

## **BAB IV**

### **PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

#### **4.1 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan pada perhitungan *take home pay* membutuhkan data-data untuk diolah. Data yang dibutuhkan terdiri dari gambaran umum perusahaan, identitas perusahaan yang menjelaskan mengenai visi, misi dan tujuan dari perusahaan, proses produksi perusahaan, struktur organisasi, *job description* dan *job qualification*, data gaji pokok karyawan dan pengolahan data.

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Prosper Biotech Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur dan perdagangan bisnis yang bergerak dalam berbagai bidang divisi terutama difokuskan dibidang industri *textile* yang menghasilkan dua jenis kain yaitu kain *grey* dan kain *tile*. Didirikan pada tahun 18 April 2009, kan tor dan pabrik yang terletak di daerah Cimareme Jl. Tipar Barat No. 10 A, Bandung Barat, Bandung, Jawa Barat 40533 dengan luas tanah 3.800 meter persegi. Saat ini perusahaan mempekerjakan lebih dari 100 pekerja terampil dan didukung oleh sebagian mesin dengan kualitas modern dan sebagian mesin tua juga masih ada yang dioperasikan. Setelah lebih dari satu dekade, perusahaan masih mempertahankan kualitas mereka, fleksibilitas dan inovasi untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berubah. Saat ini, kami memiliki pelanggan dari segala penjuru Indonesia.

Perusahaan selalu menjaga kepuasan pelanggan dengan memberikan harga yang kompetitif dengan kualitas terbaik. Perusahaan telah berpengalaman dalam memproduksi kain *grey* dan kain *tile* yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan. Perusahaan menawarkan salah satu pilihan yang paling lengkap kain *grey* dan kain *tile* dengan berbagai motif yang daya tahan yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Dengan pilihan kain *grey* dan kain *tile* yang kami miliki, kami dapat menghasilkan kualitas kebaya, bahan kerudung, kostum ballet, dan gaun pernikahan yang baik untuk pelanggan kami.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT. Prosper Biotech Indonesia**

PT. Prosper Biotech Indonesia selalu meningkatkan kualitas produksi dan pelayanan kepada pelanggan agar daya saing terhadap produk lain lebih unggul. Adapun visi dan misi PT. Prosper Biotech Indonesia adalah sebagai berikut:

< **Visi**

Menjadi salah satu perusahaan terbaik di bidang *Corrugated Carton Box* di Indonesia bahkan dunia

< **Misi**

Senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, menjaga lingkungan kerja yang aman serta meningkatkan efektifitas sistem manajemen mutu.

#### 4.1.3 Proses Produksi Kain Grey

Proses produksi pada kain *grey* memiliki beberapa tahapan, setiap tahapan yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun uraian mengenai proses produksi untuk kain *grey* yaitu sebagai berikut :

a. Gudang bahan baku

Gudang bahan baku adalah bagian yang bertanggung jawab dalam penyimpanan bahan baku yang akan digunakan oleh bagian produksi. Bagian gudang juga berwenang/bertugas untuk melakukan pengecekan berat benang/*cone*, tes benang, dan kalibrasi timbangan *cone* maupun *beam*.



**Gambar 4. 1 Gudang Bahan Baku Kain Grey**  
Sumber: PT. Prosper Biotech Indonesia

b. *Warping*

*Warping* merupakan proses penggulungan benang dari satu helai benang *cone* menjadi gulungan *beam*, jadi dalam satu gulungan *beam* terdapat ratusan helai benang *cone* kedalam gulungan *beam* disesuaikan dengan kode kain yang akan dibuat. Proses *Warping* dikerjakan dengan mesin penggulung yang bernama *Karl Mayer*, ada dua bagian utama dalam mesin ini yaitu *head* (bagian depan) berfungsi untuk menggerakkan *beam* *Warping* dan menggulung helaian benang *cone*, sedangkan *kreel* (bagian belakang) berfungsi untuk meletakkan atau menggantungkan ratusan *cone* agar benang

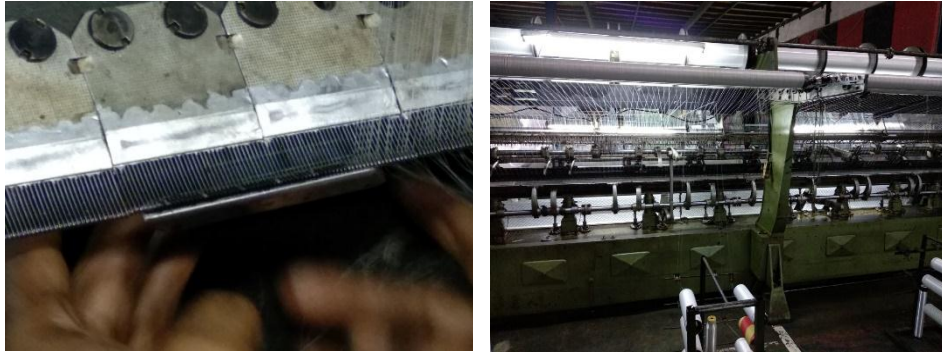
mudah terulur sehingga memudahkan *head* dalam proses penggulungan. Kualitas benang yang tidak baik juga dapat menyebabkan benang tersebut mudah putus. Pada jalur-jalur benang diberi lampu dan sensor yang dapat mendeteksi ketegangan benang. Apabila benang putus, sensor akan menanggapi dengan menghentikan putaran mesin, dan lampu dimana benang itu putus akan menyala. Operator akan menyambungkan benang yang putus, menarik benang hingga pada ketegangan yang ditentukan. Kemudian mesin dijalankan seperti semula.



**Gambar 4. 2 *Warping* pada Kain Grey**  
Sumber: PT. Prosper Biotech Indonesia

c. *Reaching*

*Reaching* merupakan proses menyisipkan helaian benang pada *beam* kedalam *dropper*, *gun*, dan sisir. Proses penyisipannya masih tergolong manual karena menggunakan tenaga manusia (operator). Berikut ini merupakan cara penyisipan benang pada proses *Reaching*, satu per satu helai benang dimasukan kedalam lubang *dropper* dan lubang *gun* dengan menggunakan sebuah cucukan kemudian diisipkan kedalam sisir. Proses *Reaching* sangat fatal karena pada proses inilah anyaman kain dibentuk. Sehingga bila terjadi kesalahan mencucuk, akibatnya akan terajadi cacat salah ayaman pada proses tenun.



**Gambar 4. 3 Reaching pada Kain Grey**  
 Sumber: PT. Prosper Biotech Indonesia

d. *Weaving*

Proses *Weaving* adalah menyilangkan antara benang pakan dan benang lusi. Untuk setiap konstruksi kain tertentu yang diproduksi jenis benang lusi dan benang pakan yang dipakai terbuat dari bahan yang sama. Proses *Weaving* di PT. Prosper Biotech Indonesia menggunakan mesin *Karl Mayer*, dimana benang pakan yang akan disilangkan digulung dan dimasukkan pada suatu selongsong yang diisi pada mesin. Gulungan benang ini akan ditarik dan disilangkan sepanjang lebar kain. Bahan baku yang dibeli dan diterima berupa benang mentah langsung dapat digunakan untuk disilangkan pada benang lusi. Proses ini merupakan proses yang membentuk benang menjadi kain.



**Gambar 4. 4 Weaving pada Kain Grey**  
 Sumber: PT. Prosper Biotech Indonesia

e. *Inspecting/Finishing*

*Inspecting* adalah salah satu tindakan pengendalian kualitas yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan tujuan meminimalkan produk yang rusak. Proses *inspecting* dilakukan dengan memeriksa dan memperbaiki kain-kain yang dihasilkan di proses *Weaving* supaya layak untuk dijual. Tindakan perbaikan tersebut antara lain memotong benang-benang yang tidak tertata rapi, memperbaiki benang yang rusak, dan membersihkan kain. Seorang operator

menangani satu boom kain untuk diperiksa dan diperbaiki. Alat-alat yang digunakan yaitu gunting, tusuk kawat, jarum, kain, dan cairan pembersih. Cairan pembersih dapat berupa air atau thinner tergantung dari zat pengotornya. Kotoran biasanya berupa tetesan oli, cat, debu.



**Gambar 4. 5 *Inspecting/Finishing* pada Kain Grey**  
Sumber: PT. Prosper Biotech Indonesia

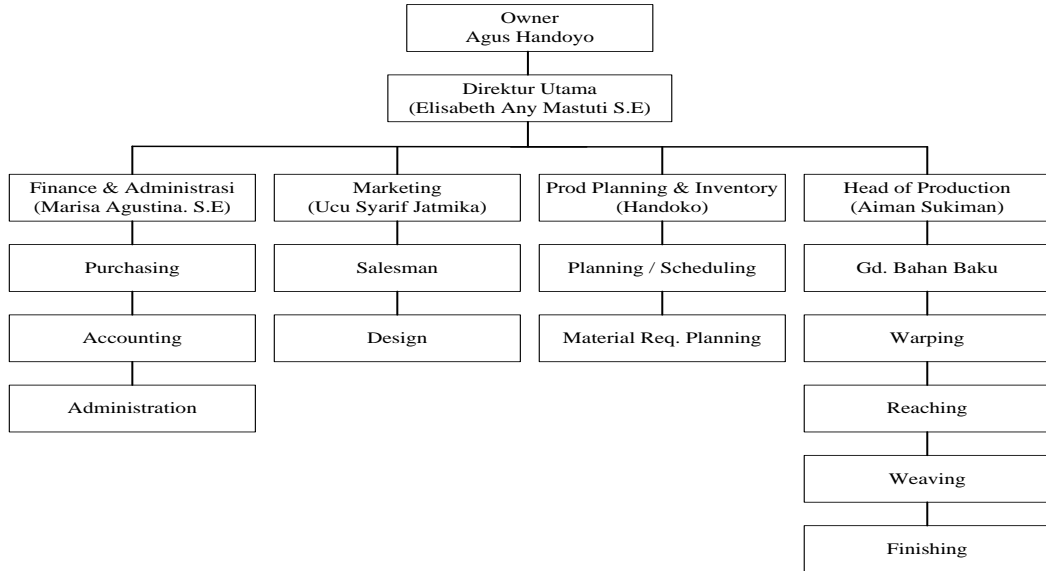
#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap divisi serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional. Hal tersebut diharapkan mampu mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan oleh perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisah kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur Organisasi PT. Prosper Biotech Indonesia ditunjukkan pada Gambar 4.6 pada halaman 74.

#### **4.1.5 *Job Description* dan *Job Qualification***

Uraian jabatan (*job Description*) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada meliputi apa yang sesungguhnya dilakukan pemegang jabatan, bagaimana dia melakukannya dan dalam kondisi apakah pekerjaan itu dijalankan.

## STRUKTUR ORGANISASI PT. PROSPER BIOTECH INDONESIA



Gambar 4. 6 Struktur Organisasi PT. Prosper Biotech Indonesia  
Sumber : PT. Prosper Biotech Indonesia

### 1. *Head of Production*

Tabel 4. 1 *Job Description* dan *Job Qualification* Head of Production

<h2><b><i>Job Description</i></b></h2>
<p><b><i>Job Description</i></b></p> <p><b><i>Job Title</i></b> : Head of Production</p> <p><b><i>Job Code</i></b> : Kep. Prod</p> <p><b><u>Fungsi / Peran Jabatan :</u></b></p> <p>Bertanggung jawab atas segala mekanisme manajemen produksi secara teknis yang meliputi pengawasan dan pengendalian proses produksi.</p> <p><b><u>Tanggung Jawab/Tugas dan Wewenang :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi</li><li>2. Menentukan standar kontrol kualitas produk</li><li>3. Mengawasi proses produksi</li><li>4. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi</li><li>5. Menjadi penghubung dengan pembeli, pasar dan staf penjualan</li></ol>
<h2><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></h2>
<p><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></p> <p><b><i>Job Title</i></b> : Head of Production</p> <p><b><i>Job Code</i></b> : Kep. Prod</p> <p><b><u>Education :</u></b></p> <p>S1 Teknik Industri</p> <p><b><u>Knowledge :</u></b></p> <p>Memahami dan memiliki pengetahuan sistem produksi dengan baik</p> <p><b><u>Skill &amp; Abilities :</u></b></p> <p>Tegas, memiliki jiwa pemimpin, bertanggung jawab, motivasi kerja tinggi, disiplin, jujur, teliti, pekerja keras dan dapat berkomunikasi dengan baik.</p> <p><b><u>Experience :</u></b></p> <p>Diutamakan memiliki pengalaman bekerja di bagian produksi sebuah pabrik</p>

## **2. Gudang Bahan Baku**

Tabel 4. 2 *Job Description dan Job Qualification Gudang Bahan Baku*

<h2><b><i>Job Description</i></b></h2>
<p><b><i>Job Description</i></b></p> <p><b><i>Job Title</i></b> : Gd. Bahan Baku</p> <p><b><i>Job Code</i></b> : GBB</p> <p><b><u>Fungsi / Peran Jabatan :</u></b></p> <p>Bertanggung jawab atas penyimpanan bahan baku, melakukan pengecekan benang, <i>cone</i>, tes benang, dan kalibrasi timbangan <i>cone</i> maupun <i>beam</i>.</p> <p><b><u>Tanggung Jawab/Tugas dan Wewenang :</u></b></p> <p>1.Melakukan pengecekan bahan baku dengan standar SOP perusahaan.</p>
<h2><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></h2>
<p><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></p> <p><b><i>Job Title</i></b> : Gd. Bahan Baku</p> <p><b><i>Job Code</i></b> : GBB</p> <p><b><u>Education :</u></b></p> <p>S1 Teknik Industri</p> <p><b><u>Knowledge :</u></b></p> <p>Mengetahui dan memahami pengetahuan tentang jenis jenis benang / kain.</p> <p><b><u>Skill &amp; Abilities :</u></b></p> <p>Tegas, memiliki jiwa pemimpin, bertanggung jawab, motivasi kerja tinggi, disiplin, jujur, teliti, pekerja keras dan dapat berkomunikasi dengan baik.</p> <p><b><u>Experience :</u></b></p> <p><i>Freshgraduate</i> atau Pengalaman +/- 2 tahun</p>

### ***3. Warping***



Tabel 4. 3 *Job Description* dan *Job Qualification* Warping

<h2><b><i>Job Description</i></b></h2>
<p><i>Job Description</i></p> <p><b>Job Title</b> : <i>Warping</i></p> <p><b>Job Code</b> : WP</p> <p><b><u>Fungsi / Peran Jabatan :</u></b></p> <p>Bertanggung jawab atas proses penggulungan mulai dari benang <i>cone</i> menjadi gulungan <i>beam</i> sesuai SOP.</p> <p><b><u>Tanggung Jawab/Tugas dan Wewenang :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Memastikan kegiatan pekerjaan <i>warping</i></li><li>2. Memastikan terlaksananya pekerjaan sesuai persyaratan mutu dan waktu yang telah ditentukan</li><li>3. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, intruksi kerja, metode dan prosedur yang berlaku</li><li>4. Memastikan mutu setiap item pekerjaan dilapangan sesuai dengan ketentuan</li></ol>
<h2><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></h2>
<p><b>Job Qualification Requirement</b></p> <p><b>Job Title</b> : <i>Warping</i></p> <p><b>Job Code</b> : WP</p> <p><b><u>Education :</u></b></p> <p>S1 Teknik Industri</p> <p><b><u>Knowledge :</u></b></p> <p>Memahami dan memiliki pengetahuan sistem produksi dengan baik</p> <p><b><u>Skill &amp; Abilities :</u></b></p> <p>Tegas, memiliki jiwa pemimpin, bertanggung jawab, motivasi kerja tinggi, disiplin, jujur, teliti, pekerja keras dan dapat berkomunikasi dengan baik.</p> <p><b><u>Experience :</u></b></p> <p>Freshgraduate atau Pengalaman +/- 2 tahun</p>

#### **4. Reaching**

Tabel 4. 4 *Job Description* dan *Job Qualification Reaching*

<h2><b><i>Job Description</i></b></h2>
<p><b><i>Job Description</i></b></p> <p><b><i>Job Title : Reaching</i></b></p> <p><b><i>Job Code : RH</i></b></p> <p><b><u>Fungsi / Peran Jabatan :</u></b></p> <p>Bertanggung jawab atas memastikan penyisipan benang ke <i>beam</i> kedalam <i>dropper, gun, dan sisir</i>.</p> <p><b><u>Tanggung Jawab/Tugas dan Wewenang :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Memastikan kegiatan pekerjaan <i>reaching</i></li><li>2. Memastikan terlaksananya pekerjaan sesuai persyaratan mutu dan waktu yang telah ditentukan</li><li>3. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, intruksi kerja, metode dan prosedur yang berlaku</li><li>4. Memastikan mutu setiap item pekerjaan dilapangan sesuai dengan ketentuan</li></ol>
<h2><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></h2>
<p><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></p> <p><b><i>Job Title : Reaching</i></b></p> <p><b><i>Job Code : RH</i></b></p> <p><b><u>Education :</u></b></p> <p>S1 Teknik Industri</p> <p><b><u>Knowledge :</u></b></p> <p>Memahami dan memiliki pengetahuan sistem produksi dengan baik</p> <p><b><u>Skill &amp; Abilities :</u></b></p> <p>Tegas, memiliki jiwa pemimpin, bertanggung jawab, motivasi kerja tinggi, disiplin, jujur, teliti, pekerja keras dan dapat berkomunikasi dengan baik.</p> <p><b><u>Experience :</u></b></p> <p>Freshgraduate atau Pengalaman +/- 2 tahun</p>

## **5. Weaving**

Tabel 4. 5 *Job Description* dan *Job Qualification Weaving*

<h2><b><i>Job Description</i></b></h2>
<p><i>Job Description</i></p> <p><i>Job Title</i> : Weaving</p> <p><i>Job Code</i> : Wv</p> <p><b><u>Fungsi / Peran Jabatan :</u></b></p> <p>Bertanggung jawab atas menyalangkan benang pakan dan benang lusi, serta memastikan benang menjadi kain.</p> <p><b><u>Tanggung Jawab/Tugas dan Wewenang :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Memastikan kegiatan pekerjaan <i>Weaving</i></li><li>2. Memastikan terlaksananya pekerjaan sesuai persyaratan mutu dan waktu yang telah ditentukan</li><li>3. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, intruksi kerja, metode dan prosedur yang berlaku</li><li>4. Memastikan mutu setiap item pekerjaan dilapangan sesuai dengan ketentuan</li><li>5. Memastikan proses benang menjadi kain sesuai standar perusahaan.</li></ol>
<h2><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></h2>
<p><i>Job Qualification Requirement</i></p> <p><i>Job Title</i> : Weaving</p> <p><i>Job Code</i> : Wv</p> <p><b><u>Education :</u></b></p> <p>S1 Teknik Industri</p> <p><b><u>Knowledge :</u></b></p> <p>Memahami dan memiliki pengetahuan sistem produksi dengan baik</p> <p><b><u>Skill &amp; Abilities :</u></b></p> <p>Tegas, memiliki jiwa pemimpin, bertanggung jawab, motivasi kerja tinggi, disiplin, jujur, teliti, pekerja keras dan dapat berkomunikasi dengan baik.</p> <p><b><u>Experience :</u></b></p> <p>Freshgraduate atau Pengalaman +/- 2 tahun</p>

## **6. Finishing**

Tabel 4. 6 *Job Description* dan *Job Qualification Finishing*

<h2><b><i>Job Description</i></b></h2>
<p><b><i>Job Description</i></b></p> <p><b><i>Job Title</i></b> : Finishing</p> <p><b><i>Job Code</i></b> : Finishing</p> <p><b><u>Fungsi / Peran Jabatan :</u></b></p> <p>Finishing bertanggung jawab atas kualitas proses dan kualitas produk di bagian finishing.</p> <p><b><u>Tanggung Jawab/Tugas dan Wewenang :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mengatur Flow kain dari benang sampai selesai finishing</li><li>2. Membuat estimasi jenis dan material bahan baku</li><li>3. Membuat perencanaan kegiatan pekerjaan finishing</li><li>4. Melaksanakan kegiatan pekerjaan finishing</li><li>5. Memastikan terlaksananya pekerjaan sesuai persyaratan mutu dan waktu yang telah ditentukan</li><li>6. Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, intruksi kerja, metode dan prosedur yang berlaku</li><li>7. Memastikan mutu setiap item pekerjaan dilapangan sesuai dengan ketentuan</li></ol>
<h2><b><i>Job Qualification Requirement</i></b></h2>
<p><b>Job Qualification Requirement</b></p> <p><b>Job Title</b> : Finishing</p> <p><b>Job Code</b> : Finishing</p> <p><b><u>Education :</u></b></p> <p>S1 Teknik Industri</p> <p><b><u>Knowledge :</u></b></p> <p>Memiliki pengalaman <i>brushing</i>, <i>coating</i> dan <i>finishing</i>, menguasai proses produksi tekstil (<i>brushing</i>, <i>coating</i> dan <i>finishing</i>) untuk jenis kain yang ditunen (<i>weaving</i>), mampu berbahasa inggris (lisan dan tulisan).</p> <p><b><u>Skill &amp; Abilities :</u></b></p> <p>Tegas, memiliki jiwa pemimpin, bertanggung jawab, motivasi kerja tinggi, disiplin, jujur, teliti, pekerja keras dan dapat berkomunikasi dengan baik.</p> <p><b><u>Experience :</u></b></p> <p>Min. 3 Tahun dibidang Tekstil</p>

#### 4.1.6 Data Gaji Pokok Karyawan

Setelah melakukan wawancara terhadap pemilik perusahaan PT. Prosper Biotech Indonesia maka diperoleh informasi mengenai data jumlah gaji pokok karyawan. Jumlah total gaji pokok karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4. 7 Data Gaji Pokok Karyawan PT. Prosper Biotech Indonesia

No.	Jabatan	Gaji/Bulan	Jumlah
1	Direktur Utama	Rp. 5.000.000	Rp. 5.000.000
2	Finance & Administrasi	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000
3	Purchasing	Rp. 2.000.000	Rp. 10.000.000
4	Accounting	Rp. 2.000.000	Rp. 12.000.000
5	Administrasi	Rp. 2.000.000	Rp. 14.000.000
6	Marketing	Rp. 2.500.000	Rp. 16.500.000
7	Salesman	Rp. 1.000.000	Rp. 17.500.000
8	Design	Rp. 2.500.000	Rp. 20.000.000
9	Prod. Planning & Inventory	Rp. 3.000.000	Rp. 23.000.000
10	Planning/Scheduling	Rp. 2.000.000	Rp. 25.000.000
11	Material Req. Planning	Rp. 2.000.000	Rp. 27.000.000
12	Head of Production	Rp. 3.000.000	Rp. 30.000.000
13	Gudang Bahan Baku	Rp. 2.000.000	Rp. 32.000.000
14	Warping	Rp. 2.000.000	Rp. 34.000.000
15	Reaching	Rp. 2.000.000	Rp. 36.000.000
16	Weaving	Rp. 2.000.000	Rp. 38.000.000
17	Finishing	Rp. 2.000.000	Rp. 40.000.000
18	Karyawan	Rp. 1.500.000	Rp. 41.500.000

Sumber: PT. Prosper Biotech Indonesia

## 4.2 Pengolahan Data

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data maka tahap selanjutnya adalah proses pengolahan data yang terdiri dari evaluasi jabatan untuk menentukan bobot dari setiap jabatan menggunakan *Hay Method*. Hasil dari perhitungan bobot penilaian jabatan akan dilanjutkan ke tahap dasar penentuan jumlah gaji pokok karyawan dan menentukan *Take home pay*.

### 4.2.1 Job Evaluation dengan Metode Hay Guide Matriks Elements

Pengolahan data untuk mengevaluasi jabatan yang terdapat pada struktur divisi produksi berdasarkan *Job Description* dan *Job Requirement*. Metode yang digunakan untuk pengevaluasian jabatan tersebut yaitu metode *Hay Guide Matriks Elements*. Adapun prinsip dari metode ini yaitu menetapkan nilai pada *Hay Guide Matriks Elements* terhadap *Job Description & job qualification requirement*. Menurut metode ini untuk setiap *job Description & job qualification requirement* dapat dinilai berdasarkan 3 (tiga) faktor, diantaranya: *Know-How*, *Problem Solving* dan *Accountability*. Setiap faktor dibagi atas beberapa atribut yaitu : Faktor Know-

How dikelompokan atas 3 (tiga) atribut yaitu *Technical Know-How*, *Management Know-How* dan *Human Relations Skill*. *Problem Solving* dikelompokan menjadi 2 atribut yaitu *Thinking Environment* dan *Thinking Challenge*. Sedangkan *Accountability* dibagi atas 3 atribut yaitu : *Freedom to Act*, *Magnitude/Indeterminate*, dan *Area and type of impact*. Berikut langkah pengevaluasian menggunakan metode *Hay Guide Matriks Elements* untuk beberapa jabatan pada divisi *technical* PT. Prosper Biotech Indonesia.

#### **4.2.1.1 Job Evaluation Head of Production**

##### **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 Skilll* (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 2.3 *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 2.4 maka nilai presentase yang dipilih adalah 38%. Dan skor *Know-How* yang didapat adalah sebesar 175 *units*. Maka hasil perkalian yang didapat dari skor *Know-How* dengan nilai presentase *Problem Solving* adalah  $F-3(38\%) = (175 \times 38\%) = 66 \text{ Job Units}$ .

### **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 di olah 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.

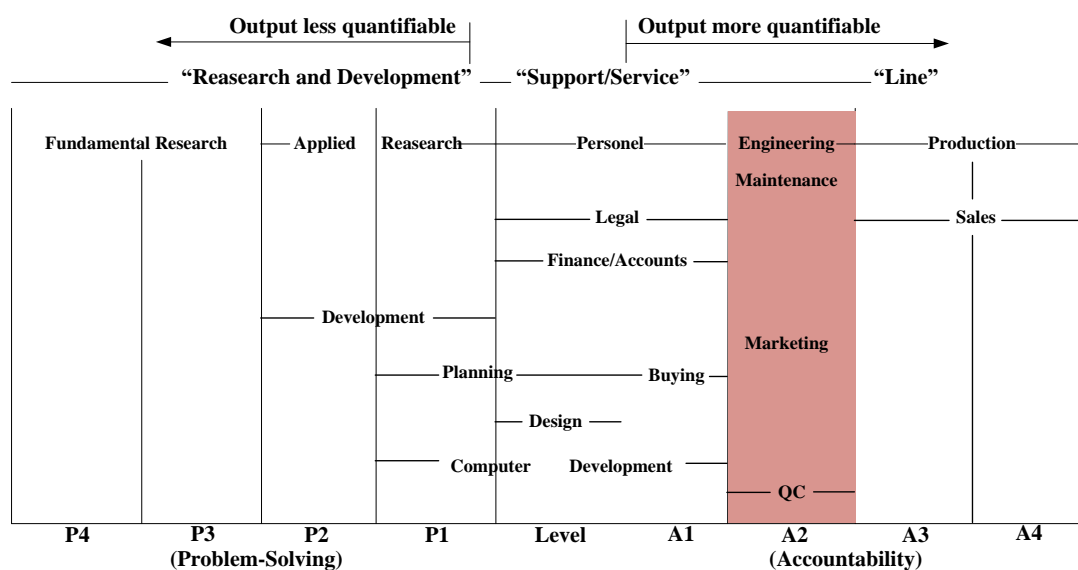
Merujuk pada Tabel 2.5 maka skor *Accountability* yang didapat adalah  $E-1-C = 87$

### **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 4. 7 Hasil Evaluasi Bagian *Head of Production*

### 4.2.1.2 Job Evaluation Gudang Bahan Baku

#### Step 1: Menetapkan Skor *Know-How*

- ◁ *Technical Know- How* (TKH) = *Advanced Vocational* (D) karena seorang kepala bagian gudang selain harus memiliki pengetahuan mendalam mengenai bidang pergudangan, seorang kepala gudang harus memiliki pengalaman yang lebih. Selain itu seorang kepala bagian pemasaran harus memiliki konsep dan prinsip untuk memimpin bawahannya.
- ◁ *Management Know How* (MKH) = *Supervisory* (I), karena seorang kepala bagian gudang harus mampu mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan bawahannya. Selain itu harus memiliki program perencanaan kerja untuk masa yang akan datang.
- ◁ *Human Relations Skilll* (HRS) = *Important* (2) karena bagi seorang kepala bagian mampu untuk memahami, mempengaruhi, dan berkomunikasi dengan baik adalah hal yang penting, baik dengan atasan maupun dengan bawahannya

Dengan menggunakan Tabel 2.3 *Hay Guide Chart Know-How* maka didapat skor TKH = D-I-2 = 132 (karena pekerjaan tidak condong kebawah maupun ke atas)

#### Step 2: Menetapkan Skor *Problem Solving*

- ◁ *Thinking Environment* (TE) = *Clearly Defined* (E), karena seorang kepala bagian harus bisa berpikir kritis dalam setiap tugas dan perintah dari atasan, selain itu



seorang kepala bagian harus bisa menerima saran-saran dari pihak luar agar kegiatan yang ada di perusahaan bisa berjalan lebih baik lagi.

- ◁ *Thinking Challenge (TC) = Variable (3)*, karena seorang kepala bagian gudang 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 2.4 maka nilai presentase yang dipilih adalah 33%. Dan skor *Know-How* yang didapat adalah sebesar 132 *units*. Maka hasil perkalian yang didapat dari skor *Know-How* dengan nilai presentase *Problem Solving* adalah  $E-3(33\%) = (132 \times 33\%) = 43 \text{ Job Units}$ .

### **Step 3: Menetapkan Skor Accountability**

- ◁ *Freedom to Act (FA) = Standardized (C)*, karena seorang kepala bagian gudang punya ruang gerak dalam pengambilan keputusan untuk hal-hal operasional/fungsional yang dikelolanya.
- ◁ *Magnitude (MAG) = Minimal (0)*, karena nilai uang yang di olah oleh seorang kepala bagian gudang dalam jangka waktu satu tahun yaitu diantara 50rb sampai 500rb Dollar.
- ◁ *Area and Type of Impact (IMP) = Moderate (B)*, Karena seorang kepala bagian harus mampu menjadi sumber nasihat untuk bawahannya dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan.

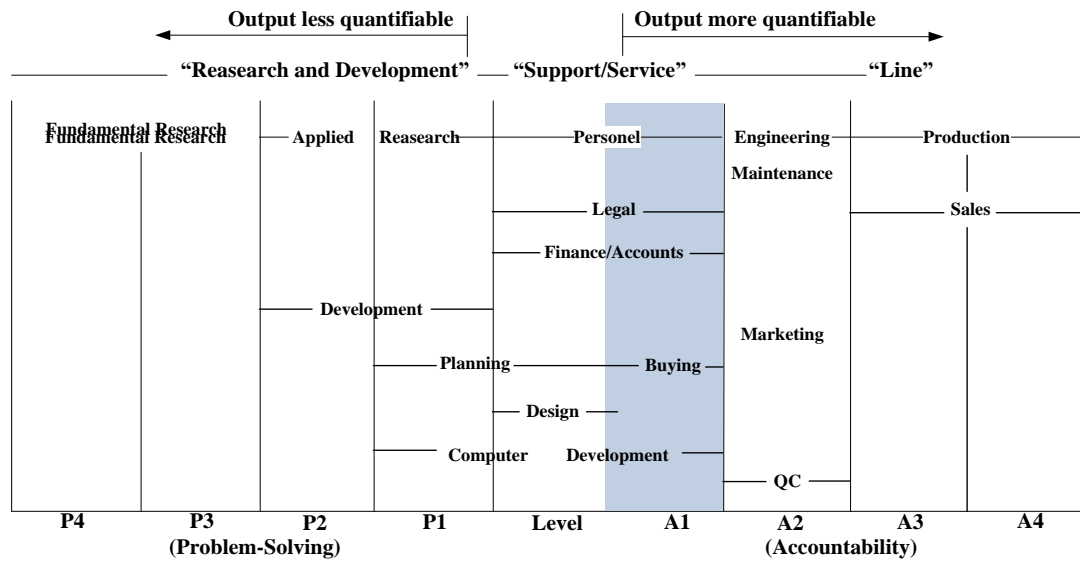
Merujuk pada Tabel 2.5 maka skor *Accountability* yang didapat adalah C-1-P = 50

### **Step 4: Men-Check “Profile”**

- ◁ TKH (D-I-2) = 132
- ◁ PS (E-3(33%)) = 33
- ◁ *Accountability (C-1-P)* = 50
- ◁ *Job Size* =  $132 + 33 + 50 = 215$

Karena Skor *Problem Solving* lebih kecil dari pada *Accountability* ( $33 < 50$ ), maka JDQ tersebut berada pada “A” Profil. Dan perbedaan kedua skor dari 33 ke 50 ada 1 Step yaitu **33, 50** sehingga “Profil *Job*” berada pada A1.

### **Step 5. Me-Record Hasil Evaluasi**



**Gambar 4. 8 Hasil Evaluasi Bagian Gudang Bahan Baku**

#### **4.2.1.3 Job Evaluation Warping**

##### **Step 1: Menetapkan Skor Know-How**

- ◁ *Technical Know-How (TKH) = Vocational (C)* karena bagian *Warping* memerlukan kemampuan sistematis dan prosedural, yang mungkin memerlukan pemakaian peralatan khusus. Pekerjaan ini memerlukan pengetahuan tentang bagaimana mengatasi masalah rutin dan sering melibatkan kegiatan menghitung dan menggunakan gambar teknik.
- ◁ *Management Know How (MKH) = Supervisory (I)*, karena bagian *Warping* memiliki pekerjaan yang spesifik tujuan dan isinya serta melibatkan perencanaan untuk periode mingguan atau bulanan.
- ◁ *Human Relations Skilll (HRS) = Basic (1)* karena seorang bagian *Warping* harus memiliki keefektifan dan sopan santun dalam berhubungan dengan orang lain. Disamping itu, memberi dan menerima informasi ke atau dari orang lain (internal/eksternal)

Dengan menggunakan Tabel 2.3 *Hay Guide Chart Know-How* maka didapat skor TKH = C-I-1 = 115 (karena pekerjaan lebih condong kebawah, maka dipilih nilai D (Plus))

##### **Step 2: Menetapkan Skor Problem Solving**

- ◁ *Thinking Environment (TE) = Clearly Defined (E)*, karena seorang bagian *Warping* harus Berpikir berdasarkan kebijakan perusahaan yang terdefinisi dengan jelas, di bawah bimbingan dan arahan atasan.

- ◁ *Thinking Challenge* (TC) = *Variable* (3), karena seorang bagian *Warping* terkadang memiliki Situasi yang berbeda memerlukan identifikasi dan pemilihan solusi melalui penerapan pengetahuan yang didapat.

Dengan merujuk kepada Tabel 2.4 maka nilai presentase yang dipilih adalah 38%. Dan skor *Know-How* yang didapat adalah sebesar 115 *units*. Maka hasil perkalian yang didapat dari skor *Know-How* dengan nilai presentase *Problem Solving* adalah  $E-3(38\%) = (115 \times 38\%) = 43 \text{ Job Units}$ .

### Step 3: Menetapkan Skor *Accountability*

- ◁ *Freedom to Act* (FA) = *Regulated* (D), karena bagian *Warping* memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan tetapi masih dalam prosedur-prosedur perusahaan yang memiliki contoh-contoh yang jelas atau dalam kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada.
- ◁ *Magnitude* (MAG) = *Very Small* (1), karena nilai uang yang di olah oleh bagian *Warping* dalam jangka waktu satu tahun yaitu diantara 50rb sampai 500rb Dollar.
- ◁ *Area and Type of Impact* (IMP) = *Contributory* (C), Karena seorang

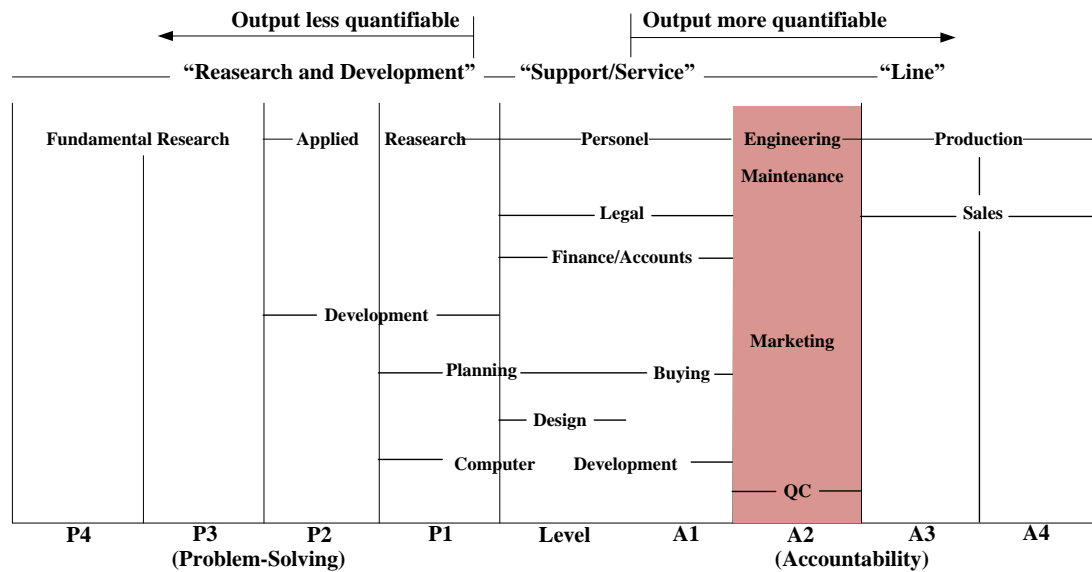
Merujuk pada Tabel 2.5 maka skor *Accountability* yang didapat adalah  $D-1-C = 57$

### Step 4: Men-Check “Profile”

- ◁ TKH (C-I-1) = 115
- ◁ PS (E-3(38%)) = 43
- ◁ *Accountability* (D-1-C) = 57
- ◁ *Job Size* =  $115 + 43 + 57 = 215$

Karena Skor *Problem Solving* lebih kecil dari pada *Accountability* ( $43 < 57$ ), maka JDQ tersebut berada pada A” Profil. Dan perbedaan kedua skor dari 43 ke 57 ada 43, 50, 57 Step yaitu sehingga “Profil *Job*” berada pada A3.

### Step 5. Me-Record Hasil Evaluasi



Gambar 4. 9 Hasil Evaluasi Bagian Warping

#### 4.2.1.4 Job Evaluation Reaching

##### Step 1: Menetapkan Skor Know-How

- Technical Know-How (TKH) = Vocational (C) karena bagian Reaching memiliki pekerjaan yang memerlukan kemampuan sistematis dan prosedural, yang mungkin memerlukan pemakaian peralatan khusus. Pekerjaan ini memerlukan pengetahuan tentang bagaimana mengatasi masalah rutin dan sering melibatkan kegiatan menghitung dan menggunakan gambar teknik.

Management Know How (MKH) = Task (N), karena seorang bagian Reaching memiliki pekerjaan yang tidak membutuhkan perencanaan. Pada umumnya pekerjaan ini adalah berorientasi kepada tugas dan berjangka pendek.

- Human Relations Skill (HRS) = Important (2) karena bagian Reaching harus memahami, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan orang lain. Ada unsur mempengaruhi orang lain, tapi bukan persyaratan utama untuk mencapai hasil.

Dengan menggunakan Tabel 2.3 Hay Guide Chart Know-How maka didapat skor TKH = C-N-2 = 100 (karena pekerjaan lebih condong kebawah, maka dipilih nilai D (Plus))

##### Step 2: Menetapkan Skor Problem Solving

- Thinking Environment (TE) = Broadly Defined (F), karena bagian Reaching harus berpikir dalam kebijakan-kebijakan dan saran-saran yang luas, dan tunduk kepada petunjuk umum.
- Thinking Challenge (TC) = Patterned (2), karena bagian Reaching memiliki situasi sama, pemecahannya ada beberapa alternatif tetapi sudah tersedia.

Dengan merujuk kepada Tabel 2.4 maka nilai presentase yang dipilih adalah adalah 38%. Dan skor *Know-How* yang didapat adalah sebesar 100 *units*. Maka hasil perkalian yang didapat dari skor *Know-How* dengan nilai presentase *Problem Solving* adalah  $F-2(33\%) = (100 \times 33\%) = 33 \text{ Job Units}$ .

**Step 3: Menetapkan Skor Accountability**

- ◁ *Freedom to Act (FA) = Regulated (D)*, karena bagian *Reaching* memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan tetapi masih dalam prosedur-prosedur perusahaan yang memiliki contoh-contoh yang jelas atau dalam kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada.
- ◁ *Magnitude (MAG) = Minimal (0)*, karena nilai uang yang di olah oleh seorang bagian administrasi dalam jangka waktu satu tahun masih dibawah 50rb Dollar.
- ◁ *Area and Type of Impact (IMP) = Moderate (B)*, Karena pekerjaan dalam katagori ini berfungsi memberikan pelayanan pendukung dan tugas produksi.

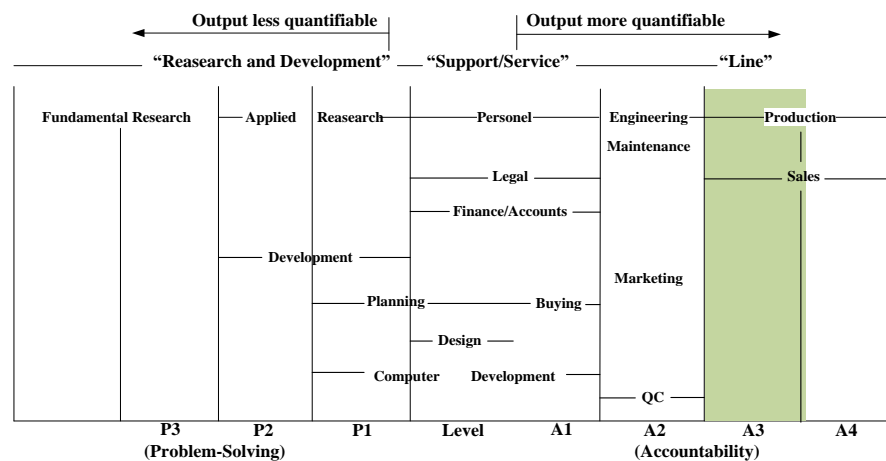
Merujuk pada Tabel 2.5 maka skor *Accountability* yang didapat adalah D-0-B = 50

**Step 4: Men-Check “Profile”**

- ◁ TKH (C-N-2) = 100
- ◁ PS (F-2(33%)) = 33
- ◁ *Accountability (D-0-B)* = 50
- ◁ *Job Size* = 100 + 33 + 50 = 183

Karena Skor *Problem Solving* lebih kecil dari pada *Accountability* ( $33 < 50$ ), maka JDQ tersebut berada pada A” Profil. Dan perbedaan kedua skor dari 33 ke 50 ada 3 Step 33, 38, 43, 50 yaitu sehingga “Profil *Job*” berada pada A3.

**Step 5. Me-Record Hasil Evaluasi**



**Gambar 4. 10 Hasil Evaluasi Bagian *Reaching***

#### 4.2.1.5 Job Evaluation Weaving

##### Step 1: Menetapkan Skor *Know-How*

- ◁ *Technical Know-How* (TKH) = *Vocational* (C) karena pekerjaan seorang bagian *Weaving* memerlukan kemampuan sistematis dan procedural, memerlukan pengetahuan tentang bagaimana mengatasi masalah rutin, dan sering melibatkan kegiatan menghitung.
- ◁ *Management Know How* (MKH) = *Supervisory* (I), karena pekerjaan bagian *Weaving* harus mampu mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan bawahannya. Selain itu harus memiliki program perencanaan kerja untuk masa yang akan datang.
- ◁ *Human Relations Skilll* (HRS) = *Basic* (1) karena pekerjaan bagian *Weaving* memerlukan keefektifan dan sopan santun dalam berhubungan dengan orang lain. Disamping itu, memberi dan menerima informasi ke atau dari orang lain. Dengan menggunakan Tabel 2.3 *Hay Guide Chart Know-How* maka didapat skor TKH = C-I-1 = 115 (karena pekerjaan lebih condong kebawah, maka dipilih nilai D (Plus))

##### Step 2: Menetapkan Skor *Problem Solving*

- ◁ *Thinking Environment* (TE) = *Clearly Defined* (E), karena pekerjaan seorang bagian *Weaving* harus Berpikir berdasarkan kebijakan perusahaan yang terdefinisi dengan jelas, di bawah bimbingan dan arahan atasan.
- ◁ *Thinking Challenge* (TC) = *Variable* (3), karena dalam pekerjaan seorang bagian *Weaving* memilik situasi yang berbeda memerlukan identifikasi dan pemilihan solusi melalui penerapan pengetahuan yang didapat

Dengan merujuk kepada Tabel 2.4 maka nilai presentase yang dipilih adalah 38%. Dan skor *Know-How* yang didapat adalah sebesar 115 *units*. Maka hasil perkalian yang didapat dari skor *Know-How* dengan nilai presentase *Problem Solving* adalah  $E-3(38\%) = (115 \times 33\%) = 38 \text{ Job Units}$ .

##### Step 3: Menetapkan Skor *Accountability*

- ◁ *Freedom to Act* (FA) = *Regulated* (D), karena seorang bagian *Weaving* memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan tetapi masih dalam prosedur-prosedur perusahaan yang memiliki contoh-contoh yang jelas atau dalam kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ada.

- ◁ *Magnitude (MAG) = Very Small (1)*, karena nilai uang yang di olah oleh seorang bagian *Weaving* dalam jangka waktu satu tahun yaitu diantara 50rb sampai 500rb Dollar.
- ◁ *Area and Type of Impact (IMP) = Contributory (C)*, Karena bagian *Weaving* harus mampu menjadi sumber nasihat dan arahan untuk bawahannya dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan.

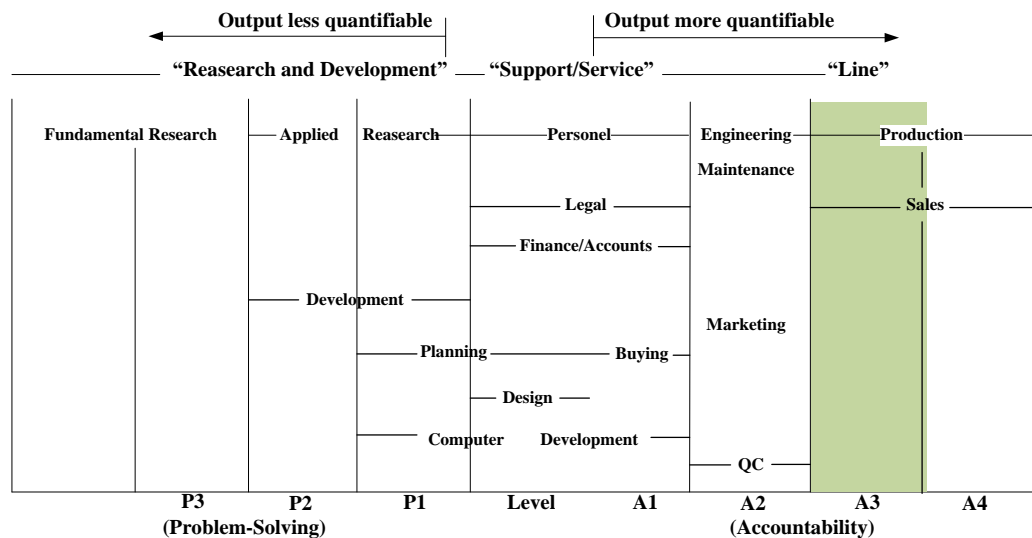
Merujuk pada Tabel 2.5 maka skor *Accountability* yang didapat adalah D-1-C = 50

**Step 4: Men-Check “Profile”**

- ◁ TKH (C-I-1) = 115
- ◁ PS (E-3(33%)) = 38
- ◁ *Accountability (D-1-C)* = 50
- ◁ *Job Size* = 115 + 38 + 50 = 203

Karena Skor *Problem Solving* lebih kecil dari pada *Accountability* (38 < 50), maka JDQ tersebut berada pada A” Profil. Dan perbedaan kedua skor dari 38 ke 50 ada 38, 43, 50, 57 Step yaitu sehingga “Profil *Job*” berada pada A3.

**Step 5. Me-Record Hasil Evaluasi**



Gambar 4. 11 Hasil Evaluasi Bagian *Weaving*

**4.2.1.6 Job Evaluation Finishing**

**Step 1: Menetapkan Skor Know-How**

- ◁ *Technical Know-How (TKH) = Advanced Vocational (D)*, karena seorang bagian *Finishing* memerlukan pengetahuan yang lebih luas dan mendalam tentang teknik yang dibutuhkan yang diperoleh melalui pengalaman atau pelatihan formal dengan tingkat kesulitan yang progresif

*Management Know How* (MKH) = *Task* (N), karena seorang bagian *Finishing* memiliki pekerjaan yang tidak membutuhkan perencanaan. Pada umumnya pekerjaan ini adalah berorientasi kepada tugas dan berjangka pendek.

- ◁ *Human Relations Skilll* (HRS) = *Basic* (1), karena seorang bagian *Finishing* memerlukan keefektifan dan sopan santun dalam berhubungan dengan orang lain. Disamping itu, memberi dan menerima informasi ke atau dari orang lain

Dengan menggunakan Tabel 2.3 *Hay Guide Chart Know-How* maka didapat skor TKH = D-N-1 = 87 (karena pekerjaannya condong ke atas maka dipilih D (minus))

### **Step 2: Menetapkan Skor *Problem Solving***

- ◁ *Thinking Environment* (TE) = *Semi routine* (C), karena seorang bagian *Finishing* diberikan tugas dengan cara berpikir berdasarkan prosedur.
- ◁ *Thinking Challenge* (TC) = *Patterned* (2), karena permasalahan yang dialami oleh seorang bagian *Finishing* relatif sama, pemecahan masalahnya pun sudah tersedia.

Dengan merujuk kepada Tabel 2.4 maka nilai presentase yang dipilih adalah 22%. Dan skor *Know-How* yang didapat adalah sebesar 87 *units*. Maka hasil perkalian yang didapat dari skor *Know-How* dengan nilai presentase *Problem Solving* adalah  $C-2(22\%) = (87 \times 22\%) = 19 \text{ Job Units}$ .

### **Step 3: Menetapkan Skor *Accountability***

- ◁ *Freedom to Act* (FA) = *Controlled* (B), karena pekerjaan seorang bagian *Finishing* memiliki tindakan yang tunduk pada intruksi-intruksi dan pekerjaan rutin yang jelas dan dalam pengawasan tertutup.
- ◁ *Magnitude* (MAG) = *Minimal* (0), karena nilai uang yang di olah oleh bagian *Finishing* dalam jangka waktu satu tahun dibawah 50rb Dollar.

*Area and Type of Impact* (IMP) = *Contributory* (C), karena bagian *Finishing* memiliki pekerjaan yang bersifat interpretatif nasihat, penyediaan pelayanan untuk orang lain dalam mengambil tindakan.

Merujuk pada Tabel 2.5 maka skor *Accountability* yang didapat adalah B-0-C = 25

### **Step 4: Men-Check “Profile”**

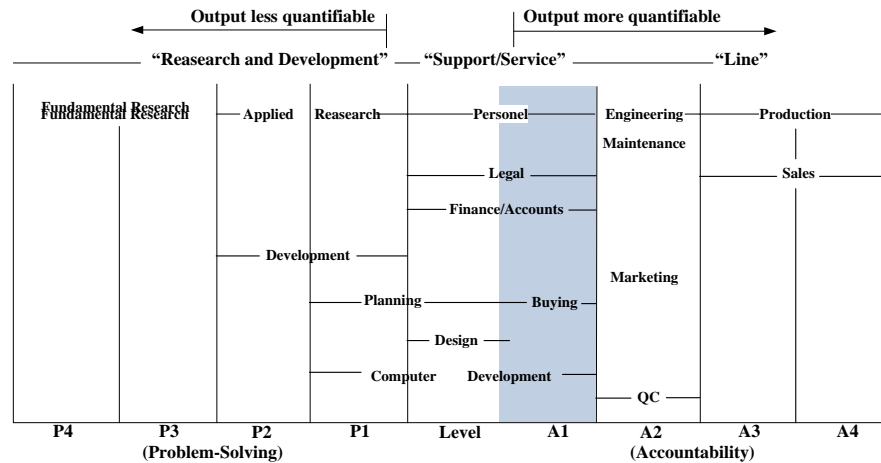
- ◁ TKH (D-N-1) = 87
- ◁ PS (C-2(22%)) = 19



- < *Accountability* (B-0-C) = 25
- < *Job Size* = 87 + 19 + 25 = 131

Karena Skor *Problem Solving* lebih kecil dari pada *Accountability* ( $19 < 25$ ), maka JDQ tersebut berada pada “A” Profil. Dan perbedaan kedua skor dari 12 ke 22 ada 4 Step yaitu 19, 22, 25 sehingga “Profil *Job*” berada pada A2.

**Step 5. Me-Record Hasil Evaluasi**



**Gambar 4. 12 Hasil Evaluasi Bagian *Finishing***

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 4.8

**Tabel 4. 8 Rekapitulasi Hasil Evaluasi Jabatan**

No	Job Title	Know How				Problem Solving				Accountability				Job Size	Profile
		TKH	MKH	HRS	Point	TE	TC	%	Point	FA	MAG	IMP	Point		
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

	<i>Percentage Profile</i>				66%				15%				19%	100%	
--	-------------------------------	--	--	--	-----	--	--	--	-----	--	--	--	-----	------	--

#### 4.2.2 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

Indeks =  $\frac{2.786.945}{130} = 21.300$

##### 4.2.2.1 Perhitungan Gaji Pokok *Head of Production*

Gaji Pokok = *Job Score* x *Index*  
= 328 x Rp. 21.300  
= Rp. 6.986.400

##### 4.2.2.2 Perhitungan Gaji Pokok Gudang Bahan Baku

Gaji Pokok = *Job Score* x *Index*  
= 225 X Rp. 21.300  
= Rp. 4.792.500

##### 4.2.2.3 Perhitungan Gaji Pokok *Warping*

Gaji Pokok = *Job Score* x *Index*  
= 215 X Rp. 21.300  
= Rp. 4.579.500

##### 4.2.2.4 Perhitungan Gaji Pokok *Reaching*

Gaji Pokok = *Job Score* x *Index*  
= 183 X Rp. 21.300  
= Rp. 3.897.900

##### 4.2.2.5 Perhitungan Gaji Pokok *Weaving*

Gaji Pokok = *Job Score* x *Index*  
= 203 X Rp. 21.300  
= Rp. 4.322.900

##### 4.2.2.6 Perhitungan Gaji Pokok *Finishing*

Gaji Pokok = *Job Score* x *Index*  
= 131 X Rp. 21.300  
= Rp. 2.790.300

Untuk rekapitulasi hasil perhitungan gaji pokok jabatan lainnya berdasarkan *hay points* dan dibandingkan dengan gaji pokok sekarang dapat dilihat pada Tabel 4.9

**Tabel 4. 9 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
<b>Total</b>			<b>Rp13.000.000</b>	<b>Rp27.370.500</b>

Berikut merupakan kumulatif gaji pokok karyawan bila dikalikan dengan jumlah karyawan PT. Prosper Biotech Indonesia yang ditunjukkan oleh Tabel 4.10

**Tabel 4. 10 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
<b>Total</b>		<b>60</b>		<b>Rp121.000.000</b>	<b>Rp249.827.700</b>

#### 4.2.3 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*. Pendapatan *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 pembayar 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.

#### **4.2.3.1 Take home pay Head of Production**

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

#### **4.2.3.2 Take home pay Gudang Bahan Baku**

$$\begin{aligned}
 \textit{Take home pay} &= (\text{Gaji Pokok} - \text{Pajak Penghasilan}) - (\text{JHT} + \text{JK} + \text{JKS}) \\
 &= (\text{Rp. 4.792.500} - \text{Rp. 239.625}) - \\
 &\quad (\text{Rp. 95.850} + \text{Rp. 47.925} + \text{Rp. 47.925}) \\
 &= \text{Rp. 4.361.175}
 \end{aligned}$$

#### **4.2.3.3 Take home pay Warping**

$$\begin{aligned}
 \textit{Take home pay} &= (\text{Gaji Pokok} - \text{Pajak Penghasilan}) - (\text{JHT} + \text{JK} + \text{JKS}) \\
 &= (\text{Rp. 4.579.500} - \text{Rp. 228.975}) - \\
 &\quad (\text{Rp. 91.590} + \text{Rp. 45.795} + \text{Rp. 45.795}) \\
 &= \text{Rp. 4.167.345}
 \end{aligned}$$

#### **4.2.3.4 Take home pay Reaching**

$$\begin{aligned}
 \textit{Take home pay} &= (\text{Gaji Pokok} - \text{Pajak Penghasilan}) - (\text{JHT} + \text{JK} + \text{JKS}) \\
 &= (\text{Rp. 3.897.900} - \text{Rp. 194.895}) - \\
 &\quad (\text{Rp. 77.958} + \text{Rp. 38.979} + \text{Rp. 38.979}) \\
 &= \text{Rp. 3.547.089}
 \end{aligned}$$

#### 4.2.3.5 Take home pay Weaving

$$\begin{aligned}
 \text{Take home pay} &= (\text{Gaji Pokok} - \text{Pajak Penghasilan}) - (\text{JHT} + \text{JK} + \text{JKS}) \\
 &= (\text{Rp. 4.322.900} - \text{Rp. 216.195}) - \\
 &\quad (\text{Rp. 86.478} + \text{Rp. 43.239} + \text{Rp. 43.239}) \\
 &= \text{Rp. 3.934.749}
 \end{aligned}$$

#### 4.2.3.6 Take home pay Finishing

$$\begin{aligned}
 \text{Take home pay} &= (\text{Gaji Pokok} - \text{Pajak Penghasilan}) - (\text{JHT} + \text{JK} + \text{JKS}) \\
 &= (\text{Rp. 2.790.300} - \text{Rp. 139.515}) - \\
 &\quad (\text{Rp. 55.806} + \text{Rp. 27.903} + \text{Rp. 27.903}) \\
 &= \text{Rp. 2.539.173}
 \end{aligned}$$

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 4.11

**Tabel 4.11 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
<b>Total</b>			<b>13.000.000</b>	<b>27.370.500</b>	<b>1.368.525</b>	<b>547.410</b>	<b>273.705</b>	<b>273.705</b>	<b>24.907.155</b>