

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu fungsi Sumber Daya Manusia tentu saja adalah kompensasi dan benefit atau Remunerisasi. Kompensasi harus didesain dengan transparan dan memikirkan hak karyawan . Menurut Mondy (2008 : 6), kompensasi adalah semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Menurut Mondy (2008 : 6) mengklasifikasikan kompensasi menjadi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan nonfinansial. Menurut Mondy (2008 : 4) tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Dalam Pemberian kompensasi kepada karyawan harus adil dan layak, agar dapat memberikan hasil kepada perusahaan dengan baik. Menurut Mondy (2008 : 6) suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberi para karyawan imbalan – imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Asas keadilan dalam pemberian kompensasi adalah besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, tanggung jawab, resiko dari sebuah pekerjaan, jenis pekerjaan dan jabatan pekerjaan tersebut. Sedangkan untuk asas kelayakan dalam pemberian

kompensasi adalah kompensasi yang didapat karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya. Sedangkan menurut Wayan (2012 : 156) Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang – undang pemburuhan yang berlaku. Tolak ukur kelayakan dalam pemberian kompensasi adalah relatif, besarnya berdasarkan upah minimum regional pada setiap kota dan sudah diatur di Undang - undang 13 tahun 2003 pasal 88 tentang pengupahan. Keadilan dalam kompensasi pun ada dua yakni internal dan eksternal. Keadilan internal yakni keadilan dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dikaitkan kan dengan nilai internal masing – masing pekerjaan. Sedangkan keadilan eksternal adalah pemberian kompensasi pada karyawan di sebuah perusahaan dan dibandingkan dengan perusahaan pesaing untuk sebuah pekerjaan yang sama.

Di perusahaan pula perlu dilakukan evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan berisi tentang menentukan nilai relatif dari suatu jabatan di dalam organisasi atau pun perusahaan, yang untuk kemudian dapat digunakan untuk pemberian kompensasi dalam suatu organisasi tersebut. Evaluasi jabatan penting dilakukan karena ini dapat mengukur jabatan karyawan dalam tenggang waktu yang di tentukan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mondy (2008 : 12) Evaluasi pekerjaan adalah proses menentukan nilai relatif sebuah pekerjaan dalam kaitanya dengan pekerjaan lainnya. Tujuan dari evaluasi jabatan pada perusahaan adalah menciptakan keadilan internal dan eksternal dalam pemberian sistem balas jasa pada seseorang karyawan.

Dalam melakukan evaluasi jabatan ada empat metode menurut Ruky (2002 : 74 - 83) yakni sistem peringkat, sistem point, sistem perbandingan faktor, sistem kelas. Didalam penelitian ini akan menggunakan sistem point. Kelebihan metode sistem point menurut Sukwadi dan Gerald (2010 : 8) Pemberian nilai angka tidak hanya menunjukkan jabatan mana yang lebih tinggi nilainya, tetapi juga menunjukkan seberapa tinggi nilai itu, Penggunaan faktor-faktor tertentu yang telah ditentukan dan dirumuskan terlebih dahulu memaksa para penilai untuk mempertimbangkan unsur jabatan yang sama dalam menilai jabatan. Selain itu dalam Kurinawan dkk (1996 : 2) point sistem digunakan dalam evaluasi jabatan karena metode ini memberikan dasar yang lebih baik dalam memberikan penilaian daripada metode ranking atau klasifikasi yang lain dan karena itu memberikan hasil yang lebih valid dan lebih sulit dimanipulasi.

PT Trans Mitra Samudra adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi kapal tongkang. Perusahaan ini berdiri sejak 1998 oleh Bapak Akang dan memiliki beberapa jabatan dan memiliki 100 karyawan dan termasuk didalamnya anak buah kapal dan nahkoda. Karyawan di PT Trans Mitra Samudra Semarang terbagi menjadi dua yakni yang berada di kantor sebanyak 22 karyawan dan yang berada di lapangan ada 78 orang.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan pada hari Jumat, 23 September 2016 didapati cara pemberian gaji pokok menggunakan amplop tunai. Sedangkan kuesioner kepada karyawan dilakukan pada tanggal Senin

26 September 2016 dan Selasa 27 September 2016 didapatkan cara menentukan gaji menggunakan negosiasi dengan pimpinan PT Trans Mitra Samudra Semarang. Selain itu 4 dari 6 karyawan yang di wawancara banyak yang membandingkan hasil pengajiannya sehingga adanya kecemburuan sosial diantara karyawan PT Trans Mitra Samudra Semarang.

Berdasar Latar Belakang yang ditulis diatas, penulis mengambil keputusan untuk meneliti mengenai nilai relatif jabatan dan memberikan usulan pemberian gaji pokok pada PT Trans Mitra Samudra Semarang. Dengan judul **” Desain Gaji Pokok pada PT Trans Mitra Samudra Semarang. ”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan adanya masalah dalam pemberian gaji pokok pada PT Trans Mitra Samudra Semarang yang menyebabkan kecemburuan sosial pada internal perusahaan tersebut peneliti menyimpulkan pertanyaan penelitian yakni “

Bagaimana penentuan kisaran gaji pokok pada PT Trans Mitra Samudra Semarang dengan metode point system ? “

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kisaran gaji pokok karyawan pada PT Trans Mitra Samudra sesuai dengan sistem Poin.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Bagi Perusahaan PT Trans Mitra Samudra Semarang adalah dapat digunakan sebagai referensi dan masukan pada pemberian sistem kompensasi di perusahaan.
- b. Bagi Pihak lain adalah sebagai bahan pendukung referensi yang akan melakukan penelitian serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II berisi tentang penelitian terdahulu teori – teori kompensasi, analisa jabatan, evaluasi pekerjaan dan kerangka piker dan definisi operasional variable.

BAB III berisi tentang metode penelitian dari lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, sumber data, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB IV berisi tentang hasil dan analisi data yang menguraikan perhitungan dan menjawab perumusan masalah penelitian

BAB V berisi kesimpulan dan saran yang diberikan baik kepada perusahaan maupun kepada peneliti selanjutnya.