

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan manajemen saat ini banyak mengalami kemajuan, meskipun di dalam operasionalnya masih banyak terdapat kekurangan. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa upaya penerapan sistem manajemen yang baik sangat kompleks dan rumit, untuk menciptakan cara kerja yang praktis dan menguntungkan. Dalam era persaingan saat ini aktivitas perusahaan perlu dikelola dengan baik, peranan manajemen harus diarahkan untuk mengoptimalkan kombinasi berbagai faktor produksi yang digunakan.

Salah satu bagian dari bidang manajemen yang cukup kompleks adalah manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen manusia memegang peranan penting dalam penerapan ilmu manajemen, karena di salah satu pihak manusia sebagai pencipta dan pelaksana manajemen serta pihak lain, manajemen diperuntukkan sebagai pembinaan dan pengembangan manusia. Menurut Gary Dessler (1997: 2) definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Dengan semakin majunya dunia bisnis maka persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompleks, maka diperlukan pengolahan manajemen personalia yang baik untuk mewujudkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ahli dan terampil, sehingga dapat membantu

perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang diperlukan adalah untuk menyiapkan tenaga kerja yang ahli dan terampil, sehingga fungsi perusahaan dapat berjalan dan berpengaruh pada peningkatan produktivitas, peningkatan produktivitas ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan semakin baik dan dapat meningkatkan jumlah produksi dikarenakan keuntungan yang didapat juga meningkat. Peningkatan produktivitas dapat meningkat juga didasari oleh kebijakan perusahaan dalam menetapkan kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, oleh karena itu sistem pengupahan yang baik sangatlah penting dan perlu diperhatikan.

Berikut ini beberapa definisi dari para ahli yang berhubungan dengan upah, yaitu :

1. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 118) definisi upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
2. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000:168) "Dewan Penelitian Pengupahan Nasional" Definisi upah adalah suatu penerimaan, sebagai suatu imbalan dari pembelian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan pengertian upah yang dikemukakan diatas, maka upah dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Disamping itu juga dalam hal pemberian upah harus memenuhi prinsip adil dan layak, seperti yang dikemukakan oleh Heidjrachman dalam bukunya Manajemen Personalialia (2000:140) pembayaran upah harus memenuhi prinsip adil dan layak, yang dimaksud dengan Adil adalah : besarnya gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan harus sesuai dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, resiko pekerjaan, dan memenuhi syarat internal konsistensi. Dengan program asas yang adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja yang tinggi, loyalitas dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

Sedangkan upah layak adalah: Balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat yang ideal. Penetapan besarnya tingkat balas jasa didasari atas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Jika pembayaran gaji tidak didasarkan pada prinsip diatas, maka akan terjadi beberapa masalah dalam perusahaan yang bersangkutan antara lain:

- a. Tingkat keluar masuk karyawan
- b. Disiplin kerja rendah
- c. Kemangkiran atau absensi
- d. Kepuasan kerja

Gaji yang rendah dan tidak memenuhi prinsip adil dan layak* juga menyebabkan tingkat *labour turn over* yang relatif tinggi. Pada CV. Goti

Palembang sejak tahun 1998 s.d 2003, keadaan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat *Labour Turn Over* Karyawan
CV. Goti Palembang

Tahun	Total Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir	LTO
1998	9	4	3	10	10,52 %
1999	9	2	1	10	11,11%
2000	14	-	2	12	15,38%
2001	12	-	2	10	18,18 %
2002	12	6	5	13	22,22%
2003	15	1	1	15	-

Sumber : CV. Goti Palembang

Dari tabel diatas nampak bahwa *turn over* semakin besar yaitu terjadi pada tahun 2000, 2001, 2002 perputaran karyawan (*labour turn over*) dapat diartikan sebagai perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan disuatu perusahaan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (1990:35), apabila semakin tinggi "*turn over*" berarti semakin sering terjadinya pergantian karyawan.

Tabel 1.2
Realisasi Omset Penjualan CV. Goti Palembang
Tahun 1998 s/d 2003

Tahun	Hasil Produksi
1998	Rp. 150.000.000,-
1999	Rp. 200.000.000,-
2000	Rp. 250.000.000,-
2001	Rp. 245.000.000,-
2002	Rp. 240.000.000,-
2003	Rp. 243.000.000,-

Sumber : CV. Goti Palembang, 2004.

Dari tabel di atas terlihat bahwa realisasi penjualan sejak tahun 1998 s.d 2003 tidak ada kenaikan yang berarti. Hal ini menunjukkan adanya gairah kerja dari karyawan yang rendah, tentu harus diakui adanya hubungan dengan tingkat upah yang mereka terima. Keadaan di atas perlu adanya upaya perbaikan dalam struktur pengupahan yang memenuhi unsur keadilan dan kelayakan.

Pada CV. Goti Palembang sistem penggajian yang diterapkan selama ini hanya berdasarkan keputusan dari pihak pimpinan tidak berdasarkan suatu metode penentuan upah, maka diperlukan untuk meneliti mengenai perbandingan sistem kompensasi yang diterapkan pada percetakan CV. Goti Palembang dengan sistem upah berdasarkan prinsip-prinsip adil dan layak.

Perusahaan percetakan CV. Goti Palembang ini adalah perusahaan dagang yang bergerak dibidang percetakan, yaitu foto kopi, mencetak buku-buku, penjilidan buku, kartu undangan, pembuatan piagam, pembuatan reklame, penjualan alat-alat tulis kantor dan perdagangan umum lainnya.

Dari penelitian awal yang dilakukan, sistem upah yang diterapkan pada perusahaan percetakan CV. Goti Palembang hanya berdasarkan masa kerja dan pekerjaan yang dilakukannya, jumlah upah yang diberikan tergantung dari keputusan pihak pimpinan, sehingga hal ini menjadi suatu pertanyaan bahwa apakah upah yang diberikan selama ini sudah memenuhi prinsip adil dan layak atau belum.

Berikut ini data sistem pengupahan yang diterima seluruh karyawan CV. Goti Palembang tahun 2004.

Tabel 1.3
Sistem Pengupahan CV. Goti Tahun 2004

No	Bagian	Jumlah	Gaji Pokok/Bulan	Uang Makan	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Natura (beras 10 kg/bulan)
1	Bagian Keuangan & Adm	2 orang	Rp.300.000,-	Rp. 8.000,-	Rp.300.000,-	-
2	Bagian Percetakan	1 orang	Rp.400.000,-	Rp. 12.500,-	Rp.400.000,-	Rp. 50.000,-
3	Bagian Pramuniaga	5 orang	Rp.100.000,-	Rp. 5.000,-	Rp.100.000,-	-
4	Bagian Pramuniaga	2 orang	Rp.200.000,-	Rp. 7.000,-	Rp.200.000,-	-
5	Bagian Pramuniaga	2 orang	Rp.125.000,-	Rp. 6.000,-	Rp.125.000,-	-
6	Bagian Gudang	1 orang	Rp.200.000,-	Rp. 7.000,-	Rp.200.000,-	-
7	Bagian Pengangkutan (sopir)	1 orang	Rp.100.000,-	Rp. 17.500,-	Rp.100.000,-	Rp. 50.000,-
8	Bagian Pemasaran	1 orang	Rp.400.000,-	Rp. 20.000,-	Rp.400.000,-	Rp. 50.000,-

Sumber : CV. Goti, 2004.

Penjelasan mengenai tabel diatas yaitu :

1. Upah yang diberikan kepada bagian pramuniaga berupa gaji pokok dan uang makan berbeda-beda karena :
 - a. Gaji pokok : Rp100.000,00 dan uang makan Rp. 5.000,00 tersebut diberikan pada karyawan yang bekerja antara 3 s.d 6 bulan (masa percobaan)
 - b. Gaji Pokok : Rp125.000,00 dan Uang makan: Rp 6.000,00 diberikan pada karyawan yang masa kerjanya antara 6 s.d 1 tahun.
 - c. Gaji pokok : Rp 200.000,00 dan Uang makan: Rp 7.000,00 diberikan pada karyawan yang masa kerjanya antara 1 s.d. 2 tahun.
2. Tunjangan natura berupa beras diberikan hanya kepada bagian percetakan, bagian pemasaran, dan bagian pengangkutan hal ini dikarenakan :
 - a. Pekerjaan yang dilakukan oleh bagian tersebut merupakan bagian inti atau merupakan bagian terpenting dalam proses produksi percetakan perusahaan.

- b. Masa kerja karyawan bagian tersebut rata-rata lebih dari 4 tahun.

Pada tabel diatas, tampak bahwa tingkat upah yang diterima karyawan tidak memenuhi prinsip adil dan layak, khususnya pada prinsip keadilan karena pemberian upah hanya berdasarkan pada masa kerja karyawan, perusahaan kurang memperhatikan jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, prestasi kerja, tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Hal inilah yang melatar belakangi penulis untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Analisis Perbandingan Sistem Kompensasi Pada CV. Goti Palembang Dengan Sistem Kompensasi Berdasarkan *Point System Methods*”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimanakah Perbandingan sistem kompensasi pada CV. Goti Palembang dengan sistem kompensasi berdasarkan *point system methods* ?”

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah upah yang diberikan kepada karyawan perusahaan CV. Goti Palembang sudah memenuhi prinsip keadilan berdasarkan *point system methods*.
- b. Untuk mengetahui apakah upah lama yang diberikan kepada karyawan CV. Goti sudah sesuai dengan prinsip adil dan layak.

2. Manfaat penelitian

- a. Penelitian ini merupakan media untuk menerapkan teori kedalam praktek.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menerapkan sistem upah yang adil dan layak bagi karyawan pada CV. Goti Palembang.
- c. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus. Dimana penelitian ini menggunakan penelitian yang rinci mengenai suatu obyek selama kurun waktu tertentu, dengan cukup mendalam dan menyeluruh.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah CV. Goti Palembang yang terletak di Jalan MP. Mangkunegara No. 37 RT. 12 Palembang.

b. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah sistem upah yang diterapkan pada CV. Goti Palembang.

3. Jenis data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri atau perorangan dan organisasi yang langsung melalui objeknya untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan oleh penulis melalui wawancara langsung dengan karyawan perusahaan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan dalam bentuk yang telah dikumpulkan oleh pihak instansi lain. Data tersebut dapat diambil dari buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Bentuk data yang digunakan antara lain :

- 1) Sejarah Perusahaan
- 2) Struktur organisasi
- 3) Diskripsi jabatan
- 4) Spesifikasi jabatan
- 5) Tingkat keluar masuk karyawan

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Survey Lapangan

Yaitu Penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung pada objek yang hendak diteliti.

b. Teknik Wawancara

Yaitu mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung tentang informasi yang diperlukan, baik kepada pimpinan ataupun karyawan pada CV. Goti Palembang.

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini pembahasan masalah dianalisis dengan menggunakan :

- a. Metode Deskriptif kualitatif yaitu berupa uraian-uraian dalam menganalisa data dengan menggunakan teori-teori yang berkenaan dengan teori penggajian yang di hubungkan dengan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, sehingga dari pembahasan tersebut dapat diambil suatu kesimpulan yang dapat dijadikan bahan untuk menjawab permasalahan yang terjadi.
- b. Metode Deskriptif Kuantitatif yaitu berupa penelitian yang menggunakan data-data berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data penelitian yang digunakan untuk menganalisis nilai point adalah dengan menentukan nilai dari sub-sub faktor jabatan sebagai dasar menentukan jumlah point untuk semua jabatan dan diterjemahkan berapa rupiah harga untuk tiap-tiap point. Nilai rupiah untuk setiap point ditentukan berdasarkan anggaran gaji yang tersedia pada CV. Goti Palembang.

E. Sistematika Penelitian

Untuk dapat mempermudah dalam pembahasan maka diperlukan pemaparan sistematis pembahasan secara keseluruhan yang mempunyai hubungan satu dengan yang lainnya. Susunan materi secara urutan laporan akhir ini dapat dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari sub yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, teknik analisis, sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini penulis mengungkapkan pengertian-pengertian kompensasi, upah, dan gaji, beberapa teori dalam penentuan gaji dan insentif, faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan besarnya gaji, tujuan pemberian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah.

BAB III KEADAAN UMUM CV. GOTI PALEMBANG

Pada Bab ini penulis menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian kerja, jumlah karyawan, aktivitas perusahaan, sistem pengupahan.

BAB IV ANALISA

Bab ini merupakan pembahasan terhadap permasalahan yang dihadapi CV. Goti Palembang, analisis data penelitian, penentuan gaji berdasarkan evaluasi jabatan, peningkatan gaji dan insentif maerial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari keseluruhan penulisan. Disini penulis akan mencoba menarik kesimpulan berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, sekaligus memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi CV. Goti Palembang.