

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Penentuan kompensasi pada tenaga kerja memang terlihat sepele, namun dalam pelaksanaannya sangatlah kompleks, dilakukan penelitian ini karena adanya masalah yang terjadi terhadap karyawan saat ini yang bekerja dikoperasi Universitas Bung Hatta mengenai pemberian kompensasi, terjadinya kecemburuan sosial, mengenai bagaimana proses perhitungan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan yang ada, untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial antara karyawan, mengenai nilai kompensasi karyawan yang baru masuk dengan karyawan yang sudah lama bekerja, kenapa bisa karyawan baru mendapatkan kompensasi sama bahkan lebih besar dibandingkan karyawan lama, dan agar tidak terjadi hal tersebut maka dilakukan penentuan standar kompensasi dikoperasi Universitas Bung Hatta, apalagi bagi perusahaan yang belum memiliki sistem pengkompensasian dan pengupahan yang bersifat objektif terhadap para karyawannya. Sistem pengkompensasian dan pengupahan yang baik dan benar merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena hal ini juga turut menentukan produktifitas suatu perusahaan.

Perusahaan memang tidak dilarang untuk mencari laba sebesar-besarnya, namun jangan sampai merugikan tenaga kerja. Perusahaan harus mampu memenuhi kewajibannya memenuhi hak para karyawan perusahaannya. Tenaga kerja atau karyawan yang telah mengabdikan dirinya pada perusahaan akan mendapatkan imbalan berupa kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan prestasi masing-masing.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dilakukanlah penelitian untuk meningkatkan produktifitas pekerja, tidak ada lagi masalah yang berhubungan dengan penentuan kompensasi karyawan dengan posisi suatu jabatan dalam penentuan standar kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan, dimana jabatan pada struktur yang sama dapat memiliki beban berbeda dan penelitian ini dilakukan karena belum adanya standar kompensasi dari masing-masing jabatan.

Evaluasi jabatan digunakan untuk perhitungan pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan menggunakan metode *Point System*, yaitu dengan melakukan penilaian dan pemberian bobot nilai terhadap faktor-faktor yang menjadi tolak ukur dari tingkatan prestasi karyawan yang meliputi keterampilan, tanggung jawab, usaha, dan kondisi kerja, penentuan persentase setiap faktor dan subfaktor dilakukan menggunakan *analytical hierarchy process* menggunakan aplikasi *expert choice* dengan cara kusioner, dan kuesioner diisi oleh responden yang ahli dikoperasi Universitas Bung Hatta yaitu pengawas koperasi Universitas Bung Hatta. Dari sistem angka ini diharapkan sistem kompensasi dasar yang diterima karyawan memenuhi prinsip “*equal pay for equal job*” artinya seseorang dibayar sesuai dengan kontribusi atau hasil kerjanya.

Untuk meningkatkan produktifitas pekerja salah satu faktornya berasal dari diri pekerja yaitu motivasi kerja, hal ini terlihat dari kurang bersemangatnya pekerja dalam bekerja. Untuk memotivasi pekerja, cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan pemberian upah perangsang.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menentukan bobot jabatan.
2. Melakukan perhitungan kompensasi perusahaan disetiap jabatan menggunakan metode *point system*.

1.4 Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk mengurangi lingkup permasalahan supaya pembahasan tidak menyimpang dari tujuan penelitian dan menghindari dari pembahasan diluar permasalahan. Adapun pembahasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap karyawan dikoperasi Universitas Bung Hatta.
2. Responden yang digunakan dalam wawancara uraian jabatan berjumlah 18 orang.
3. Metode yang digunakan adalah metode *point system*.
4. Tidak menangani proses evaluasi jabatan terhadap karyawan yang dalam proses perpindahan jabatan.
5. Faktor-faktor sebagai parameter evaluasi jabatan (keterampilan, tanggung jawab, usaha, kondisi kerja) ditentukan oleh tim penilai evaluasi jabatan.
6. Kompensasi yang dihitung adalah yang berbentuk uang.
7. Perhitungan kompensasi tidak berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi).

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Batasan Masalah, Asumsi-Asumsi serta Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab II ini membahas mengenai teori pendukung yang berfungsi sebagai dasar penulis untuk melakukan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang kerangka pemikiran yang dirancang untuk melaksanakan penelitian serta bagian ini merupakan alur

penelitian mulai dari tahapan awal penelitian sampai kepada kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini berisikan tentang deskriptif perusahaan, data-data yang digunakan untuk metode penelitian serta pengolahan dari data yang telah dikumpulkan.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang analisis tahapan pengolahan data dan perhitungan dari metode *point system*. Serta pada bagian ini membahas tentang hasil dari pengolahan data.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang didapatkan dari pengolahan data dan pembahasannya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN