



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menyongsong eraglobalisasi, semua pihak menyadari bahwa perusahaan bukan hanya dituntut mampu meningkatkan produktivitas, namun juga harus dapat menghasilkan produk sesuai dengan selera konsumen dan menyampaikannya pada waktu yang tepat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin tajam tersebut perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang unggul dan handal. Sumberdaya manusia sebagai aset utama perusahaan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Kussriyanto, 1993).

Agar kelangsungan hidup perusahaan terjamin dan mampu bersaing di pasar global, maka pengelolaan sumberdaya manusia harus mendapat perhatian secara cermat dan terencana. Dengan pengelolaan sumberdaya manusia secara baik, akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawannya bergairah dalam bekerja, mau memberikan kemampuannya serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Hasibuan, 1995). Jika karyawan perusahaan kurang berprestasi maka sulit bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh hasil yang baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.





CV.Mulia adalah perusahaan agroindustri yang memproduksi sepatu dan alas kaki (sandal). Kantor pusat perusahaan terletak di Jakarta, sedangkan pabriknya berlokasi di Jalan Raya Ciomas Bogor. Dalam kegiatan operasinya, perusahaan banyak melibatkan tenaga kerja. Jumlah karyawan posisi 31-12-1996 sebanyak 299 orang yang terdiri dari 92 orang karyawan tetap bulanan dan 207 orang karyawan tetap harian.

Sistem penggajian yang diterapkan CV.Mulia selama ini merupakan kebijakan pimpinan perusahaan dengan memperhatikan peraturan pemerintah yaitu upah minimum regional (UMR). Sistem penggajian karyawan belum dikaitkan dengan nilai pekerjaan atau beban kerja masing-masing karyawan. Hal ini menyulitkan pihak manajemen dalam menghadapi sikap karyawan yang pada dasarnya memerlukan kejelasan tentang dasar-dasar penentuan gaji yang diterimanya. Pihak manajemen sering kesulitan menjawab pertanyaan karyawan yang berkaitan dengan masalah gaji, terutama untuk karyawan yang merasa bekerja lebih berat namun tingkat gajinya tidak dibedakan dengan karyawan lainnya. Menurut Prihadi (1996) dalam penelitiannya tentang perputaran karyawan, mengemukakan bahwa 28,78% karyawan CV.Mulia meninggalkan atau keluar dari perusahaan, karena sistem penggajiannya yang kurang memadai.

Dalam rangka menyeimbangkan kepentingan perusahaan disatu pihak dan hak-hak pekerja dipihak lain, pemerintah telah mengeluarkan peraturan tentang pemberian imbalan yang bersifat umum yaitu UMR, namun hal ini belum dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor
MB-IPB



dikembangkan oleh CV. Mulia , untuk memberi rasa keadilan kepada para karyawan.

Untuk menghindari adanya ketidakpuasan dan akibat buruk lainnya, maka diperlukan kajian mengenai sistem penggajian yang diharapkan dapat menciptakan penggajian yang adil secara internal maupun eksternal.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang ada dalam perusahaan dapat dirumuskan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan perusahaan dalam menetapkan gaji karyawannya
2. Apakah tingkat gaji karyawan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah
3. Apakah sistem penggajian yang ada sekarang sudah memenuhi prinsip keadilan internal.
4. Apakah tingkat gaji yang ditetapkan perusahaan sudah kompetitif dibandingkan dengan tingkat gaji karyawan pada perusahaan yang sejenis.
5. Bagaimana menyusun sistem penggajian yang memenuhi prinsip keadilan internal dan eksternal.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian pada CV.Mulia, adalah sebagai berikut :





1. Memperoleh gambaran dan mengkaji sistem penggajian karyawan yang saat ini diterapkan oleh CV.Mulia.
2. Memberikan rekomendasi kepada CV.Mulia, tentang sistem penggajian yang memenuhi prinsip keadilan internal dan keadilan eksternal.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diperoleh dengan adanya penelitian pada CV.Mulia, adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Perusahaan akan memperoleh manfaat tentang pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif, khususnya dalam hal sistem penggajian yang berdasarkan atas prinsip keadilan internal dan eksternal.

2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Dengan penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam menyediakan informasi sebagai bahan studi penelitian pada aspek manajemen sumberdaya manusia, sehingga menghasilkan pengembangan ilmu pengetahuan yang bersifat ilmiah.

3. Bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman dan wawasan dalam mengaplikasikan pengetahuan manajemen sumberdaya manusia pada dunia bisnis.

