



Sistem Penggajian dan Tunjangan Kerja di PT.Bumitama Gunajaya Agro Region Pundu Kalimantan Tengah

Afifah Zulfahnur, Listiyani, Amallia Ferhat^{*)}

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta
 Jl. Nangka II, Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia

^{*)}Correspondence email : amallia@instiperjogja.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate the mechanisms employed in the remuneration system at PT. Bumitama Gunajaya Agro Pundu Estate. The fundamental method used in this research involves a descriptive analysis utilizing both qualitative and quantitative approaches. The research sample consists of 32 employees, comprising 8 staff members and 24 non-staff members, selected from the Microbiology Laboratory unit. The data collected encompasses primary information concerning the remuneration system, allowances, and other numerical data that can be processed. Secondary data is obtained through the collection of documents associated with Standard Operating Procedures (SOP). Remuneration for staff members is determined based on their tenure, position, Key Performance Indicators (KPIs), and negotiations. In contrast, the remuneration for non-staff employees is established according to attendance records, job descriptions, responsibilities, and incentives.

Keywords: employee; premi; payroll system; allowance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada individu – individu yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan atau pemerintah. Karyawan dapat bekerja dalam berbagai sektor dan memiliki berbagai keterampilan serta pengalaman dan karyawan dapat memiliki berbagai peran seperti manajer, pekerja produksi, professional teknisi dll. Untuk menilai capaian kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja yang diberikan selama seseorang tersebut bekerja (Prayudi, 2022). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sistem penggajian pegawai, dimana dalam sistem penggajian terdapat mekanisme pemberian gaji pokok dan pemberian tunjangan kerja.

Sistem penggajian dalam hal ini dapat dimaknai sebagai *tools* yang dapat digunakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk menghitung serta membayarkan gaji kepada karyawan. Sistem penggajian sangatlah penting untuk menjaga hubungan kerja yang sehat

antara perusahaan dan karyawan, hal tersebut guna memastikan karyawan diberi imbalan yang sesuai. Beberapa hal berikut ini merupakan komponen utama dalam sistem penggajian karyawan, yaitu 1) Informasi karyawan yang dimana identitas lengkap karyawan terdapat di dalamnya; 2) Perhitungan Gaji yang didalamnya terdapat perhitungan gaji pokok, tunjangan, bonus, komisi, dll; 3) Perhitungan Pajak yang berkaitan dengan seberapa besar pajak yang dikenakan berdasarkan peraturan yang berlaku; 4) Penyediaan slip gaji yang merincikan setiap besaran yang diterima dan dipotong oleh karyawan; 5) Penyimpanan data yang berkaitan dengan metode penyimpanan identitas, pendapatan serta pengeluaran karyawan; 6) Kepatuhan Hukum yang mana sistem penggajian harus memenuhi kaidah perundang – undangan seperti hukum ketenaga kerjaan, hukum perpajakan, dan peraturan berkaitan dengan pajak (Kaengke, 2021).

Selain sistem penggajian, tunjangan kerja yang diberikan kepada karyawan juga mampu untuk menarik loyalitas serta minat calon karyawan agar bergabung ke dalam organisasi. Tunjangan dianggap sebagai cara suatu organisasi untuk menghargai kinerja karyawan. Menurut Panggabean (2019), tunjangan dapat diartikan sebagai semua jenis penghargaan baik berupa uang tunai atau non tunai yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan diwajibkan untuk memiliki sistem penggajian dan tunjangan yang benar, hal ini guna meminimalisir terjadinya penyimpangan kerja pada masing-masing karyawan. Sama halnya PT. Bumitama Gunajaya Agro (BGA Group) telah menerapkan mekanisme sistem penggajian yang akurat dan dapat terukur. PT. BGA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan industri kelapa sawit terbesar di Indonesia. Dengan ruang lingkup kerja yang luas, tentunya akan sangat banyak jumlah SDM yang akan dikelola dari berbagai jenjang kerja. Maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana mekanisme penggajian yang diterapkan di PT. Bumitama Gunajaya Agro.

METODE PENELITIAN

Metode dasar pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dimana metode kuantitatif berkaitan dengan pengumpulan data yang dapat langsung dikuantifikasi, sedangkan metode kualitatif berkaitan dengan pengumpulan data berupa narasi atau hasil *report* dari suatu kegiatan (Firmansyah & Masrun, 2021). Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yang mana didasari oleh 1) *image* perusahaan; 2) kapasitas kerja; 3) sistem penggajian yang dimiliki. Metode penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan pendekatan teknik *random sampling*. Dipilihnya teknik *random sampling* didasari atas keperluan memperoleh data yang benar-benar akurat tanpa adanya intervensi oleh pihak lain (Andrian,

2022).

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan, yang terdiri dari 8 orang karyawan staf dan 24 orang karyawan non staf. Sampel yang dipilih berasal dari unit kerja Laboratorium Mikrobiologi PT. Bumitama Gunajaya Agro Rgion Pundu - PT. Windu Nabatindo Lestari. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survei pra penelitian dan survei penelitian. Jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer yang berkaitan dengan sistem penggajian dan sistem pemberian tunjangan dan data numerik lainnya yang kemudian dapat diolah. Data sekunder diperoleh dari pengumpulan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan SOP Penggajian dan hal lainnya yang dapat dijadikan sebagai penguat hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara serta dokumentasi lapangan yang telah dilakukan, diketahui bahwa kegiatan operasional kerja dibedakan atas staf dan non staf. Karyawan staf memiliki seorang pimpinan dalam mengarahkan berbagai tugas, beda halnya dengan karyawan non staf yang menerima tugas langsung dari pimpinan yang memimpin berbagai unit. Sebagai keterangan, di PT. Bumitama Gunajaya Agro Rgion Pundu - PT. Windu Nabatindo Lestari memberi gaji kepada karyawan staf lebih besar disbanding dengan karyawan non staf. Dasar penentuan ini adalah beban kerja, tanggung jawab, dan status pekerjaan setiap karyawan. Berikut adalah mekanisme sistem penggajian di PT. Bumitama Gunajaya Agro.

A. Sistem Penggajian Karyawan

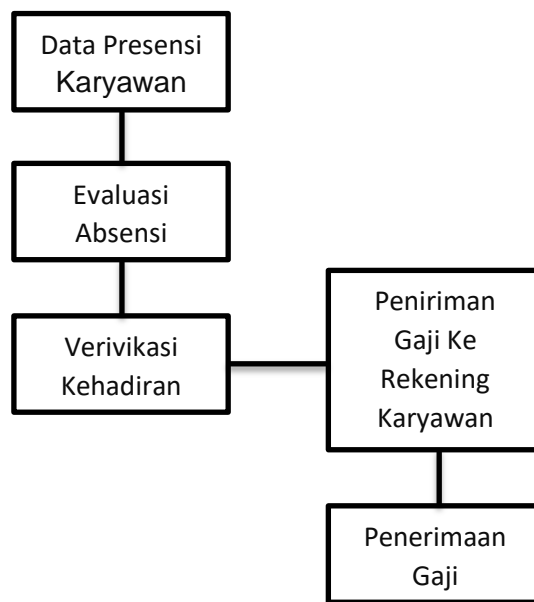
Sistem penggajian di PT. Bumitama Gunajaya Agro Rgion Pundu - PT. Windu Nabatindo Lestari terhadap karyawan staf diukur berdasarkan lama bekerja, jabatan, *key performance indicator* (KPI) dan negosiasi. Sementara sistem penggajian karyawan non staf, diukur diukur berdasarkan nilai kehadiran, *job desk*, tanggung jawab, dan premi yang diberikan. KPI juga merupakan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemampuan kinerja karyawan dalam kurun waktu satu tahun (An'ars, 2022). Hasil kinerja tersebut nantinya akan dinilai oleh pimpinan dan dinilai oleh masing-masing individu.

B. Mekanisme Penggajian Staf

Komponen penggajian karyawan staf meliputi: 1) gaji pokok; 2) insentif kerja; 3) tunjangan kendaraan; 4) tunjangan pegawai rumah tangga; 5) tunjangan kesehatan; 6) tunjangan kecelakaan kerja; 7) tunjangan pensiun; 8) tunjangan pajak; dan tunjangan jaminan hari tua.

1. Pemberian Gaji

Komponen penggajian yang diterima setiap staf berbeda – beda yang dimana perbedaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Komponen penggajian karyawan staf tersebut dipengaruhi oleh jabatan, KPI, lama bekerja, insentif yang diterima dan negosiasi yang telah ditetapkan. Disisi lain tidak semua karyawan staf mendapatkan gaji sesuai dengan negosiasi, dimana negosiasi hanya berlaku untuk jabatan staf manager keatas. Nominal penggajian dapat bertambah dengan adanya beberapa komponen pengajuan dana seperti tunjangan kesehatan, tunjangan dinas dan tunjangan cuti. Alur penggajian yang berlaku di PT. Bumitama Gunajaya Agro dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Alur Penggajian Karyawan Staf

Sumber: Analisis Data Sekunder, 2023.

Pembayaran gaji staf, dilakukan secara otomatis oleh *Head Office* ke masing – masing staf. Rekening staf akan terdaftar dan seluruh kegiatan keuangan dari perusahaan dilakukan secara *cashless* ke rekening staf tersebut. Data absensi akan terekam secara *real time* setiap harinya kemudian akan dilakukan evaluasi absensi. Verifikasi dilakukan oleh masing-masing supervisi dari setiap staf untuk dilakukan verifikasi lanjut oleh *Head Office*. Apabila terjadi absensi kosong maka dapat mengurangi nilai performa dari masing-masing staf. Selain melakukan evaluasi absensi kerja, dilakukan juga perhitungan mengenai pengajuan dana lain yang telah dilakukan masing-masing staf. Setelah dilakukan verifikasi, maka seluruh pengajuan keuangan akan dilakukan bersamaan dengan penggajian. Sementara, slip gaji akan dikirim melalui aplikasi tersebut dalam bentuk *softcopy*.

2. Pemberian Tunjangan

Tunjangan diberikan bersamaan dengan pemberian gaji. Dalam konteks pekerjaan, tunjangan karyawan adalah tambahan kepada gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sebagai insentif atau kompensasi atas kinerja, pengalaman, atau faktor-faktor lainnya. Contoh

tunjangan karyawan meliputi tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, dan bonus. Pada tunjangan transportasi, karyawan staf menerima berbagai jenis kendaraan berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jenis Tunjangan Transportasi

Jabatan	Kendaraan	Ketentuan	Tunjangan BBM
Assistant	Verza	Diangsur selama empat tahun, 60% dibayarkan perusahaan 40% dibayarkan karyawan.	60 liter/ Bulan
Manager	Triton GLS	Fasilitas yang bersifat alat kerja yang dipakai selama enam tahun setelah itu dapat dibeli senilai 10% dari nilai perolehan.	Tergantung kebutuhan
Service head	Pajero Sport	Dipakai selama 6 tahun setelah itu dapat dibeli senilai 10% dari nilai perolehan	Tergantung kebutuhan
Dept Head	Pajero Sport	Dipakai selama 6 tahun setelah itu dapat dibeli senilai 10% dari nilai perolehan	Tergantung kebutuhan

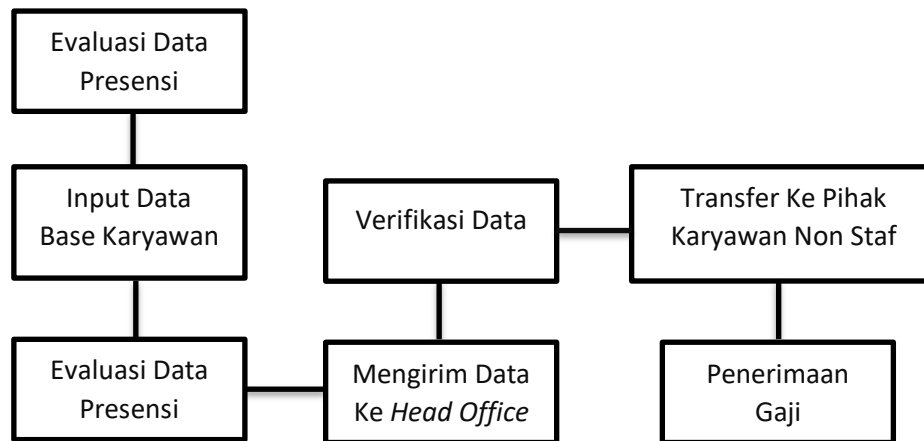
Sumber: Analisis Data Sekunder, 2023.

C. Mekanisme Penggajian Non Staf

Sistem penggajian karyawan *non staf* dipengaruhi oleh nilai kehadiran, *job desk*, tanggung jawab, dan premi. Perbedaan *job desk* menentukan perbedaan golongan yang berpengaruh pada gaji pokok. Sementara, premi didapatkan sesuai dengan *over time* kerja yang dilakukan masing-masing karyawan. Premi yang didapatkan oleh karyawan non staf Dept. Research and Development telah ditetapkan sebagai premi tetap sehingga nominal yang didapatkan akan sama besarnya setiap bulan. Nominal tersebut setara dengan penambahan kerja 35 menit setiap harinya. Nominal premi yang dibayarkan diatur dalam ketetapan yang disetujui oleh masing-masing supervisi yang terkait.

1. Pemberian Gaji

Penggajian karyawan non staf dibayarkan diantara tanggal 3 sampai dengan tanggal 10 setiap bulannya. Penggajian dilaksanakan setelah rekap kinerja dilakukan pada bulan sebelumnya. Pembayaran gaji non staf dilakukan dengan rekap absen terlebih dahulu. Rekap tersebut kemudian dimasukkan ke data DBK (*Data Base Karyawan*). DBK dievaluasi terlebih dahulu sebelum dikirim ke *Head Office* untuk verifikasi. Setelah verifikasi setuju, uang gaji akan di transfer ke masing-masing anak perusahaan. Adapun alur penggajian karyawan non staf dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Alur Penggajian Karyawan Non Staf

Sumber: Analisis Data Sekunder, 2023.

Dokumen yang digunakan dalam prosedur penggajian non staf adalah data absensi karyawan, rekap premi dan slip gaji. Absensi dilakukan setiap pagi dan sore menggunakan fingerprint dan sistem manual / tanda tangan

2. Pemberian Tunjangan

Karyawan non staf yang ada di PT. Bumitama Gunajaya Agro Rgion Pundu - PT. Windu Nabatindo Lestari hanya mendapatkan tunjangan beras dan tunjangan hari raya. Jumlah beras yang diperoleh oleh karyawan non staf sebanyak 0,5 Kg/Hari untuk suami yang bekerja dan 0,3 Kg/Hari untuk istri yang bekerja. Tunjangan hari raya yang diterima oleh karyawan non staf sebesar Rp. 500.000,- per KK yang bekerja.

Berdasarkan hasil *collecting* data yang dilakukan pada unit Laboraturium Mikrobiologi yang terdiri dari divisi Lab. Utama Mikrobiologi, Lab.Tissue Culture, *Plant Protection*, *Innovation Center*, *Research Data Analyst*, *Research Assistant Wilayah*, *Soil and Fertilizer*, *Security*, *Office Boy*. Divisi kerja dengan jumlah karyawan terbanyak yaitu pada divisi Laboraturium Mikrobiologi. Akan tetapi pada divisi tersebut cenderung lebih banyak diisi oleh karyawan non staf sebanyak 12 orang dari total 24 karyawan non staf. Divisi Laboraturium *Tissue Culture* merupakan divisi yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 3 orang dengan klasifikasi sebagai karyawan non staf. Banyak jumlah karyawan non staf didasari atas kegiatan yang tidak *continue* atau berulang di unit Laboraturium Mikrobiologi, sehingga kebutuhan karyawan staf tidak teralalu penting. Berdasarkan hasil pengumpulan data juga diperoleh hasil sebanyak 13 orang karyawan dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun. Adapun klasifikasi jumlah karyawan berdasarkan divisi kerja dapat dilihat pada tabel 2, serta lama bekerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2. Klasifikasi Karyawan Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja Karyawan	Jumlah Orang		%
	Karyawan Staf	Karyawan Non Staf	
Laborturium Mikrobiologi	1	12	40,63
Laborturium Tissue Culture	1	3	12,50
Plant Protection	2	1	9,38
Innovation Center	1	1	6,25
Research Data Analyst	1	1	6,25
Research Assistant Wilayah	1	2	6,25
Soil and Fertilizer	0	2	9,38
Security	0	2	6,25
Office Boy	0	1	3,13
Total	8	24	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Tabel 3. Lama Bekerja Di Perusahaan

Lama Bekerja	Jumlah		%
	Karyawan Staf	Karyawan Non Staf	
≥ 1 Tahun	0	8	25
1 - 2 Tahun	2	6	25
3 - 4 Tahun	2	1	9,38
≤ 5 Tahun	4	9	40,63
Total	8	24	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Banyaknya karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun didasari atas rasa nyaman karyawan bekerja di divisi masing-masing. Selain itu faktor ekonomi dan ketersediaan lapangan pekerjaan selain sawit yang minim, juga menjadi faktor utama lainnya yang mendasari karyawan menetap di perusahaan. Dari ke-32 responden yang diwawancari terkait sistem penggajian, pendidikan tertinggi responden yaitu SMA sebanyak 17 orang dan berstatus sebagai karyawan non staf. Sedangkan pendidikan terendah dari responden yaitu SD dengan jumlah responden 1 dan berprofesi sebagai *Office Boy*.

Berkaitan dengan sistem penggajian karyawan, sebanyak 32 responden atau secara keseluruhan menyatakan gaji yang diterima sesuai dengan kesepakatan kerja antara perusahaan dan karyawan. Ke – 32 responden juga menyatakan bahwasannya metode pemberian gaji dilakukan dengan *transfer* menggunakan Bank yang sudah ditentukan oleh perusahaan yakni BRI dan Mandiri. Pemberian gaji kepada karyawan non staf dilakukan oleh masing – masing *treasury*, yang kemudian meneruskan gaji tersebut ke masing – masing karyawan. Sementara untuk pembayaran gaji staf dilakukan secara otomatis oleh sistem oprasi milik PT. BGA yang dioprasikan oleh *Head Office* ke masing – masing rekening karyawan.



Gambar 3. Mekanisme Pemberian Gaji Non Staf Melalui *Treasury*

Sumber: Hasil Survei Lapangan, 2023.

Pada proses pemberian tunjangan, tunjangan hanya diberikan kepada karyawan staf yang mana artinya hanya 8 orang responden yang menerima. Sedangkan karyawan non staf tidak menerima tunjangan bulan, hanya menerima tunjangan beras dari akumulasi kehadiran dan hanya menerima THR ketika hari raya keagamaan tiba.

Kondisi serupa juga terjadi pada tunjangan pajak yang dibayarkan oleh perusahaan. Diketahui hanya 8 orang karyawan staf yang pajaknya dibayarkan oleh perusahaan. Jenis pajak yang dibayarkan oleh perusahaan yaitu pajak kendaraan baik mobil atau motor. Dalam penelitian ini juga ditampilkan simulasi penggajian terhadap karyawan staf. Dasar dilakukannya simulasi yaitu adanya kesulitan akses data gaji yang dimiliki perusahaan, maka sebagai alternatif perusahaan memberikan informasi komponen – komponen yang terdapat dalam penggajian karyawan staf. Sebagaimana uraian diatas, berikut merupakan hasil simulasi penggajian yang tersaji pada tabel 4. Simulasi gaji ini dilakukan menggunakan beberapa pendekatan diantaranya: 1) gaji pokok yang disesuaikan dengan gaji pokok normal *assistant*; 2) pendekatan insentif kerja yang disesuaikan terhadap *job desk* dan tanggung jawab *assistant*, serta dengan menggunakan pendekatan sesuai dengan aturan undang-undang ketenagakerjaan.

Tabel 4. Simulasi Perhitungan Gaji Staf

Uraian	Nilai (Rp)
PENDAPATAN	
Gaji Pokok	Rp. 6.500.000
Insentif kerja	Rp. 500.000
Tunjangan motor	Rp. 150.000
Tunjangan PRT	Rp. 1.250.000
BPJS JKK	Rp. 30.000
BPJS JKM 0,3%	Rp. 19.500
BPJS JHT PT 3,7%	Rp. 240.000
BPJS pensiun PT 2%	Rp. 130.000
Tunjangan Pajak	Rp. 85.000
Total Pendapatan	Rp. 8.940.500
POTONGAN	
Potongan MOP	Rp. 150.000
BPJS JHT EMP 2%	Rp. 130.000
BPJS pensiun EMP 1%	Rp. 65.000
BPJS JKK	Rp. 30.000
BPJS JKM 0,3%	Rp. 19.500
BPJS JHT PT 3,7%	Rp. 240.000
BPJS pensiun PT 2%	Rp. 130.000
Pajak	Rp. 85.000
Total potongan	Rp. 849.500
Gaji bersih (TR-TC)	Rp. 8.091.000

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

Perhitungan gaji pada pendapatan karyawan akan ditunjukkan terlebih dahulu jumlah pendapatan yang diterima oleh karyawan setiap bulannya, kemudian nantinya iuran BPJS dan pajak penghasilan akan dipotong melalui gaji setiap bulannya setelah itu iuran tersebut akan dibayarkan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perhitungan gaji pada pendapatan karyawan akan ditunjukkan terlebih dahulu jumlah pendapatan yang diterima oleh karyawan setiap bulannya, kemudian iuran BPJS, MOP, pajak penghasilan dan tunjangan pensiun akan dipotong melalui gaji yang diterima oleh karyawan staf. Selain potongan terhadap biaya asuransi BPJS dan pajak penghasilan yang pasti, karyawan juga mendapatkan potongan *Motor Ownership Programs* (MOP) yang merupakan potongan atas angsuran kendaraan (motor) yang dibayarkan oleh karyawan. Pada potongan tunjangan pensiun, jumlah potongan yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebesar 3%, dimana perusahaan akan membayar 2% dan 1% sisanya akan dibayarkan oleh karyawan.

BPJS JHT bisa dicairkan langsung kapan saja baik di saat memasuki usia pensiun, mengalami cacat permanen, atau meninggal dunia namun berbeda halnya dengan jaminan pensiun. jaminan pensiun dapat diambil ketika memasuki masa pensiun di usia 56 tahun atau

telah meninggal. Jumlah iuran BPJS JHT per bulannya adalah 5,7%, di mana 3,7% dibayar oleh perusahaan dan 2% sisanya dibayar oleh karyawan dengan memotong langsung gaji bulanan masing-masing karyawan. Jenis potongan lain yang diberlakukan adalah potongan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Jumlah potonganyang dikenakan relatif kecil, yakni sebesar 0,24% untuk JKK dan 0,3% untuk JKM dari total gaji karyawan. Dana dari dua jaminan ini dapat langsung dicairkan jika karyawan mengalami kecelakaan atau kecelakaan yang menimbulkan kematian di tempat kerja.

Gaji pokok karyawan non staf pada masa kerja tiga bulan pertama dihitung berdasarkan upah minimum regional / UMR namun setelah tiga bulan masa kerja, gaji karyawan non staf akan dihitung berdasarkan 1) nilai kehadiran; 2) *job desk*; dan 4) tanggung jawab masing-masing karyawan. Premi yang di dapatkan oleh karyawan non staf diukur berdsaran nilai kehadiran setiap harinya. Nominal premi yang dibayarkan dalam ketetapan yang telah disetujui oleh masing -masing supervisi. Jenis potongan gaji yang harus dibayarkan oleh karyawan staf meliputi: 1) BPJS Kesehatan; 2) BPJS Ketenagakerjaan; 3) Tunjangan Pensiun. Adapun simulasi gaji karyawan non staf serta potongan dan tunjangan yang diterima dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Simulasi Perhitungan Gaji Non Staf

Uraian	Nilai (Rp)
PENDAPATAN	
Gaji Pokok	Rp. 3.200.000
Premi	Rp. 461.540
Total Pendapatan	Rp. 3.661.540
POTONGAN	
BPJS Kesehatan	Rp. 30.000
BPJS Ketenagakerjaan	Rp. 30.000
BPJS pensiun EMP 1%	Rp. 42.000
Total potongan	Rp. 102.000
Gaji bersih (TR-TC)	Rp. 3.559.540

Sumber: Analisis Data Primer, 2023.

KESIMPULAN

Sistem penggajian di PT.Bumitama Gunajaya Agro pada karyawan staf diukur berdasarkan lama kerja, jabatan, insentif, negosiasi dan *key performance indicator* (KPI). Sementara sistem penggajian karyawan non staf diukur berdasarkan nilai kehadiran, *job desk*, tanggung jawab, dan premi. Tunjangan kerja yang didapatkan karyawan staf dan non staf di PT. Bumitama Gunajaya Agro berbeda, perbedaan ini dipengaruhi oleh jabatan dan lingkup pekerjaan masing-masing karyawan. Tunjangan karyawan staff meliputi : rumah dinas beserta isinya, kendaraan, tunjangan ART, Tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan cuti,

tunjangan transport, perjalanan dinas, tunjangan listrik dan air, tunjangan pernikahan, tunjangan tanggal masuk kerja. Tunjangan non staff meliputi : Rumah dinas, beras, tunjangan listrik dan air, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan pernikahan.

DAFTAR PUSTAKA

- An'ars, M. G. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8–18.
- Andrian, N. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)*.
- Firmansyah, M., & Masrun, M. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas-Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159.
- Kaengke, A. (2021). Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan PT. Multi Prima Agung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 607–614.
- Panggabean, R. M. (2019). Pemenuhan Hak atas BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Lagani Coffee & Co di yogyakarta. Uajy.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17–30.