



**PENERAPAN *HAY SYSTEM* DALAM SISTEM
PENGGAJIAN
Di Universitas Mercu Buana**

KARYA AKHIR

oleh:

SUHARNO

55105120127

Universitas Mercu Buana
Program Pascasarjana
Program Magister Manajemen
2007



**PENERAPAN *HAY SYSTEM* DALAM SISTEM
PENGGAJIAN
Di Universitas Mercu Buana**

KARYA AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana Program Magister
Manajemen

oleh:
SUHARNO
55105120127

Universitas Mercu Buana
Program Pascasarjana
Program Magister Manajemen
2007

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : Penerapan *HAY System* Dalam Sistem Penggajian di
Universitas Mercu Buana

Bentuk Karya Akhir : Perancangan Sistem

Nama : Suharno

NIM : 55105120127

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Oktober 2007

Mengesahkan
Ketua Program Studi Magister Manajemen

DR. Mustika S. Purwanegara, Ir., M.Sc

Pembimbing Utama

Pembimbing II

Ir. Dana Santoso Saroso, M.Eng. SC, PhD

Ir. Purwanto S.K., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : Penerapan *HAY System* Dalam Sistem Penggajian di Universitas Mercu Buana

Bentuk Karya Akhir : Perancangan Sistem

Nama : Suharno

NIM : 55105120127

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Oktober 2007

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Oktober 2007

Suharno

ABSTRAK

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menjadi focus penting dalam setiap organisasi untuk dapat bersaing menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Sistem penggajian sebagai salah satu strategi mempertahankan (retensi) karyawan harus dinilai sebagai sesuatu yang strategis. Sistem penggajian yang baik adalah sistem yang dapat mencerminkan adanya perilaku setiap karyawan pada setiap job posisi. Oleh karena itu suatu sistem penggajian harus mempertimbangkan faktor-faktor yang menyusun suatu job posisi, diantaranya adalah knowledge, problem solving, dan accountability.

HAY System sebagai salah satu perangkat (tools) dalam menyusun sistem penggajian dan job evaluation adalah suatu perangkat yang dapat memenuhi kebutuhan penilaian (evaluasi) dalam setiap job posisi. Hay System disusun berdasarkan ide bahwa knowledge diperlukan menjadi bagian penting dalam melakukan pekerjaan, pemikiran diperlukan untuk melakukan penyelesaian masalah-masalah (problem solving) sedangkan tanggungjawab (accountability) adalah jawaban atas kemampuan untuk bertindak dan mengandung konsekuensi dari apa yang dilakukan (responsibility). Accountability adalah untuk mengukur effect dari job dan hasil akhirnya.

Perancangan sistem penggajian yang dilakukan pada karya akhir ini dibagi dalam dua tahap: tahap pertama adalah pengumpulan informasi dengan melakukan wawancara pendahuluan dengan perwakilan karyawan, menyebarkan questioner untuk menjangkau kepuasan sistem penggajian di Universitas Mercu Buana (kondisi eksisting) saat ini, dan kemudian dilanjutkan dengan menguji konstruksi teori HAY System. Tahap kedua yang dilakukan adalah dengan menentukan job requirement dan job description untuk tiap level jabatan dan

dilanjutkan dengan evaluasi dan komparasi.

Hasil desain sistem penggajian dengan HAY System di Universitas Mercu Buana dihasilkan dengan cara melakukan simulasi dari hasil poin yang telah dilakukan dari masing-masing level pemangku jabatan. Nilai gaji diambil dari level tertinggi di Universitas Mercu Buana, dalam hal ini adalah posisi jabatan Rektor sebesar Rp25.000.000,- dengan nilai per 1 poin sebesar Rp12.684,-. Dari total nilai poin tertinggi dan nilai gaji tertinggi ini selanjutnya dijadikan patokan untuk penentuan nilai gaji pada level jabatan dibawahnya sampai dengan level administrasi.

Proporsional pembobotan desain sistem penggajian di Universitas Mercu Buana adalah 50% faktor personal, 25% faktor posisi, dan 25% faktor performance. Hal ini sesuai dengan karakteristik Universitas Mercu Buana dalam kondisi saat ini masuk dalam kategori “yang sedang tumbuh (growth)” dan diperkuat dengan hasil questioner yang disebarkan ke seluruh karyawan Universitas Mercu Buana menginginkan pembobotan proporsional penggajian bobotnya sesuai dengan proporsi tersebut di atas.

Pengembangan model sistem penggajian berdasarkan HAY system yang relevan bagi Universitas Mercu Buana, dihasilkan dengan pendekatan sistem penggajian secara garis besar: bahwa sedapat mungkin adanya perbedaan (gap) dari tiap-tiap level adalah sebesar 15% (level of difference) sesuai dengan teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara A.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Wahyudi A., *Industri dan Pendidikan*. Melalui [<http://tomboati.org>].[16/08/2007]
- Department of Employee Relations. Oktober 2006. *Jurnal Smart Staffing*. Vol. 1. Issue 3.
- Daft, R. L., 2000 *Manajemen*. Edisi Kelima. Erlangga
- EPCOR Utilities. *EPCOR/HAY Job Evaluation System*. Melalui [<http://www.CSU52.org/publications/press/HAY%20stream%20and%20level%20description.pdf>].[21/08/2007]
- Sari E.M, 2006. *Desain Sistem Penggajian untuk Perusahaan Pembiayaan (Multifinance) Dengan Menggunakan HAY System, Studi Kasus PT. XYZ*. Tesis
- Firdanianty. *Wajah Gaji 2005*. Melalui [<http://www.mail-archive.com/rezim70@yahoogroups.com/msg01230.html>]
- Mejia. B. Cardy. 1995. *Managing Human Resources*. Prentice Hall International. Inc.
- McKenna, Eugene; Beec, Nic, 2000. *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Noe, Hollenbeck Wright. 2004. *Human Resources Management*. Mc Graw Hill International Edition. 5th Edition.
- Purwanto S.K, 2006. *Job Evaluation and Job Description*. PT. Caraka Bumi. Jakarta
- Stanley R. *How Did We Get To This Point?*. Melalui [<http://www.MUNASA.com>].[21/08/2007]
- Ruky A. S., 2006 *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pusataka Utama. Jakarta.

- Ruky A.S., 2003. *SDM Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pusataka Utama. Jakarta.
- Robbins S.P., Coulter M. 2002. *Manajemen*. Jilid 1. PT. Indeks Group Gramedia.
- Schuller, Randall S., Susan J. E. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jilid 1, Erlangga.
- Schuller, Randall S., Susan J.E., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jilid 2, Erlangga.
- SWA Magazine. Februari 15—28. 2007 Edition *Indonesia Salary Survey 2007*.
- University of Dayton. *New Job Classification: General Relationships to Previous Grade*. dalam http://campus.udayton.edu/~hr/hrwebsite/Compensation/hayclass/hay_gradesbook.htm [21/08/2007]
- University of Waterloo. *HAY Evaluation Methode*. Melalui [\[http://www.hr.uwaterloo.ca/staff/hay_evaluation.html\]](http://www.hr.uwaterloo.ca/staff/hay_evaluation.html). [21/08/2007]
- University of Bristol. *Job Evaluation Scheme Booklet*. Melalui [\[http://www.bris.ac.uk/personnel/staf.support/ubjes-scheme.pdf\]](http://www.bris.ac.uk/personnel/staf.support/ubjes-scheme.pdf). [21/08/2007]
- _____. *HAY Point Methode*. Melalui [\[http://kucinghitamputih.blogspot.com/2006/05/hay-point-method.html\]](http://kucinghitamputih.blogspot.com/2006/05/hay-point-method.html). [21/08/2007]
- _____. *University of Waterloo Staff Compensation*. Melalui [\[www.geocities.com/rajnarayan77/compensation.ppt\]](http://www.geocities.com/rajnarayan77/compensation.ppt). [21/08/2007]
- _____. *The Hay System of Position Evaluation*. Melalui [\[http://www.uofaweb.ualberta.ca/aasua/nav03.cfm?nav03=34115&nav02=33951&nav01=31984\]](http://www.uofaweb.ualberta.ca/aasua/nav03.cfm?nav03=34115&nav02=33951&nav01=31984). [21/08/2007]
- _____. *The Hay Job Evaluation System*. Melalui [\[www.psa.org.nz/library/other/miscellaneous%20papers/the%20hay%20job%20evaluation%20system.doc\]](http://www.psa.org.nz/library/other/miscellaneous%20papers/the%20hay%20job%20evaluation%20system.doc). [21/08/2007]
- _____. *Comparison of HAY Guide Chart Profile System of Job Evaluation and the GLPC Job Evaluation Scheme with the Principles of The Local*

Government NJC Job Evaluation Scheme. Melalui
[www.unison.org.uk/acrobat/B1912.pdf]. [21/08/2007]

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Suharno Pawirosumarto, S.Kom
Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 10 September 1970
Alamat : Jl. H. Mencong, Paninggilan Selatan, Ciledug,
Tangerang 15153
No. Telp./HP : +62 21 73450494/0815-9493575

Pendidikan

1977-1983
Sekolah Dasar : SD Negeri 01 Tugu, Cawas, Klaten
1983-1986
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 01 Cawas, Klaten
1986-1989
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 01 Cawas, Klaten
1994-1998
Universitas : Universitas Budi Luhur, Jakarta, Jurusan
Manajemen Informatika
2006-Current
Pascasarjana : Universitas Mercu Buana, Jakarta
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)