

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Dessler (2015:4) pengelolaan SDM meliputi lima fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, membuat susunan staff, kepemimpinan, dan kontrol. Salah satu fungsi yaitu penyusunan staff untuk menentukan karakter orang yang harus dipekerjakan, merekrut pekerja yang ideal, melatih dan mengembangkan pekerja, menyusun standar kinerja, mengevaluasi serta memberikan kompensasi kepada pekerja.

Setiap jabatan di dalam perusahaan memiliki deskripsi maupun spesifikasi pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan, termasuk kompensasi yang akan diberikan atas tanggung jawabnya. Dalam proses perkembangan perusahaan, akan muncul permasalahan mengenai efisiensi dalam pembiayaan tenaga kerja yang harus dilakukan evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan adalah sebuah proses untuk menentukan nilai relatif sesuatu jabatan dalam hubungannya dengan jabatan lain (Sukwadi & Okteваны 2016:1).

Perusahaan jasa daur ulang plastik CV. Jasa Tritunggal merupakan perusahaan daur ulang plastik yang telah berdiri selama 14 tahun dan telah bergabung bersama ADUPI. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Mranggen KM17,6. Di dalam perusahaan ini terdapat 5 jabatan dengan 3 level berbeda yang diisi oleh 20 karyawan. Untuk saat ini, perusahaan belum memiliki sistem penggajian yang jelas untuk karyawannya. Selain itu, perusahaan belum memiliki

deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas serta belum adanya struktur organisasi perusahaan secara tertulis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan yaitu Bu Anastasia Sri Lestari mengatakan cukup tertarik karena belum sempat melakukan evaluasi jabatan di perusahaannya. Selain akan mendapatkan dasar baru dalam penetapan gaji, penelitian ini juga berkaitan dengan adanya masalah di bagian karyawan operasi yang sangat sering terjadi *turnover* karena adanya perbedaan gaji pada tiap karyawannya. Dalam hal ini Bu Anastasia selaku direktur tidak dapat memberikan penjelasan atas dasar gaji yang jelas kepada karyawan tersebut yang berujung pada tingkat *turnover* yang tinggi, sehingga penelitian ini dirasa akan mampu memberikan langkah antisipatif untuk permasalahan perusahaan tersebut. Tentunya, ketika melakukan evaluasi jabatan haruslah bersifat objektif, maka dari itu peneliti memilih metode sistem poin yang dianggap lebih objektif jika dibandingkan dengan metode lainnya.

Dalam evaluasi jabatan, terdapat beberapa metode yang bisa digunakan, yaitu metode peringkat (*job ranking*), mengikuti struktur organisasi, metode pengelompokan (*job classification*), metode perbandingan faktor (*faktor comparison method*); dan metode poin (*point system*) (Ruky, 2016:96&105). Penelitian ini akan menggunakan metode poin karena metode ini lebih dapat dipercaya, sulit untuk dimanipulasi, serta lebih teliti dan konsisten (Kadarisman, 2014:132-133). Metode poin merupakan metode analitis yang paling populer adalah metode *points rating* yang masih cukup sederhana. Selain itu metode ini

dipilih karena aspek subjektivitas dan kemungkinan terjadinya perbedaan tanpa dasar yang pasti akan sangat berkurang (Ruky, 2016:105).

1.2. Perumusan Masalah

Di dalam perusahaan CV. Jasa Tritunggal terdapat masalah mengenai evaluasi jabatan yang berdampak pada pemberian gaji yang tidak adil pada level tertentu. Hal ini memunculkan pertanyaan: “Bagaimana evaluasi jabatan dengan menggunakan metode sistem poin pada CV. Jasa Tritunggal Semarang?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengaplikasikan sistem poin pada rancangan usulan gaji pokok.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi usulan kepada perusahaan mengenai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan sehingga perusahaan mampu mengelola pekerjanya jauh lebih baik.

2. Manfaat Akademis

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia usaha secara nyata dan menjadi acuan untuk dilakukan penelitian yang selanjutnya.