

Kajian penerapan sistem penggajian berbasis nilai pekerjaan (job value) di PT Bank Bukopin

Tantri Indrawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81447&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi bumerang bagi perusahaan jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi keseimbangan antara pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian tujuan individu karyawan-karyawannya dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah tercapainya kepuasan dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah memberikan kompensasi yang menarik yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Milkovich (2002:15) mengatakan bahwa strategi kompensasi perusahaan harus mencakup empat komponen utama yaitu: internal alignment, external competitiveness, employee contribution and administration. Sistem kompensasi yang baik adalah yang dapat memenuhi keadilan internal dan eksternal. Mangkuprawira (2003:203) mengutip pendapat Davis dan Werther (1996) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan point system lebih banyak digunakan daripada metode lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis sistem penggajian yang berlaku di Bank Bukopin dan hubungan antara kompensasi dengan tingkat kepuasan karyawan serta memformulasikan sistem penggajian berdasarkan nilai pekerjaan yang mencerminkan keadilan internal dan eksternal. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, penyebaran kuesioner dan wawancara dengan pemegang jabatan dan Urusan Sumber Daya Manusia. Data sekunder diperoleh dari Urusan Sumber Daya Manusia. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Pusat Operasional Bank Bukopin, ditemukan sebesar 68,3% responder merasakan gaji pokok yang diterima dari Bank Bukopin belum memenuhi keinginan karyawan.

Walaupun karyawan belum puas dengan gaji pokok, namun hal ini tidak berpengaruh kepada tingkat kepuasan kerja karyawan karena faktor-faktor kepuasan kerja lainnya yang diteliti dirasakan karyawan sudah cukup baik. Untuk keperluan pembuatan rancangan sistem penggajian dengan menggunakan metode point system, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 87,20% responden menyatakan sangat setuju apabila dalam pembuatan rancangan sistem penggajian mempertimbangkan beratringannya pekerjaan.

Dalam pengkajian sistem penggajian menggunakan metode point system, dilakukan tahapan-tahapan analisis sebagai berikut: pelaksanaan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode point system, penetapan

struktur penggajian tanpa dan dengan penggolongan dengan menggunakan konsep Hay. Penetapan point tertinggi 1300 menggunakan acuan yang dilakukan Konsultan Hay dalam melakukan survey gaji. Hasil analisis evaluasi jabatan yang telah dilakukan terhadap 30 jabatan di Kantor Pusat Operasional diperoleh hasil job point tertinggi = 1146 dan job point terendah = 172. Hasil pengolahan data diperoleh persamaan garis regresi $Y = 8.026 X + 252.704$, dimana Y = mid point dan X = job point. Gaji dasar ditetapkan 60% dari mid point, sedangkan gaji puncak sebesar 140% dari mid point.

Dalam melakukan pengkajian terhadap daya saing pada pasar tenaga kerja, dibuat rancangan struktur penggajian berdasarkan market Q1, Q3, MD dan AV. Analisis dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan metode cornpa-ratio yaitu membandingkan gaji pokok yang berlaku saat ini dengan basil survey penggajian yang telah dilakukan konsultan Hay pada tahun 2003. Hasil analisis berdasarkan market Q1 menunjukkan bahwa kondisi gaji pokok yang berlaku saat ini di Bank Bukopin masih cukup kompetitif, sedangkan berdasarkan analisis market Q3, MD dan AV kondisi gaji pokok yang berlaku saat ini masih belum kompetitif.

Dari hasil analisis data yang diperoleh, saran dari peneliti adalah pertama, faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan perlu dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam oleh Bank Bukopin. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan Manajemen Bank Bukopin didalam menetapkan kebijakan perusahaan di bidang sumber daya manusia. Kedua, Bank Bukopin perlu mengkaji pembuatan sistem penggajian dengan menggunakan metode point system melalui proses evaluasi jabatanlpekerjaan untuk memenuhi keadilan secara internal. Ketiga, hasil survey penggajian yang diikuti secara rutin oleh Bank Bukopin, hendaknya digunakan sebagai acuan bagi Bank Bukopin untuk melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian yang ada agar dapat memenuhi keadilan eksternal. Dengan dibuatnya struktur penggajian berdasarkan job values dengan menggunakan metode point system, maka Bank Bukopin akan lebih mudah melakukan evaluasi terhadap struktur penggajian yang ada agar dapat bersaing dengan bank-bank lainnya.