

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan di sebuah perusahaan. Peranan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik maka perusahaan bergantung pada kinerja yang diberikan Sumber Daya Manusia. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang dimaksud di perusahaan adalah karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik. Mengelola karyawan dengan baik yang dimaksud yaitu perusahaan harus bisa mempertahankan dan memotivasi karyawan dengan baik. Untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas agar mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu memberikan kompensasi sebagai bentuk timbal balik kepada karyawan. Besar kecilnya suatu kompensasi setiap karyawan biasanya diukur dari tingkat peran, tugas, jabatan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Dessler (2015, 417) kompensasi merupakan semua bentuk bayaran yang diberikan untuk karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka. Sehingga dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk bayaran yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai hubungan timbal balik. Kompensasi berbentuk finansial langsung dan finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung berupa gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan,

asuransi jiwa, cuti tahunan, cuti hamil dan liburan. Dalam penelitian ini mengacu pada finansial langsung khususnya gaji pokok.

Dalam menentukan gaji pokok, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksud yaitu perusahaan harus perusahaan dapat memberikan gaji pokok yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 14 Ayat 5 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, 2017). Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan analisis jabatan agar gaji pokok yang diterima karyawan sesuai dengan berat beban kerja dan besar tanggung jawab yang telah dilakukan karyawan, yang setelah itu dilakukan evaluasi jabatan. Menurut Sirait (2006, 191) evaluasi jabatan adalah suatu metode yang digunakan untuk menyusun tingkatan-tingkatan jabatan secara keseluruhan guna dijadikan dasar penentuan upah.

Dalam melakukan evaluasi jabatan terdapat 4 metode yaitu metode peringkat, metode klasifikasi, metode perbandingan faktor dan metode poin. Metode peringkat dilakukan dengan membandingkan jabatan yang ada begitu saja tanpa menentukan adanya dasar, sehingga hasil dari metode ini dinilai subyektif. Metode klasifikasi dilakukan dengan menyusun kelompok jabatan/jabatan yang akan dijadikan tolok ukur untuk jabatan/jabatan yang akan dinilai sehingga masih subyektif dan kurang efektif apabila diterapkan di perusahaan besar. Setelah metode klasifikasi, munculah metode perbandingan faktor dilakukan dengan membuat faktor kemudian di peringkat namun metode ini masih dinilai ada subyektifnya. Sedangkan metode poin merupakan metode yang paling terbaru maka dinilai objektif sehingga metode poin yang paling sering digunakan karena metode ini menghasilkan data kuantitatif dan lebih akurat dibandingkan metode-metode lainnya. Karena jabatan dinilai menurut sejumlah faktor secara terperinci dan nilai masing-masing jabatan dinyatakan dalam bentuk angka skala (Sukwadi & Gerald, 2010, 22).

Setelah dilakukan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode poin, maka akan didapat nilai relatif jabatan. Nilai relatif jabatan diperoleh dengan menjumlahkan seluruh nilai poin yang menjadi ciri dari suatu jabatan. Besar nilai relatif untuk setiap jabatan berbeda, karena setiap jabatan memiliki spesifikasi dan karakteristik yang sendiri (Karma, Hendri; Faroqi, 2014, 94). NRJ dapat digunakan untuk membuat atau memperbaiki struktur organisasi dan menentukan gaji pokok karyawan.

CV SB Mandiri merupakan perusahaan penyedia kebutuhan alat-alat tulis yang terletak di Sumurboto, Semarang, Jawa Tengah. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan kepada Bapak Bambang selaku pemilik sekaligus direktur utama CV SB Mandiri (23 Oktober 2017) dapat diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan dalam memberikan gaji di perusahaan yaitu pemilik memberikan gaji berdasarkan perkiraan dan perbandingan dari Upah Minimum Regional kota Semarang dengan strata pendidikan terakhir karyawan dalam menentukan gaji pokok.

Pemilik memberikan gaji pokok dengan cara negosiasi antar personal dengan karyawan. Penentuan gaji sudah ditentukan berdasarkan deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan, namun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan tersebut masing-masing belum terdokumentasi dengan baik. Gaji diberikan melalui transfer ke masing-masing rekening bank karyawan. Selain itu, dari hasil pra survei yang telah dilakukan dengan wawancara kepada 5 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui dasar penentuan gaji pokok yang mereka dapatkan, perusahaan tidak terbuka mengenai besarnya gaji sehingga mereka tidak mengetahui satu sama lain besaran gaji tersebut dan 3 dari 5 karyawan tersebut belum puas dari gaji yang telah diberikan.

Keadaan perusahaan yang seperti diuraikan diatas itu dapat menimbulkan kurang adilnya dalam memberikan gaji kepada karyawan, sehingga membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan judul **“Usulan Nilai Relatif Jabatan Menggunakan Metode Poin Pada CV SB Mandiri”**. Yang bertujuan untuk memberikan usulan nilai relatif jabatan yang dapat dijadikan dalam dasar penentuan gaji pokok maupun evaluasi jabatan.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ada di CV SB Mandiri adalah perusahaan tersebut masih belum memiliki dasar penentuan gaji yang jelas dan terstruktur. Karena perusahaan masih memberikan gaji berdasarkan subyektifitas dari pemilik. Sistem gaji di dalam perusahaan ini yaitu pemilik memberikan gaji berdasarkan perkiraan dan perbandingan dari Upah Minimum Regional kota Semarang dengan strata pendidikan terakhir karyawan dalam menentukan gaji pokok. Pemilik memberikan gaji pokok dengan cara negosiasi antar personal setiap karyawan Selain itu, dari hasil pra survei yang telah dilakukan dengan wawancara kepada 5 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui dasar penentuan gaji pokok yang mereka dapatkan, perusahaan tidak terbuka mengenai besarnya gaji sehingga mereka tidak mengetahui satu sama lain besaran gaji tersebut dan 3 dari 5 karyawan tersebut belum puas dari gaji yang telah diberikan. Kondisi seperti itu dapat membuat karyawan merasa tidak adil dan tidak puas karena pemilik memberikan gaji berdasarkan perkiraan atau masih subyektifitas. Dengan adanya masalah tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan pada penelitian ini yaitu

1. Bagaimana analisis jabatan pada CV SB Mandiri?
2. Bagaimana evaluasi jabatan dan usulan nilai relatif jabatan menggunakan metode poin pada CV SB Mandiri?
3. Bagaimana usulan penetapan gaji pokok untuk karyawan pada CV SB Mandiri?
4. Bagaimana usulan struktur organisasi pada CV SB Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan analisis jabatan dan evaluasi jabatan pada CV SB Mandiri, memberikan usulan nilai relatif jabatan menggunakan metode poin pada CV SB Mandiri, memberikan usulan penetapan gaji untuk karyawan pada CV SB Mandiri, dan memberikan usulan struktur organisasi pada CV SB Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

a. Praktis

Dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai usulan nilai relatif jabatan yang dapat di implikasikan di dunia kerja dan dapat menjadi usulan untuk perusahaan dalam menentukan nilai relatif jabatan agar mempermudah dalam pembuatan atau perbaikan struktur organisasi dan penetapan gaji pokok karyawan.

b. Akademis

Dapat menjadi referensi dalam pembuatan tugas akhir dan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain.