada kondisi individual masing-masing perusahaan, sehingga dalam memilih sistem penggajian, penting untuk mempertimbangkan aspek teknis dan kemampuan keuangan perusahaan (Andini, 2013).

Sistem penggajian menggunakan metode skala ganda berurutan sederhana dapat diterapkan dengan menetapkan ranking terendah dan tertinggi dari gaji atau upah (Sarah, 2014). Noviani (2010) menambahkan, sistem skala ganda tidak memberikan gaji dengan hanya melihat tingginya jabatan pada perusahaan melainkan pemberian gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan seperti, karyawan yang bekerja dibagian produksi atau gudang dengan karyawan yang bekerja dibagian seamer mereka memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing maka sehingga diberikan gaji yang berbeda dan memberikan bonus atas pencapaian kinerjanya. Setiap pegawai yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama diberikan gaji yang sama, sebaliknya bila tugas dan tanggung jawab berbeda juga diberikan gaji yang berbeda.

Sistem penggajian pada CV Harvest selama ini tidak melihat dari tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan, sisi pendidikan, pengalaman kerja dan masa kerja yang diperuntukan untuk beberapa karyawan. Perolehan gaji tertinggi berdasarkan atas jabatan yang diterima karyawan dan lamanya masa kerja tanpa memandang pendidikan dan prestasi atas pengalaman kerja. Karyawan dengan pendidikan SMA mendapatkan jabatan sebagai kepala produksi karena sudah bekerja selama dua puluh tahun sedangkan karyawan dengan pendidikan Sarjana (S1) mendapatkan jabatan sebagai pencuci ikan karena baru satu tahun bekerja. Hal tersebut membuktikan bahwa sistem penggajian di CV Harvest ditentukan oleh loyalitas karyawan berupa lamanya masa kerja yang dilakukan tanpa melihat jenjang pendidikan.

Pelaksanaan aktivitas dalam penentuan sistem penggajian pada CV Harvest bertentangan dengan teori Hasni (2020), bahwa kinerja perusahaan harus dilihat dari segi jabatan, pendidikan, masa kerja, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Alangkah baiknya CV Harvest dapat mengelompokkan gaji berdasarkan jabatan, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, prestasi karyawan serta sifat dan tanggung jawab setiap karyawan pada bagian masing-masing area. Apresiasi perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk bonus atau insentif diberikan bukan hanya untuk jabatan tertinggi, memberikan pelatihan terhadap karyawan yang ingin meningkatkan skill mereka sebagai bentuk apresiasi perusahaan, dan perusahaan juga harus mempertimbangkan kelayakan

karyawan berdasarkan pengalaman kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis menentukan judul “ Analisis Sistem Penggajian Menggunakan Skala Ganda Berurutan dengan Metode Ranking Sederhana”

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan oleh penulis sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana penentuan sistem penggajian dengan menggunakan skala ganda berurutan dengan metode ranking sederhana pada CV Harvest ?
2. Bagaimana perbandingan mengenai penentuan sistem penggajian di CV Harvest dengan sistem penggajian skala ganda berurutan dengan metode ranking sederhana?

Kajian Teori

Pengertian Gaji

Menurut Pratama (2020), gaji merupakan elemen yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena dapat dianggap sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Dengan demikian, melalui penghasilan yang diberikan, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat, ketekunan, dan berupaya untuk mengoptimalkan kemampuan mereka secara penuh.

Pengertian Sistem Penggajian Skala Ganda Berurutan dengan Metode Ranking Sederhana

Menurut Hamdani (2016), sistem skala ganda dalam penggajian tidak hanya didasarkan pada pangkat, tetapi juga mempertimbangkan sifat pekerjaan, pencapaian prestasi kerja, dan tingkat tanggung jawab yang diemban.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor Kep.49/MEN/IV/2014 mengatur bahwa penyusunan skala upah atau gaji dapat dilakukan dengan menggunakan skala ganda. Skala ganda ini membagi setiap golongan jabatan menjadi nilai upah nominal terendah dan tertinggi. Ada dua bentuk skala ganda: (a) skala ganda berurutan, di mana upah tertinggi pada golongan jabatan di bawahnya lebih kecil daripada upah terendah pada golongan jabatan di atasnya, dan (b) skala ganda tumpang tindih, di mana upah tertinggi dalam jabatan di bawahnya lebih besar daripada upah terendah pada golongan jabatan di atasnya.

Menurut Kep. 230/Men/2003, golongan dan jabatan tertentu seperti pimpinan, supervisi, pelaksana, dan professional menerima upah sekurang-kurangnya 3 kali upah minimum yang berlaku di wilayah setempat.

Perhitungan skala ganda berurutan dengan metode ranking sederhana, yang dinyatakan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017, merupakan metode penyusunan skala gaji yang menitikberatkan pada kemampuan dan tingkat jabatan. Dengan metode ini, semakin berat tugas seseorang, semakin tinggi upah yang diterimanya. Metode ini cocok digunakan untuk perusahaan dengan struktur jabatan yang tidak terlalu kompleks.

METODE PENELITIAN

Sistem skala ganda dalam penggajian tidak hanya mempertimbangkan pangkat, tetapi juga memperhitungkan sifat pekerjaan, prestasi kerja, dan tingkat tanggung jawab (Budiyanto, 2016). Penetapan skala ganda berurutan mengacu pada upah tertinggi dari golongan jabatan di bawahnya yang lebih rendah daripada upah terendah dari golongan jabatan di atasnya.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017, metode ranking sederhana merupakan cara penyusunan skala gaji yang

menitikberatkan pada perhitungan sesuai dengan jabatan yang diemban. Hasni (2020) menyatakan, pendidikan, masa kerja, dan pengalaman kerja berperan sebagai bentuk pertimbangan untuk menentukan besaran gaji menurut golongan jabatan yang diterima karyawan.

Proses Penentuan Sistem Penggajian Menggunakan Skala Ganda Berurutan dengan Metode Ranking Sederhana pada CV Harvest, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data dilapangan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data terkait wawancara dengan cara tanya jawab dengan informan atau pihak tertentu. Wawancara ditunjukkan kepada manager HRD dan masing – masing kepala divisi perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada pihak yang terkait dengan objek penelitian,
2. Wawancara dengan manager HRD terkait jabatan – jabatan yang ada pada CV Harvest kemudian melakukan wawancara kepada bagian quality control dan kepala produksi terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan pada CV Harvest. Pada bagian payroll penulis menanyakan keterkaitan gaji terendah hingga tertinggi serta dokumen-dokumen yang diperlukan dalam menentukan gaji karyawan,
3. Pengklasifikasian dari CV Harvest gaji karyawan yang dikeluarkan perusahaan perlu diklasifikasi kembali untuk memisahkan antara jabatan, pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja dengan menyesuaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kemudian menyusun upah terkecil sampai yang tertinggi untuk masing-masing jabatan, dimulai dari jabatan terendah sampai jabatan tertinggi,
4. Penerapan penentuan sistem penggajian menggunakan skala ganda berurutan dengan metode sederhana dimana dalam sistem ini penyusunan skala gaji yang menitikberatkan penghitungan skala gaji sesuai dengan jabatan, pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja serta menentukan upah terkecil dan upah terbesar pada masing-masing jabatan ke dalam tabel penentuan gaji dengan metode sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Pelaksanaan Sistem Penggajian Skala Ganda Berurutan dengan Metode Ranking Sederhana :

1. Membuat Daftar Jabatan dan Urutkan Jabatan tersebut Berdasarkan uraian tugasnya dari yang termudah sampai dengan yang tersulit

Tabel 4 1 Uraian Golongan Jabatan pada CV Harvest

Jabatan	Uraian Jabatan
GOL 1	
Admin	Menangani semua aspek administratif, termasuk pengurusan dokumen, penyusunan laporan, pengelolaan arsip, manajemen keuangan, dan proses input data perusahaan.
Operator	Menyiapkan peralatan dan menjalankan mesin produksi yang diberikan tugasnya oleh supervisor, sesuai dengan kebijakan perusahaan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
QC Fish Receiving	Melakukan pengecekan terkait kondisi ikan ketika ikan datang (cek histamin)
Dept. Production	Melakukan penguntingan ikan hingga proses (<i>filling</i>). Proses gosok, cuci, <i>printing</i> dan <i>packaging</i> untuk diinkubasi selama waktu yang di tentukan hingga loading berjalan.
GUDANG (<i>Where House</i>)	

<i>Security</i>	Menjaga keamanan di dalam lingkungan perusahaan atau pabrik industri dengan tindakan seperti melakukan patroli di area pabrik untuk memverifikasi keamanan.
<i>Vehicle</i>	Teknisi di bidang transportasi di dalam pabrik yang memperbaiki alat angkat dan angkut yang berada di dalam areapabrik tersebut, seperti <i>forklift, phandlift, crane, jacklift, hoist, elevator</i> , dll.
<i>Waste management (Sanitasi)</i>	Melakukan pembersihan sampah area perusahaan, seperti sampah kayu, sampah kaleng, sampah bahan baku lain – lain yang sudah tidak terpakai.
GOL 2	
<i>SPV Cold- storage</i>	Melakukan pengawasan dan memonitoring terhadap <i>cold storage</i> tempat penyimpanan ikan baku/dingin baik barang yang datang maupun barang keluar dari <i>cold storage</i> tersebut. Membuat laporan suhu <i>cold storage</i> .
<i>Export & Import Staff</i>	Melakukan manajemen dokumen yang terkait dengan kegiatan ekspor dan impor, mengurus berbagai dokumen terkait pengiriman barang ekspor dan impor, menangani masalah teknis di lapangan serta mengatur operasional pengangkutan barang melalui truk untuk proses bongkar muat, dan melakukan pencatatan administratif terkait kegiatan ekspor dan impor.
<i>SPV FG WH</i>	Menyelaraskan dan mengawasi proses penempatan barang sesuai dengan tata letak, penyimpanan barang dengan prinsip FIFO dan LIFO, penerimaan barang dari pemasok atau pusat distribusi, pengeluaran barang, proses pengangkutan barang, inventarisasi stok, memeriksa masa kedaluwarsa barang, dan menangani barang yang dikembalikan. Mengatur pengiriman barang.
<i>SPV RMPM WH</i>	Mengkoordinasi dan mengawasi proses barang datang maupun penempatan barang sesuai dengan <i>layout</i> ukuran dan jenis kaleng, seperti <i>club can, round can, lip</i> , dll.
<i>Purchasing staff</i>	Menjamin bahwa barang memiliki kualitas yang sesuai, pengiriman dilakukan tepat waktu, harga barang yang dipesan sesuai, dan semua telah memenuhi kebutuhan perusahaan.
<i>QC Supervisor</i>	Mengawasi dan menguji kemajuan seluruh produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Memeriksa kualitas produk. Memonitor setiap tahap dalam proses produksi produk. Menjamin bahwa kualitas barang yang diproduksi sesuai dengan standar agar lulus inspeksi.
<i>Production Dept.Head</i>	Bertanggung jawab dalam pengaturan proses produksi hingga selesai.
<i>Maintenance Boiler Genset</i>	&Memastikan mesin genset berjalan dengan baik sesuai dengan <i>standart Operational Prosedur</i> serta Bertanggung jawab dalam pemeriksaan mesin <i>boiler</i> setiap harinya.
<i>Seamer Engineer</i>	Melakukan pengawasan terhadap pemeriksaan mesin seamer setiap hari dan pelaksanaan proses penutupan kaleng. Memverifikasi keberadaan kode produksi pada setiap kaleng. Melakukan pengukuran suhu setiap dua jam sekali setiap 400

	kaleng. Menyusun laporan mengenai mesin seamer untuk formulir ekspor.
<i>SPV Accounting</i>	Melakukan pengkoordinasian, evaluasi, dan pengawasan terhadap pelaporan dan pembayaran pajak perusahaan. Menyusun laporan keuangan secara bulanan dan triwulanan.
	Melakukan pelaporan setiap semester dan setahun sekali untuk menginformasikan data keuangan kepada manajemen serta pihak terkait baik di internal maupun eksternal.
<i>Finance</i>	Menyelaraskan, merencanakan, dan mengawasi arus kas masuk dari berbagai sumber, termasuk tagihan, untuk menjaga stabilitas dan kendali atas keuangan perusahaan. Mengoordinasikan dan mengawasi penggunaan anggaran untuk memastikan pelaksanaannya secara efektif dan efisien.
<i>Payroll</i>	Menyiapkan dan memasukkan data absensi karyawan, menyiapkan dokumen terkait penggajian karyawan, menyusun slip gaji karyawan, menyusun laporan harian mengenai gaji karyawan, serta menyesuaikan entri data untuk karyawan yang baru masuk dan yang keluar dari perusahaan.
GOL 3	
<i>QC Manager</i>	Melakukan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap proses pengendalian kualitas (quality control) dan jaminan kualitas (quality assurance) untuk memastikan bahwa standar kualitas dan keamanan pangan terpenuhi dari tahap bahan baku, proses produksi, hingga hasil akhir yang diterima oleh pelanggan.
<i>Production Manager</i>	Memiliki tanggung jawab penuh dalam mengawasi dan melaksanakan seluruh tahapan proses produksi, dimulai dari penerimaan bahan baku hingga pembuatan produk jadi.
<i>Technical & Maintenance Manager</i>	Memantau eksekusi pekerjaan pemeliharaan terhadap semua peralatan, mulai dari penggunaannya hingga fungsi utilitasnya.
<i>HRD & GA Manager</i>	Merencanakan, mengorganisir, dan mengawasi tindakan dan kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Menyusun dan mengurus perencanaan sumber daya manusia. Bertanggung jawab atas pengembangan dan perencanaan divisi Sumber Daya Manusia, termasuk tujuan dan prosedur pelaksanaannya.
GOL 4	
<i>GM Operasional</i>	Memimpin dan mengatur berbagai kegiatan operasional sehari-hari perusahaan. Merancang, menjalankan, mengoordinasikan, mengawasi, dan menganalisis semua aspek bisnis perusahaan. Mengelola operasional perusahaan dengan mematuhi visi dan misi perusahaan.
<i>GM Accounting</i>	Merancang, memajukan, serta memantau fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dengan tujuan memberikan informasi keuangan yang komprehensif dan tepat waktu. Hal ini bertujuan untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target finansial perusahaan.
GOL 5	

Marketing Direktur	Memiliki tanggung jawab atas seluruh operasi pemasaran perusahaan, termasuk perencanaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua kegiatan pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan.
Marketing Manajer	Menyelaraskan strategi pemasaran, memantau perkembangan produk, merancang dan menetapkan konsep serta rencana umum perusahaan, mengarahkan serta mengambil kebijakan terkait perencanaan dan implementasi manajemen pemasaran, penjualan, dan promosi, dengan tujuan meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.
Designer	Memiliki tanggung jawab terhadap rangkaian strategi inovasi untuk menciptakan produk sesuai dengan kebutuhan serta sejalan dengan citra merek atau strategi perusahaan.

GOL 6

Direktur	Menyusun, mengkomunikasikan, dan menerapkan visi dan misi perusahaan, serta mengidentifikasi arah yang akan diambil oleh perusahaan. Melakukan pertemuan berkala dengan pimpinan perusahaan dan staf kunci untuk memastikan bahwa berbagai keputusan perusahaan diambil dengan tepat dan sesuai waktu. Tindakan ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi perusahaan atau merencanakan ulang jika diperlukan.
----------	---

Perhitungan Sistem Penggajian pada CV Harvest dengan Sistem Penggajian Menggunakan Skala Ganda Berurutan dengan Metode Ranking Sederhana

JABATAN	PENDIDIKAN	MASA KERJA	KENAIKAN PERSENTASE MASA KERJA %	PERSENTASE PENDIDIKAN %	PENAMBAHAN PERSENTASE KENAIKAN GAJI
GOL 1					
Admin	SMA	2	1%	3%	4%
Operator	SMA	3	1%	3%	4%
QC Fish Receiving	SMA	3	1%	3%	4%
Dept. Production	SMA	5	1%	3%	4%
security	SMA	10	2%	3%	5%
Vehicle	SMA	4	1%	3%	4%
Waste management	SMA	6	2%	3%	5%
GOL 2					
SPV Cold- storage	SMA	8	2%	3%	5%
Export & Import Staff	SMA	2	1%	3%	4%
SPV FG WH	S1	3	1%	4%	5%
SPV RMPM WH	S1	2	1%	4%	5%
Purchasing staff	S1	4	1%	4%	5%
QC Super-visor	S1	5	1%	4%	5%
Production Dept. Head	SD	20	4%	1%	5%
Maintenance Boiler & Genset	SD	10	2%	1%	3%
Seamer Engineer	SMA	5	1%	3%	4%
Accounting	SMA	7	2%	3%	5%
Finance	SMA	5	1%	3%	4%
Payroll	S1	4	1%	4%	5%
GOL 3					
QC MANAGER	D3	10	2%	4%	6%
Production Manager	S1	5	1%	4%	5%
Technical & Maintenance Mana	D3	7	2%	4%	6%
HRD & GA Manager	SMA	5	1%	3%	4%
GOL 4					
GM Operasional	S1		1%	4%	5%
GM Accounting	D3	2	1%	4%	5%
GOL 5					
Marketing Direktur	S1	15	3%	4%	7%
Marketing Manager	S1	5	1%	4%	5%
Designer	D3	10	2%	4%	6%
GOL 6					
Direktur	S1	28	4%	4%	-

a. Evaluasi Kinerja

Salah satu aspek dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan. Kualitas ini mencerminkan pandangan karyawan terhadap hasil kerja yang dihasilkan, serta tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap tugas dan peran mereka.

Indikator ini berguna untuk menilai keahlian, tingkat kompetensi, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

b. Produktivitas

Kuantitas hasil kerja merujuk pada jumlah output yang dihasilkan, yang dapat diukur dalam bentuk unit atau aktivitas yang diselesaikan. Penilaian kinerja ini berlaku di berbagai divisi perusahaan.

c. Penanggungjawaban dalam Tugas

Kepatuhan terhadap tanggung jawab yang melekat pada peran atau tugas yang diemban oleh karyawan merupakan bagian penting dalam penilaian kinerja. Evaluasi ini seringkali dilakukan selama periode percobaan atau pelatihan untuk menilai kesesuaian karyawan dengan peran atau pekerjaan yang diamanahkan kepada mereka.

2. Evaluasi Kerjasama (Sikap Terhadap Pekerjaan)

a. Sikap atau Etos Kerja

Evaluasi kinerja melibatkan penilaian sikap personal karyawan di lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti ketekunan, disiplin, dan motivasi dalam menjalankan tugas menjadi bagian dari penilaian ini. Perilaku karyawan tercermin dalam bagaimana mereka bekerja dengan rekan-rekan mereka serta bagaimana mereka menyelesaikan tugas sehari-hari.

b. Kemampuan Kepemimpinan

Aspek sosial yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah kemampuan kepemimpinan. Meskipun manajer atau supervisor biasanya memiliki peran utama dalam kepemimpinan, karyawan dengan kemampuan kepemimpinan yang kuat juga dapat memberikan dampak positif dalam kerjasama tim.

c. Kolaborasi Tim

Kerjasama antarkaryawan dalam sebuah tim untuk menyelesaikan tugas memiliki manfaat seperti bekerja sama dengan rekan kerja, menerima instruksi dari atasan, dan menyelesaikan tugas bersama-sama. Kolaborasi ini dapat mempercepat penyelesaian tugas.

3. Evaluasi Rencana

Aksi Evaluasi rencana aksi melibatkan ketepatan waktu dan kecepatan karyawan dalam menyusun rencana dan jadwal untuk menyelesaikan tugasnya, yang akan memengaruhi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan. Selain itu, kecepatan kerja karyawan menjadi indikator produktivitas perusahaan yang diukur.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mengenai sistem penggajian karyawan pada CV Harvest, maka dapat disimpulkan : 1. Penentuan sistem penggajian menggunakan skala ganda dengan metode sederhana perusahaan dapat melihat tingkat kenaikan gaji karyawan dari sisi pendidikan, masa kerja, dan pengalaman kerja karyawan sebelumnya, 2. Sistem penggajian di CV Harvest sebelumnya hanya melihat dari golongan jabatan dan lamanya masa kerja karyawan yang hanya diperuntukkan untuk karyawan tertentu tanpa melihat dari jabatan, pendidikan, serta pengalaman kerja dan ketika ada pemeriksaan mengenai kesejahteraan karyawan, perusahaan membuat laporan gaji karyawan yang berbeda, sehingga terjadi kecemburuan antar karyawan dengan jabatan yang setaa. Dengan adanya sistem penggajian menggunakan skala ganda dengan metode sederhana, masalah mengenai perbedaan gaji yang diterima karyawan dengan golongan jabatan yang setara dapat teratasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, R. S. (2015). *Sistem Informasi Kepegawaian Di Dinas Perhubungan Kabupaten Garut*. *Jurnal Teknologi dan Informasi*, 5(2), 39-48. <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jati/article/view/817>
- Alamiya, N., Yuliatiningsih, A., Sudrajat, T., & YurisPS, D. P. (2013). *Kebijakan Remunerasi Pegawai Negeri Sipil (Analisis Materi Muatan Penentuan Nilai Dan Kelas Jabatan Dalam Pemberian Remunerasi)*. *Jurnal Dinamika Hukum*, 13(2), 210-216. Diakses.8.April.2022 <http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/204>
- Andini, R. (2013). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro). Diakses.8.April.2022 <http://eprints.undip.ac.id/15830/>
- Anwar, H. M. (2021). *Dampak Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Madrasah Aliyah*. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Islam*, 3(3), 179-184. Diakses.9.april.2022 <http://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/SERAMBI/article/view/569>
- Ariska, F.N. (2014). *Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur (Overtime) dan Insentif.pada.Sistem.Penggajian.PT.NOK.Precision.Component.Batam*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 2, No. 1, July 2014, 1116. online. <https://core.ac.uk/download/pdf/229850967.pdf>, diakses. 24. November 2017
- Armstrong, M. 2010. *Manajemen Imbalan : Strategi dan Praktik Remunerasi*. Edisi Empat. Jakarta
- Budiyanto, M. (2016). *Konstruksi Model Sistem Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menuju The New Public Service*. *Dialogue JIAKP*, 2(2), 753-771. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/viewFile/463/343>
- Dharma, S. (2011). *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan penerapannya)*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Hall, J. (2009). *Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem dan Pengaruh Pemakai Sebagai Moderating Variable (Survey pada Perguruan Tinggi di Surakarta)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hamdani, D. (2016). *Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Data Pegawai dan Penggajian Pegawai (Studi Kasus: BPRS Shadiq Amanah)*. *Jurnal Teknologi dan Informasi*, 6(1), 1-16.
- Hasni, N. (2020). *Pengaruh Gaji terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Kredit Plus di Kota Makassar*. *Jurnal Ekonomika*, 4(2), 50-59. <http://journal.lldikti9.id/Ekonomika/article/view/503>
- Harahap, S. S. (2019). *Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Masa Bekerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Metode Pearson Correlation*. *Jurnal Teknovasi*, 6(2), 12-26. <https://core.ac.uk/download/pdf/235004023.pdf>
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., et al., dalam Juru N.A(2014). *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Jaenuri, J. (2017). *Pengembangan Soft Skill Guru*. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 123-140. <http://178.128.61.209/index.php/taalum/article/view/595> <http://230/Men/2003> – [Golongan Dan Jabatan Tertentu Yang Dapat Dipungut Biaya](http://230/Men/2003)

- [Penempatan Tenaga Kerja](#) Pasal 5. Online, diakses 24 April.2022
Kep.49/MEN/IV/2014 - Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik
Indonesia. Online, diakses 19 April 2022
- Koesmono, H. T. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan
Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala
Menengah di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
<http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16362>
- Mangkuprawira, A.P. (2012). *Perilaku dan Budaya
Organisasi*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen. Sumber. Daya. Manusia. Strategik*. Cetakan K
edua. Ghalia. Indonesia. Jakarta. Hal: 33. 34. online <https://www.academia.edu/29016531/Proposal>, diakses 24 November 2017
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2009). *Human Resource Management*. Thomson Learning:
South-Western College Publishing.
- Mulyadi. (2005). *Sistem Akuntansi. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. (2016). *Sistem Akuntansi. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0
International License**
