

EVALUASI STRUKTUR DAN SKALA UPAH KARYAWAN PERUSAHAAN JASA PT XYZ BERDASARKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK

RIFA CANSA LARASATI



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB University



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Evaluasi Struktur dan Skala Upah Karyawan Perusahaan Jasa PT XYZ Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Agustus Tahun 2026

Rifa Cansa Larasati
NIM H2401221058



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

ABSTRAK

RIFA CANSA LARASATI. Evaluasi Struktur dan Skala Upah Karyawan Perusahaan Jasa PT XYZ Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak. Dibimbing oleh FARIDA RATNA DEWI dan LINDAWATI KARTIKA

Penelitian ini menganalisis kondisi sistem kompensasi aktual, kecukupan upah eksternal terhadap KHL dan personal spending, melakukan evaluasi jabatan internal, serta menyusun rekomendasi Struktur Skala Upah (SSU) PT XYZ. PT XYZ merupakan UMKM jasa outsourcing berskala kecil di Bogor dengan upah yang belum berbasis evaluasi jabatan sistematis. Metode yang digunakan adalah analisis komparatif upah terhadap KHL dan personal spending 34 karyawan, penyusunan SSU dengan metode dua titik, dan pembobotan nilai jabatan berbasis Eckenrode. Hasil penelitian menunjukkan sistem kompensasi PT XYZ saat ini masih menerapkan single rate system, dengan rasio upah terhadap KHL dan personal spending menunjukkan tingkat kecukupan yang masih rendah. Evaluasi jabatan menunjukkan ketidaksesuaian penggolongan pada sebagian besar jabatan. Berdasarkan temuan tersebut, disusun rekomendasi SSU dengan 12 golongan yang lebih ramping dan range spread progresif 14-96% yang mampu meningkatkan kecukupan upah eksternal.

Kata kunci: evaluasi jabatan, kebutuhan hidup layak, metode eckenrode, pengeluaran personal, struktur dan skala upah

ABSTRACT

RIFA CANSA LARASATI. *Evaluation of Wage Structure and Scale of Employees at PT XYZ Service Company Based on Decent Living Needs. Supervised by FARIDA RATNA DEWI and LINDAWATI KARTIKA.*

This study analyzed the actual compensation system, the external adequacy of wages relative to KHL (Decent Living Needs) and personal spending, internal job evaluation, also formulated a Salary Structure and Scale (SSU) recommendation for PT XYZ. PT XYZ was a small-scale outsourcing service SME in Bogor with an compensation system that had not been developed based on systematic job evaluation. The methods used a comparative analysis of wages against KHL and personal spending for 34 employees, SSU development using two-point method, and job value based on Eckenrode method. The results showed that PT XYZ's compensation system still applied a single rate system, with the wage-to-KHL and wage-to-personal-spending ratio indicating a low level of adequacy. The job evaluation showed that grade misalignment found in most positions. Based on these findings, a 12 grade SSU recommendation with progressive range spread of 14-96% was developed, which was found to improve external wage adequacy.

Keywords: decent living needs, eckenrode method, job evaluation, personal spending, wage structure and scale



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2026¹
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.

EVALUASI STRUKTUR DAN SKALA UPAH KARYAWAN PERUSAHAAN JASA PT XYZ BERDASARKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK

RIFA CANSA LARASATI

Skripsi
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana pada
Program Studi Manajemen

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

@Hak cipta milik IPB University

IPB University





@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Tim Penguji pada Ujian Skripsi:

1. Lindawati Kartika, S.E., M.Si.
2. Rindang Matoati, S.E., M.Sc.

Perpustakaan IPB University



Judul Skripsi : Evaluasi Struktur dan Skala Upah Karyawan Perusahaan Jasa PT
XYZ Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak

Nama : Rifa Cansa Larasati

NIM : H2401221058

Disetujui oleh

Pembimbing 1:

Farida Ratna Dewi, S.E., M.M., M.E.

Pembimbing 2:

Lindawati Kartika, S.E., M.Si.

Diketahui oleh

Ketua Departemen Manajemen:

Dr. Eko Ruddy Cahyadi, S.Hut., M.M.

NIP 197304022002121

Tanggal Ujian: 4 Agustus 2026

Tanggal Lulus:



PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah subhanaahu wa ta'ala atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Maret 2026 sampai bulan Juli 2026 ini ialah struktur pengupahan, dengan judul “Evaluasi Struktur dan Skala Upah Karyawan Perusahaan Jasa PT XYZ Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak”. Penulis menyadari bahwa penyelesaian karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Farida Ratna Dewi, S.E., M.M., M.E. dan Ibu Lindawati Kartika, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu, memberikan arahan, masukan, serta ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Nur Hadi Wijaya selaku moderator seminar dan Bapak xx selaku dosen penguji sidang yang telah memberikan masukan yang membangun bagi perbaikan penelitian ini.
3. Ibu Feny dan Bapak Heri selaku kedua orang tua penulis, atas segala kasih sayang, doa yang tiada henti, serta dukungan moril maupun materil yang menjadi kekuatan utama penulis dalam menyelesaikan studi ini.
4. Seluruh dosen, staf, dan civitas akademika Departemen Manajemen yang telah memberikan ilmu, fasilitas, dan pelayanan terbaik selama penulis menempuh pendidikan.
5. Bapak dan Ibu Armada, selaku alumni IPB angkatan 17, yang telah dengan tulus memberikan beasiswa tempat tinggal sehingga penulis dapat terus menempuh pendidikan di IPB.
6. Sahabat-sahabat penulis: Farah, Naura, Ama, Nana, Sabil, Fiyya, Dinda, Putren, Irma, Syarla, dan Muti, atas kebersamaan, semangat, dan bantuan yang diberikan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
7. Ilham Todi Maulana, atas kesabaran, dukungan, dan kepercayaan yang selalu diberikan kepada penulis sepanjang perjalanan menyelesaikan studi.
8. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, karena tidak pernah berhenti melangkah meskipun banyak hal yang tidak mudah. Terima kasih karena telah memilih untuk tetap ada, tetap mencoba, dan tetap percaya bahwa setiap badai akan terlewati.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Bogor, Agustus 2026

Rifa Cansa Larasati



DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	ii
DAFTAR LAMPIRAN	ii
I PENDAHULUAN	3
1.1. Latar Belakang	3
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan	4
1.4. Manfaat	5
1.5. Ruang Lingkup	5
II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kompensasi	6
2.2. Kecukupan Upah	13
2.3. Penelitian Terdahulu	15
III METODE	18
3.1. Kerangka Pemikiran	18
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.3. Jenis dan Sumber Data	19
3.4. Metode Penentuan Sampel	20
3.5. Metode Analisis Data	20
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	25
4.2. Kondisi Kompensasi Aktual	28
4.3. Kecukupan Eksternal Berbasis KHL dan <i>Personal Spending</i>	33
4.4. Evaluasi Jabatan dan Keadilan Internal	42
4.5. Struktur Skala Upah dengan Metode Dua Titik	50
4.6. Dampak Formulasi SSU dan <i>Grading</i> Jabatan	64
4.7. Implikasi Manajerial	67
V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Simpulan	71
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76
RIWAYAT HIDUP	90

DAFTAR TABEL

1	Data kematian dan DALYs akibat WASH yang tidak layak	3
2	Penelitian terdahulu	15
3	Jenis dan sumber data	19
4	Formula metode dua titik	23
5	Klasifikasi UMKM	25
6	Karakteristik karyawan PT XYZ	26
7	Komponen upah <i>Pay For Person</i> PT XYZ	29
8	Komponen upah <i>Pay For Position</i> dan <i>Pay For Performance</i> PT XYZ	31
9	Komponen KHL Jawa Barat 2026	33
10	Pemenuhan <i>personal spending</i> dengan standar KHL	34
11	Perbandingan upah aktual, KHL, dan <i>personal spending</i>	41
12	<i>Compensable factors</i> berbasis hay group	43
13	Hasil pembobotan eckenrode	45
14	Interval nilai poin	46
15	Level jabatan per faktor	47
16	Evaluasi nilai jabatan	48
17	<i>Salary mapping</i> eksisting PT XYZ	50
18	Perbandingan klasifikasi golongan SSU eksisting dan rekomendasi	52
19	Perbandingan <i>spread</i> pedoman dan rekomendasi	52
20	Komparasi upah internal PT XYZ dan <i>survey</i> eksternal	54
21	Acuan dua titik	59
22	<i>Midpoint</i> upah	60
23	<i>Minimum</i> upah	61
24	<i>Maximum</i> upah	62
25	Struktur Skala Upah menggunakan metode dua titik	62
26	Data peningkatan <i>cost manpower</i> dan omset PT XYZ	65
27	Data eksternal rata-rata inflasi dan upah minimum wilayah	65
28	Perbandingan rasio kecukupan eksternal	66
29	Implikasi manajerial kerangka IPO (<i>Input-Proces-Output</i>)	68

DAFTAR GAMBAR

1	Kerangka pemikiran penelitian	18
2	Distribusi pemenuhan KHL berdasarkan <i>personal spending</i>	34
3	Distribusi Upah Terhadap KHL dan <i>Personal Spending</i>	41
4	Garis kebijakan upah	60
5	Grafik gaji pokok (a) Eksisting; (b) Perbaikan metode dua titik	63
6	Grafik Perbandingan Gaji Pokok Eksisting dan Rekomendasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

1	Lampiran 1 Kuesioner <i>personal spending</i> Berbasis KHL	77
2	Lampiran 2 Kuesioner <i>compensable factor</i> Pakar	81
3	Lampiran 3 Rincian komponen KHL Jawa Barat	83
4	Lampiran 4 Tabel Gaji Eksisting dan Rekomendasi terhadap SSU Dua Titik	87