

Perancangan Take Home Pay Karyawan dengan Metode Hay Guide Matriks Elements

(Studi Kasus: Pt. Prosper Biotech Indonesia)

Designing Employee Take-Home Pay With Hay Guide Matrix Elements Method At PT. Prosper Biotech Indonesia.

¹Maulida Putri Fadhila, ²M. Dzikron, ³Selamat
^{1,2,3}Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email: ¹maulidaputrifadhila@gmail.com ²2122selamat@gmail.com

Abstrack. This research for the system of implementing basic employee salaries was carried out at the production division at PT. Indonesian Biotech Prosperity, this research was conducted because there was no position appraisal. This study with a span of three consecutive years, namely in 2015-2017. The study sample consisted of 60 employees, 6 positions in 1 division. In the last three years, the company experienced Turn Over with an average value of 56% of the total number of employees. The purpose of this study was to determine the comparison between the value of basic salary by using the Hay Guide Method method of take home pay with the application of income tax benefits Article 21. In this Hay Method each employee is assessed based on the level of work done. Then the employee is evaluated starting from the input (Know-How), process (Problem Solving) and its output (Accountability). The research results for take home pay calculations show that the average take home pay of employees after receiving tax allowance article 21 becomes smaller than the average take home pay before receiving income tax article 21. With the implementation of this method it is expected that the company can apply the standard basic salary that is fair and in accordance with the value of his work. The biggest Job Size is obtained from the Head of Production section of 432 points and the smallest Job Size is obtained from the Finishing section of 131 points. From the results of the drafting of the basic salary based on the Hay Method, it shows an increase in the total number of employees' basic salary from Rp. 121,000,000 to Rp. 259,795,134 or an increase in company expenses to pay employee salaries by 45%. For the Take Home Pay calculation, the employee based on the proposed basic salary shows that there is a deduction of the employee's basic salary for income tax fees of 5% and 5% for the BPJS program. So that the total income of employees' basic salary becomes Rp. 236,413,572 and there is a total difference in the company's expenditure of Rp. 115,413,572 or an increase of 50% of the total amount of initial basic salary.

Keywords: Job Evaluation, Hay Method, Take Home Pay.

Abstark. Penelitian untuk sistem penerapan gaji pokok karyawan ini dilakukan pada divisi produksi di PT. Prosper Biotech Indonesia, penelitian ini dilakukan karena belum adanya penilaian jabatan. Penelitian ini dengan rentang waktu tiga tahun berturut turut yaitu pada tahun 2015-2017. Sampel penelitian berjumlah 60 karyawan, 6 bagian jabatan pada 1 divisi. Pada tiga tahun terakhir perusahaan mengalami tingkat *Turn Over* dengan nilai rata-rata mencapai 56% dari total jumlah karyawan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan anatara nilai gaji pokok dengan menggunakan metode *Hay Guide Method* terhadap *take home pay* dengan penerapan tunjangan pajak penghasilan Pasal 21. Dalam *Hay Method* ini setiap karyawan dinilai berdasarkan tingkat pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian karyawan dievaluasi dimulai dari input (*Know-How*), proses (*Problem Solving*) serta output-nya (*Accountability*). Hasil penelitian untuk perhitungan *take home pay* menunjukkan bahwa rata-rata *take home pay* karyawan setelah mendapat tunjangan pajak pasal 21 menjadi lebih kecil dari pada rata-rata *take home pay* sebelum mendapat tunjangan pajak penghasilan pasal 21. Dengan diterapkannya metode ini diharapkan perusahaan dapat menerapkan standar gaji pokok yang adil dan sesuai dengan nilai pekerjaannya. Untuk *Job Size* terbesar diperoleh dari bagian *Head of Production* sebesar 432 *point* dan *Job Size* terkecil diperoleh dari bagian *Finishing* sebesar 131 *point*. Dari hasil perancangan gaji pokok berdasarkan *Hay Method* menunjukkan peningkatan jumlah total penerimaan gaji pokok karyawan dari Rp. 121.000.000 menjadi Rp. 259.795.134 atau terjadi peningkatan pengeluaran perusahaan untuk membayar gaji karyawan sebesar 45%. Untuk hasil perhitungan *Take Home Pay* karyawan berdasarkan gaji pokok usulan, menunjukkan terdapat pemotongan gaji pokok usulan karyawan untuk biaya pajak penghasilan sebesar 5% dan 5% untuk program BPJS. Sehingga total penerimaan gaji pokok karyawan menjadi Rp. 236.413.572 dan terdapat selisih total keseluruhan pengeluaran perusahaan sebesar Rp. 115.413.572 atau terjadi peningkatan sebesar 50% dari total jumlah penerimaan gaji pokok awal.

Kata Kunci: Evaluasi Jabatan, Hay Method, Take Home Pay.

A. Pendahuluan

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) berperan penting bagi banyak negara dalam memulai proses industrialisasi. Menurut API, TPT Indonesia juga memiliki daya saing yang relatif baik di pasar internasional. Industri tekstil memiliki struktur industri yang terintegrasi dari hulu hingga ke hilir (*up stream, mid stream, dan down stream*) dan memiliki keterkaitan yang sangat erat antara satu industri dengan industri lainnya. PT. Prosper Biotech Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri *textile* yang menghasilkan dua jenis kain yaitu kain *grey* dan kain *tile*. Produk tersebut merupakan salah satu bahan dalam pembuatan gorden dan tudung bayi. Menurut data perusahaan yang diketahui bahwa sistem kerja yang dimiliki oleh perusahaan ini memiliki keluhan atas jam kerja dimana terdapat beberapa karyawan yang bekerja selama 24 jam dalam 7 hari kerja. Terdapat keluhan lain yang terjadi pada perusahaan ini yakni karyawan terutama bagian operator yang mempunyai permasalahan dalam sistem pembagian gaji dikarenakan produksi perusahaan yang telah berjalan selama tujuh tahun ini belum melakukan evaluasi beban kerja terhadap masing-masing jabatan sehingga perusahaan belum mengetahui berapa besar beban dari setiap jabatan pekerja. Dari keadaan yang terjadi di perusahaan maka dapat dilihat bahwa terhadap ketidakpuasan dalam pemberian gaji dan bonus.

B. Landasan Teori

Evaluasi jabatan adalah sebuah proses yang dilakukan dalam ruang lingkup manajemen sumberdaya manusia yang bertujuan menentukan nilai relatif dalam arti berat-ringannya

suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain dalam sebuah organisasi (Ruky, 2002, h. 72). Banyak metode dan cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi jabatan. Metode yang digunakan untuk melakukan evaluasi dalam penelitian ini adalah *Hay Guide Matrix Elements*. Metode Hay adalah Suatu metode yang digunakan untuk menetapkan nilai pada "*Hay Guide Matrix Elements*" terhadap *Job Description & Job Qualification Requirement* yang sedang dievaluasi. Metode ini lebih sesuai dibandingkan metode lainnya, karena metode ini lebih cenderung bersifat objektifitas dalam mengukur jabatan-jabatan dan jauh lebih luwes (fleksibel) dengan menggunakan beberapa faktor yang nantinya faktor tersebut dijabarkan melalui atribut-atribut dan level-level yang terdapat pada atribut tersebut serta merupakan metode yang lebih canggih.

Langkah-langkah Menghitung *Hay Point*.

Hay Points merupakan salah satu sentral dalam survei ini. Menghitung *Hay Points* adalah menuangkan uraian pekerjaan seseorang ke dalam skor, dengan cara menilai (*judge*). Setidaknya ada beberapa langkah yang digunakan untuk menghitung *Hay Point* yaitu menetapkan skor *know-how*, menetapkan skor dan persentase *problem solving*, menetapkan skor *accountability*, menetapkan total skor atau *job units*, menetapkan kompensasi.

1. Menetapkan skor *know-how*.

Know-How Adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan (sebagian) pekerjaan perusahaan. Know-How yang dipersyaratkan dalam hal *practical procedure, specialized techniques, dan scientific disciplines*, dibahas pada

atribut *Technical Know-How* (TKH). *Know-How* yang dipersyaratkan untuk mengintegrasikan/mengharmonisasi pekerjaan, akan dibahas pada atribut *Managerial Know-How* (MKH). Sedangkan *Know-How* yang dipersyaratkan untuk menghadapi orang lain (dalam hubungan pekerjaan), baik orang dalam maupun orang di luar perusahaan, akan dibahas pada atribut *Human Relations Skills* (HRS). Setiap atribut akan dikelompokkan berdasarkan atas tingkat kedalaman dalam penguasaannya.

2. Menetapkan skor dan persentase *problem solving*.

Pemikiran yang diperlukan untuk menganalisis, mengevaluasi, menciptakan, memberi alasan, mencapai dan menarik kesimpulan. *Problem solving* nilainya menjadi rendah, apabila pemikiran dibatasi oleh standar. *Problem solving* mengukur intensitas proses mental yang menggunakan *Know-How* untuk mengidentifikasi, mendefinisikan dan memecahkan masalah. *Problem Solving* dicerminkan dalam persentase penggunaan *Know-How*. Terdapat 2 atribut, yaitu *Thinking Environment* dan *Thinking Challenge*.

3. Menetapkan skor *accountability*.

Tahap ini merupakan jawaban atas tindakan dan konsekuensi tindakan tersebut. Ada tiga atribut, yaitu *Freedom to Act*, *Magnitude*, dan *Impact*.

Dalam menilai *Job Description & Job Qualification Requirement*, team evaluator akan menilainya (mendiskusikannya) melalui 5 step sebagai berikut:

- Step 1 Menetapkan Skor *Know — How*
- Step 2 Menetapkan Skor *Problem Solving*
- Step 3 Menetapkan Skor *Accountability*

- Step 4 Men-check "Profile"
 - Step 5 Me-record Hasil Evaluasi
4. Menetapkan total skor atau job *units*
Setelah melaksanakan Evaluasi kemudian ditentukan penetapan job *units* terhadap *Job Description & Job Qualification Requirement* yang telah dievaluasi
5. Menetapkan kompensasi bonus berdasarkan total skor masing-masing jabatan.

Tahap ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data, dimana tahap ini merupakan proses menentukan berapa banyaknya kompensasi bonus yang diberikan perusahaan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan total skor *job units* masing-masing karyawan, sehingga kompensasi bonus diberikan secara adil.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Job Evaluation *Head of Production* dengan Metode Hay Guide Matriks Elements

Step 1: Menetapkan Skor *Know-How*

- *Technical Know-How* (TKH) = *Basic Profesional* (E) karena seorang *Head of Production* memiliki pengetahuan yang lebih luas dan mendalam tentang teknik yang dibutuhkan yang diperoleh melalui pengalaman.
- *Management Know How* (MKH) = *Supervisory* (I), karena seorang *Head of Production* memiliki pekerjaan dengan spesifik tujuan dan isinya yang melibatkan perencanaan untuk periode mingguan atau bulanan
- *Human Relations Skill* (HRS) = *Important* (2) karena seorang *Head of Production* harus mampu untuk memahami,

mempengaruhi, dan berkomunikasi dengan baik terlebih dengan bawahannya karena keberhasilan kerja tergantung pada kerja bawahannya.

Dengan menggunakan Tabel *Hay Guide Chart Know-How* maka didapat skor TKH = E-I-2 = 175 (karena pekerjaan condong ke bawah maka dipilih D (minus))

Step 2: Menetapkan Skor *Problem Solving*

- *Thinking Environment* (TE) = *Broadly Defined* (F), karena seorang *Head of Production* harus berpikir dalam kebijakan-kebijakan dan saran-saran yang luas, dan tunduk kepada petunjuk umum. harus bisa berpikir kritis dalam setiap tugas dan perintah dari atasan, selain itu seorang kepala bagian harus bisa menerima saran-saran yang luas agar kegiatan yang ada di perusahaan bisa berjalan lebih baik lagi.
- *Thinking Challenge* (TC) = *Variable* (3), karena seorang *Head of Production* harus mampu memecahkan suatu permasalahan yang ada di perusahaan dengan cara mengidentifikasi dan mampu memberikan solusi yang terbaik berdasarkan penerapan pengetahuan yang didapatkannya.

Dengan merujuk kepada Tabel maka nilai presentase yang dipilih adalah 38%. Dalam skor *Know-How* yang didapat adalah sebesar 175 units. Maka hasil perkalian yang didapat dari skor *Know-How* dengan nilai presentase *Problem Solving* adalah $F-3(38\%) = (175 \times 38\%) = 66$ Job Units.

Step 3: Menetapkan Skor *Accountability*

- *Freedom to Act* (FA) = *Directed* (E), karena seorang *Head of*

Production harus memiliki prosedur pekerjaan yang baik untuk bawahannya dan dapat mengarahkan dan diarahkan sesuai aturan perusahaan. Selain itu seorang Manajer juga memiliki hak dalam pengambilan keputusan untuk hal operasional.

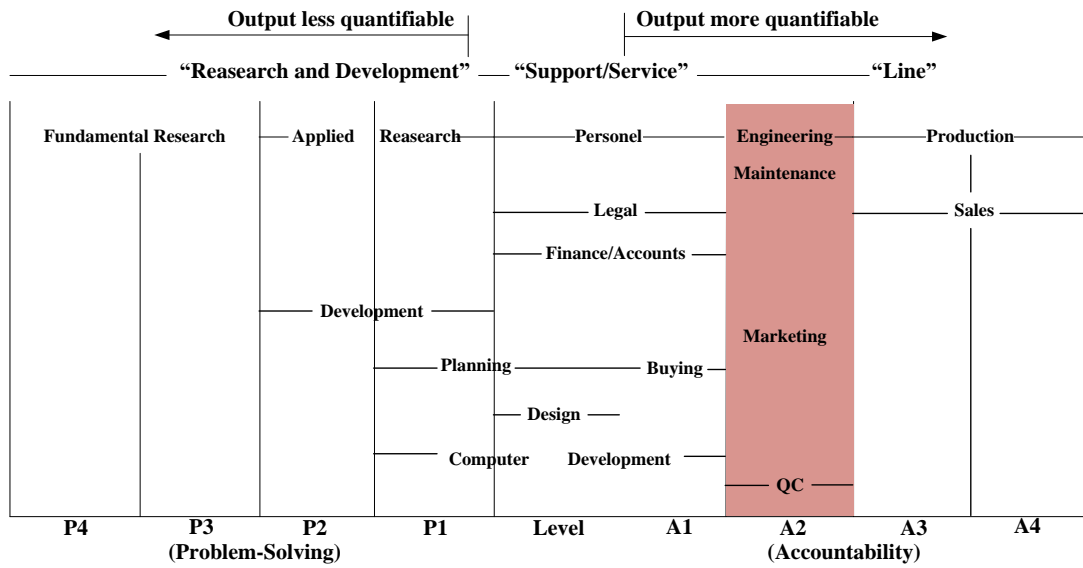
- *Magnitude* (MAG) = *Very Small* (1), karena nilai uang yang diolah oleh seorang *Head of Production* dalam jangka waktu satu tahun yaitu diantara 50rb sampai 500rb Dollar
- *Area and Type of Impact* (IMP) = *Contributory* (C), Karena tugas seorang *Head of Production* harus mampu menjadi sumber nasihat dan arahan untuk bawahannya dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan. Merujuk pada Tabel maka skor *Accountability* yang didapat adalah E-1-C = 87

Step 4: Men-Check "Profile"

- TKH (E-I-2) = 175
- PS (F-3(38%)) = 66
- *Accountability* (E-1-C) = 87
- *Job Size* = $175 + 66 + 87 = 328$

Karena Skor *Problem Solving* lebih kecil dari pada *Accountability* ($76 < 87$), maka JDQ tersebut berada pada "A" Profil. Dan perbedaan kedua skor dari 76 ke 100 ada 2 Step yaitu 66, 76, 87 sehingga "Profil *Job*" berada pada A2.

Step 5. Me-Record Hasil Evaluasi



Gambar 1. Hasil Evaluasi Bagian *Head of Production*

Setelah dilakukan proses evaluasi jabatan dari setiap bagian di divisi produksi PT. Prosper Biotech Indonesia, sehingga diperoleh nilai *job size* yang menunjukkan perbedaan tingkat pekerjaan yang dilakukan dari setiap bagian. Untuk *Job Size* terbesar diperoleh dari bagian *Head of Production* sebesar

432 *point* dan *Job Size* terkecil diperoleh dari bagian *Finishing* sebesar 131 *point*. Untuk rekapitulasi hasil evaluasi jabatan dengan metode *Hay Guide Matriks Elements* pada jabatan lainnya yang ada pada divisi produksi PT. Prosper Biotech Indonesia dapat dilihat Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Evaluasi Jabatan

No	Job Title	Know How				Problem Solving			Accountability				Job Size	Profile	
		TK H	MK H	HR S	Poi nt	T E	T C	%	Poi nt	F A	MA G	IM P			Poi nt
1	Head of Production	E	I	2	175	F	3	38	66	E	1	C	87	328	A2
	Percentage Profile				53 %				20 %				27 %	100 %	
2	Gudang Bahan Baku	D	I	2	132	E	3	33	43	C	0	B	50	225	A1
	Percentage Profile				59 %				19 %				22 %	100 %	
3	Warping	C	I	1	115	E	3	38	43	D	1	C	57	215	A3
	Percentage Profile				53 %				20 %				27 %	100 %	
4	Reaching	C	N	2	100	F	2	33	33	D	0	B	50	183	A3
	Percentage Profile				55 %				18 %				27 %	100 %	
5	Weaving	C	I	1	115	E	3	33	38	D	1	C	50	203	A2
	Percentage Profile				57 %				19 %				25 %	100 %	
6	Finishing	D	N	1	87	C	2	22	19	B	0	C	25	131	A2
	Percentage Profile				66 %				15 %				19 %	100 %	

2. Perhitungan Gaji Pokok

Setelah dilakukan perhitungan *score hay point* (job score) maka langkah selanjutnya yaitu melakukan perhitungan Gaji Pokok untuk masing-masing karyawan, jumlah Gaji Pokok karyawan sesuai dengan masing-masing *hay point*. Berikut merupakan contoh perhitungan Gaji Pokok untuk jabatan Kepala Bagian Produksi berdasarkan skor *hay points* dan upah minimum karyawan Kabupaten Bandung tahun 2017 sebagai berikut :

UMK Kabupaten Bandung =
Rp. 2.786.945

$$\text{Indeks} = \frac{\text{UMK}}{\text{Total Job score minimum}} \\ = \frac{2.786.945}{131} = \text{Rp. 21.300}$$

2.1 Perhitungan Gaji Pokok *Head of Production*

$$\begin{aligned} \text{Gaji Pokok} &= \text{Job Score} \times \text{Index} \\ &= 328 \times \text{Rp. 21.300} \\ &= \text{Rp. 6.986.400} \end{aligned}$$

Untuk rekapitulasi hasil perhitungan gaji pokok jabatan lainnya

berdasarkan *hay points* dan dibandingkan dengan gaji pokok sekarang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Gaji Pokok dan Gaji Pokok Berdasarkan Metode Hay Points

No	Job Title	Total Score Job Size	Gaji Pokok (Rp)	Gaji Pokok (Rp) (Hay Points)
1	Head of Production	328	Rp3.000.000	Rp6.986.400
2	Gudang Bahan Baku	225	Rp2.000.000	Rp4.792.500
3	Warping	215	Rp2.000.000	Rp4.579.500
4	Reaching	183	Rp2.000.000	Rp3.897.900
5	Weaving	203	Rp2.000.000	Rp4.323.900
6	Finishing	131	Rp2.000.000	Rp2.790.300
Total			Rp13.000.000	Rp27.370.500

Berikut merupakan kumulatif gaji pokok karyawan bila dikalikan

dengan jumlah karyawan PT. Prosper Biotech Indonesia yang ditunjukkan oleh Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Kumulatif Gaji Pokok Karyawan

No	Job Title	Jumlah Karyawan	Total Score Job Size	Gaji Pokok (Rp)	Gaji Pokok (Rp) (Hay Points)
1	Head of Production	1	328	Rp3.000.000	Rp6.986.400
2	Gudang Bahan Baku	4	225	Rp8.000.000	Rp19.170.000
3	Warping	15	215	Rp30.000.000	Rp68.692.500
4	Reaching	17	183	Rp34.000.000	Rp66.264.300
5	Weaving	16	203	Rp32.000.000	Rp69.182.400
6	Finishing	7	131	Rp14.000.000	Rp19.532.100
Total		60		Rp121.000.000	Rp249.827.700

3. Perhitungan Take Home Pay

Take Home Pay (THP) adalah pembayaran utuh yang diterima oleh karyawan suatu perusahaan setelah menambahkan pendapatan-pendapatan rutin maupun insidental yang merupakan hak karyawan. Pembayaran tersebut dikurangi dengan hal-hal yang sudah diatur oleh pemerintah dan kebijakan perusahaan. Setelah dilakukan perhitungan gaji pokok karyawan, maka diperoleh total jumlah penerimaan usulan gaji pokok karyawan perbulan dari bagian produksi di PT. Prosper Biotech Indonesia yang sesuai dengan nilai dari masing-masing *job score* dari *hay point*. Pendapat *take home pay* merupakan jumlah total pendapatan yang sudah terlepas dari tanggung jawab karyawan atas hal-hal yang perlu dibayarkan. Pada umumnya, pembayaran tersebut

terdiri dari pembayaran BPJS Ketenaga Kerjaan dan pembayaran pajak penghasilan PPH 21 serta pertolongan pinjaman karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Jumlah *take home pay* yang diterima oleh karyawan berdasarkan dari pendapatan insidental dan potongan yang diberlakukan. Perhitungan gaji bersih karyawan atau *take home pay* karyawan dilakukan berdasarkan total penerimaan gaji pokok setiap jabatan yang dikurangi dengan jumlah pembayarn pajak penghasilan PPH21 yang diambil 5% dari pendapatan gaji pokok karyawan, jaminan kematian 1% dan jaminan kesehatan 1%. Perhitungan *take home pay* karyawan bagian produksi PT. Prosper Biotech Indonesia dapat dilihat sebagai berikut.

3.1 Take Home Pay Head of Production

$$\begin{aligned}
 \text{Take home pay} &= (\text{Gaji Pokok} - \text{Pajak Penghasilan}) - (\text{JHT} + \text{JK} + \text{JKS}) \\
 &= (\text{Rp. } 6.986.400 - \text{Rp. } 349.320) - (\text{Rp. } 139.728 + \text{Rp. } 69.864 + \text{Rp. } 69.864) \\
 &= \text{Rp. } 6.357.624
 \end{aligned}$$

Setelah dilakukan perhitungan *take home pay* karyawan dari setiap bagian di PT. Prosper Biotech Indonesia maka diperoleh informasi yang menunjukkan perbedaan jumlah

gaji bersih yang diperoleh oleh setiap jabatan. Perbedaan jumlah total penerimaan tersebut berdasarkan dari biaya pemotongan upah untuk pembayaran pajak penghasilan dan kewajiban karyawan untuk membayar program badan penyelenggaraan jaminan sosial. Perhitungan *take home pay* karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Take home pay* Karyawan PT. Prosper Bioetch Indonesia

No	Divisi	Total Score Job Size	Gaji Pokok Awal (Rp)	Gaji Pokok Berdasarkan Hay Point (Rp)	PPH21 (5%) (Rp)	Pembayaran BPJS			Take Hom Pay
						JHT (2%) (Rp)	JKK (1%) (Rp)	JKES (1%) (Rp)	
1	Head of Production	328	3.000.000	6.986.400	349.320	139.728	69.864	69.864	6.357.624
2	Gudang Bahan Baku	225	2.000.000	4.792.500	239.625	95.850	47.925	47.925	4.361.175
3	Warping	215	2.000.000	4.579.500	228.975	91.590	45.795	45.795	4.167.345
4	Reaching	183	2.000.000	3.897.900	194.895	77.958	38.979	38.979	3.547.089
5	Weaving	203	2.000.000	4.323.900	216.195	86.478	43.239	43.239	3.934.749
6	Finishing	131	2.000.000	2.790.300	139.515	55.806	27.903	27.903	2.539.173
Total			13.000.000	27.370.500	1.368.525	547.410	273.705	273.705	24.907.155

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data penelitian tugas akhir ini, diperoleh beberapa kesimpulan diri dari diantaranya:

1. Dari hasil analisis jabatan menunjukkan struktur jabatan karyawan yang diterapkan ada di PT. Prosper Biotech Indonesia terdiri dari 6 (enam) bagian di divisi produksi yang terdiri dari *Head of Production*, Gudang bahan baku, *Warping*, *Reaching*, *Weaving*, dan *Finishing* dengan jumlah penerimaan gaji pokok yang seragam per bagian jabatan.
2. Dari hasil evaluasi jabatan menggunakan *Hay Method* diperoleh total nilai *job size* yang berbeda yang menunjukkan terdapat perbedaan besarnya tugas atau tanggung jawab. *Job Size* terbesar diperoleh dari bagian *Head of Production* sebesar 432 *point* dan *Job Size* terkecil diperoleh dari bagian *Finishing* sebesar 131 *point*.

Sehingga berpengaruh terhadap jumlah total penerimaan gaji pokok usulan berdasarkan *Hay Method*.

3. Dari hasil perancangan gaji pokok berdasarkan *Hay Method* menunjukkan peningkatan jumlah total penerimaan gaji pokok karyawan dari Rp. 121.000.000 menjadi Rp. 259.795.134 atau terjadi peningkatan pengeluaran perusahaan untuk membayar gaji karyawan sebesar 45%. Untuk hasil perhitungan *Take Home Pay* karyawan berdasarkan gaji pokok usulan, menunjukkan terdapat pemotongan gaji pokok usulan karyawan untuk biaya pajak penghasilan sebesar 5% dan 5% untuk program BPJS. Sehingga total penerimaan gaji pokok karyawan menjadi Rp. 236.413.572 dan terdapat selisih total keseluruhan pengeluaran perusahaan sebesar Rp. 115.413.572 atau terjadi peningkatan sebesar 50% dari total jumlah penerimaan gaji pokok awal.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ceha, Rakhmat. 2000. *Job Evaluation Untuk Jenis Pekerjaan Engineering Dengan Menggunakan Metode Hay*. Bandung: Fakultas Teknik Unisba.
- Chester, Roy. 1971, *Marine Geochemistry*. Unwin Hyman Ltd. London.
- Dessler, Gary., 1997. *Human Resource Management*. 7rd ed. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Harder, Joseph. W. (1992). *Play for Pay: Effects of Inequity in a Pay-for-Performance Context*. *Administrative Science Quarterly*.
- Hasibuan, Malayu S.P. ed., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2007, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lies Indriyanti. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi*” jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi, no.26, th. Xvi, pp. 117-127
- Mangkunegara., Anwar., dan Prabu., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10rd ed. Jakarta : Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S. (2004:75). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prasetya, Hery dan Fitri Lukiastruti. 2009. *Manajemen Operasi*. Jakarta : PT.Buku Kita.
- Render, Barry dan Jay Heizer., 2001. *Prinsip - prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Render, Barry., dan Heizer, Jay. 2006. *Operations Management (Manajemen Operasi yang diterjemahkan oleh Setyoningsih, D., dan Almahdy, I., Edisi ketujuh)*. Jakarta: Salemba Empat
- Ruky, Achmad .S., 2002. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Schroeder, Roger G., 2000. *Operations Management*. International ed. Boston : Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Stoner, James A.F., 2006. *Management*. Jilid 1. Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Veithzel Rival, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Yoder, Dale. 1981. *Personel Management And Industrial*

Relation. New Delhi Prentice-
Hall of India Private Limited