# Struktur Gaji Perusahaan

# 1. Ringkasan Umum

Gaji karyawan dibagi menjadi dua bagian utama:

- **Gaji Tetap**
- **Gaji Variabel**

---

# 2. Gaji Tetap

## 2.1 Komponen Gaji Tetap

Gaji tetap terdiri dari:

- Gaji Pokok
- Tunjangan Makan (pasti Rp 400.000)
- Tunjangan Jabatan (dihitung otomatis)

## 2.2 Aturan Gaji Tetap

- Gaji tetap minimal harus di atas UMR (saat ini Rp 2.360.000)
- Gaji pokok = 75% dari gaji tetap
- Besarnya gaji tetap ditentukan oleh manajemen berdasarkan tanggung jawab
- Tunjangan jabatan dihitung dengan rumus: Tunjangan Jabatan = Gaji Tetap - Gaji Pokok - Tunjangan Makan

---

# 3. Gaji Variabel

Gaji variabel adalah tambahan dari gaji tetap dan tidak digunakan untuk memenuhi UMR. Terdiri dari:

- Bonus Skill
- Bonus Perilaku (Improvement)

# 3.1 Bonus Skill

Rumus: Bonus Skill = %Skill × KPI × Gaji Pokok

Catatan:

- %Skill ditentukan oleh manajemen berdasarkan penilaian kemampuan kerja
- Karyawan dengan KPI > 1.1 secara konsisten bisa direview untuk kenaikan %Skill
- KPI dibatasi antara 0.8 dan 1.2
  - Nilai di bawah 0.8 dianggap 0.8
  - Nilai di atas 1.2 dianggap 1.2
- KPI dihitung setiap bulan, namun di rata ratakan untuk 6 bulan
- Rata-rata KPI di bulan Jan-Jun akan digunakan untuk perhitungan perioder di Jul-Des dan sebaliknya.

# 3.2 Bonus Perilaku (Improvement)

Evaluasi improvement points

Form_Evaluasi_Perilaku_v0_1-2.pdf

Rumus:

- Bonus Improvement = Aktual Improvement × Nilai per Poin
- Aktual Improvement = (Faktor Jabatan)^2 x Poin Perilaku × Faktor Lama Kerja
- Nilai Per Point = Total semua Aktual Improvement karyawan / Revenue Share

Catatan:

1. Evaluasi dilakukan setiap bulan.
2. Setiap poin membutuhkan satu perilaku berbeda yang dilakukan selama periode berjalan.
3. Perilaku yang dilakukan di luar periode berjalan tidak akan dievaluasi.
4. Perilaku dicatat dengan mengisi Formulir Evaluasi.
5. Hanya formulir yang lengkap, sesuai kategori, dan menunjukkan inisiatif proaktif yang akan dihitung.
6. Pembelajaran yang dinilai bermakna akan mendapatkan tambahan 0,5 poin.

7. Setiap bulan hanya satu formulir valid per kategori yang digunakan untuk perhitungan bonus.
8. Mengumpulkan lebih dari satu formulir valid per bulan akan dijadikan bahan evaluasi untuk kenaikan gaji tetap.
9. Revenue share sebesar 20 % dari pendapatan bersih (setelah dikurangi kewajiban), maksimal Rp 50.000.000/bulan.
10. Kewajiban meliputi: pembayaran supplier, listrik, sewa, dan biaya tetap lainnya.
11. Total bonus dibagi proporsional berdasarkan perbandingan poin setiap karyawan terhadap total poin seluruh tim.

## Faktor Lama Kerja

| Tahun Bekerja | Faktor Lama Kerja |
|---|---|
| 0 – 1 | 1,00 |
| 2 – 3 | 1,05 |
| 4 – 5 | 1,10 |
| 6 – 7 | 1,15 |
| 8 – 9 | 1,20 |
| 10 – 11 | 1,25 |
| 12 – 13 | 1,30 |
| 14 – 15 | 1,35 |
| 16 – 17 | 1,40 |
| 18 – 19 | 1,45 |
| ≥ 20 | 1,50 (maksimum) |

Rumus: `MIN(1 + FLOOR( LAMA_KERJA / 2) * 0.05, 1.5)`

# 3.3 Bonus Owner

- 1% dari pendapatan bersih dapat dibagikan secara bebas oleh pemilik, biasanya sebelum THR

---

# 4. Jaminan

- Tidak ada karyawan yang dibayar di bawah UMR
- Semua bonus dibayarkan di luar gaji tetap
- Gaji Tetap = Tanggung Jawab

- Bonus Skill = Konsistensi kerja
- Bonus Perilaku = Sikap & Perilaku
- Bonus Owner = Hadiah tambahan

---

# 5. Kenaikan Gaji

## 5.1 Kapan Gaji Akan Dinilai?

Evaluasi kenaikan gaji dilakukan **sekali setahun**, yaitu pada **bulan Desember**.
Keputusan yang diambil akan **mulai berlaku pada bulan Januari** di tahun berikutnya.

## 5.2 Apa Saja yang Akan Dinilai?

Yang dapat berubah hanyalah **gaji tetap (gaji pokok + tunjangan tetap)**.
Kenaikan gaji akan dipertimbangkan berdasarkan:

- **Rata-rata Kinerja (KPI)** selama setahun
- **Perilaku Kerja dan Inisiatif** yang tercermin dalam *Improvement Point*
- **Kontribusi nyata terhadap perbaikan sistem, efisiensi, atau kualitas kerja**

---

## 5.3 Panduan Umum Kenaikan Gaji

| Kategori Kinerja & Sikap | Deskripsi | Kenaikan Gaji |
|---|---|---|
| Di bawah ekspektasi | Belum memenuhi target kerja, atau sikap kerja bermasalah | □ Tidak naik |
| Memenuhi ekspektasi dasar | Cukup stabil, hasil kerja konsisten | □ Minimal (~2–4%) |
| Melebihi ekspektasi | Hasil kerja baik + menunjukkan sikap kerja positif | □ Sedang (~6–8%) |
| Luar biasa / Kontributor utama | KPI tinggi + banyak inisiatif atau perbaikan sistem | □ Maksimal (~10%) |

> *□□ Catatan: Persentase aktual bisa disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan.*

---

## 5.4 Catatan Penting

- **Karyawan dengan masa kerja kurang dari 6 bulan** belum masuk dalam evaluasi ini.
- Karyawan yang menunjukkan **KPI tinggi dan Improvement Point tinggi selama 2 tahun berturut-turut** dapat dipertimbangkan untuk **kenaikan jabatan**.
- Evaluasi dilakukan oleh **kepala bagian dan HR**, dan ditinjau ulang oleh manajemen sebelum keputusan final dibuat.

---

# 6. Format Slip Gaji

## 6.1 Sample Breakdown Gaji

**Bonus per Point**: `BONUS_PER_POINT`

**Nama**: `NAMA`
**Skill**: `SKILL_PERCENTAGE`
**KPI**: `KPI_SCORE`
**Improvement Point**: `IMPROVEMENT_POINTS`
**Lama Kerja**: `LAMA_KERJA`
**Faktor Jabatan**: `FAKTOR_JABATAN`

**Gaji Pokok**: `GAJI_POKOK`
**Tunjangan Makan**: `TUNJANGAN_MAKAN`
**Tunjangan Jabatan**: `TUNJANGAN_JABATAN`

**Bonus Skill**:
`GAJI_POKOK × SKILL_PERCENTAGE × KPI_SCORE = BONUS_SKILL`

**Bonus Improvement**:
`(FAKTOR_JABATAN ^ 2) × IMPROVEMENT_POINTS × LAMA_KERJA × BONUS_PER_POINT = BONUS_IMPROVEMENT`

**Total Bulanan**:
`GAJI_POKOK + TUNJANGAN_MAKAN + TUNJANGAN_JABATAN + BONUS_SKILL + BONUS_IMPROVEMENT = TOTAL_THP`

---

## 6.2 Contoh Slip Gaji

### 6.2.1 Sample Dini (Staff)

**Bonus per Point**: 20.000

**Nama**: Dini
**Skill**: 0.05
**KPI**: 1.0
**Improvement Point**: 5
**Lama Kerja**: 1.20
**Faktor Jabatan**: 2

**Gaji Pokok**: 2.100.000
**Tunjangan Makan**: 400.000
**Tunjangan Jabatan**: 300.000

**Bonus Skill**:
2.100.000 × 0.05 × 1.0 = 105.000

**Bonus Improvement**:
(2^2) × 5 × 1.20 × 20.000 = 480.000

**Total Bulanan**:
2.100.000 + 400.000 + 300.000 + 105.000 + 480.000 = 3.385.000

---

## 6.2.2 Sample Yoga (Tukang)

**Bonus per Point**: 20.000

**Nama**: Yoga
**Skill**: 0.02
**KPI**: 0.85
**Improvement Point**: 2
**Lama Kerja**: 1.05
**Faktor Jabatan**: 1

**Gaji Pokok**: 1.800.000
**Tunjangan Makan**: 400.000
**Tunjangan Jabatan**: 160.000

**Bonus Skill**:
1.800.000 × 0.02 × 0.85 = 30.600

**Bonus Improvement**:
(1^2) × 2 × 1.05 × 20.000 = 42.000

**Lembur**:
10 * (2.360.000 / 173) = 136.000

**Total Bulanan**:
1.800.000 + 400.000 + 160.000 + 30.600 + 42.000 + 136.000 = 2.568.600

## 6.2.3 Sample Rara (Manager)

**Bonus per Point**: 20.000

**Nama**: Rara
**Skill**: 0.10
**KPI**: 1.15
**Improvement Point**: 7
**Lama Kerja**: 1.50
**Faktor Jabatan**: 3

**Gaji Pokok**: 3.600.000
**Tunjangan Makan**: 400.000
**Tunjangan Jabatan**: 800.000

**Bonus Skill**:
3.600.000 × 0.10 × 1.15 = 414.000

**Bonus Improvement**:
(3^2) × 7 × 1.50 × 20.000 = 1.890.000

**Lembur**
0 × (4.800.000 / 173) = 0

**Total Bulanan**:
3.600.000 + 400.000 + 800.000 + 414.000 + 1.890.000 + 0 = 7.104.000

---

# 7. Lembur

| Skenario | Tarif Lembur |
|---|---|
| **Hari kerja (jam lembur pertama)** | 1,5 × Gaji per jam |
| **Hari kerja (jam lembur berikutnya)** | 2 × Gaji per jam |

---

**Gaji per jam**: Gaji Tetap Bulanan / 173 = Lembur

Gaji Lembur akan dibayarkan di akhir bulan bersamaan dengan gaji bulanan

---

Revisi #14
Dibuat 20 Juni 2025 09:11:28 oleh Magistyo
Diperbaharui 3 September 2025 02:18:50 oleh Magistyo