

ABSTRAK SKRIPSI

Penetapan upah minimum regional (UMR) yang mulai diberlakukan per 1 April 1996 membawa dampak yang besar bagi kelangsungan hidup badan usaha dan tenaga kerja langsung. Tenaga kerja langsung badan usaha berusaha untuk menuntut hak mereka agar pihak manajemen memenuhi ketentuan UMR tersebut. Usaha yang dilakukan untuk menuntut hak mereka beraneka ragam, mulai dengan melakukan dialog dengan pihak manajemen, unjuk rasa hingga sabotase terhadap badan usaha. Hal ini terbukti sejak diberlakukannya ketentuan UMR hingga pertengahan April 1996 telah terjadi lebih dari 20 kasus unjuk rasa di Jawa Timur.

Dari fakta-fakta yang terjadi seperti uraian di atas diperlukan suatu kebijakan badan usaha untuk mencari pemecahan masalah ini yang tidak merugikan badan usaha maupun tenaga kerja langsung. Oleh karena itu dalam skripsi ini penulis tertarik untuk membahas mengenai perhitungan bonus pool dan cara mengalokasikannya.

PT "X" telah memenuhi komponen upah dan tunjangan, hanya saja sistem pemberian bonusnya tidak dapat memotivasi tenaga kerja langsungnya agar memberikan hasil terbaiknya. Untuk itu penulisan skripsi ini lebih menitikberatkan pada perhitungan bonus pool serta cara mengalokasikannya. Selain itu juga dibahas juga mengenai perhitungan kinerja manajer divisi.

Ada berbagai cara untuk menghitung besarnya bonus pool, yaitu berdasarkan persentase laba, persentase laba setelah tingkat EPS tercapai, persentase dari laba sebelum pajak dan bunga atas hutang jangka panjang, peningkatan laba dri tahun sebelumnya, individual target, dan kinerja divisi. Sedangkan cara pengalokasiannya dapat dilakukan dengan cara pembagian yang proporsional dengan gaji, persentase yang untuk tingkat gaji yang berbeda, dan berdasarkan bonus point.

Cara perhitungan bonus pool yang cocok diterapkan untuk PT "X" adalah berdasarkan persentase dari laba tahun berjalan, meskipun jumlah bonus dari laba yang dibagikan lebih besar dari metode lain tetapi bagaimanapun juga laba yang dihasilkan tidak terlepas dari jerih payah masing-masing tenaga kerja langsung. Sedangkan cara untuk mengalokasikan bonus pool yang dapat diterapkan untuk PT "X" adalah berdasarkan pembagian yang proporsional dengan gaji.

Pengukuran kinerja manajer divisi dapat dihitung dengan cara menghitung *variable contribution margin*, *controlable contribution*, *divisional contribution* dan *divisional profit before taxes*. Cara yang paling tepat untuk memberikn informasi yang akurat dan relevan mengenai kinerja manajer divisi adalah *controlable contribution*. Unsur-unsur biaya yang dihitung di dalamnya adalah biaya-biaya yang *controlable* saja,

karena manajer divisi hanya bertanggung jawab terhadap biaya-biaya yang dapat dikendalikannya saja.

