

B A B 1

P E N D A H U L U A N

I. Pandangan Umum

Masalah produktivitas akhir-akhir ini banyak disinggung oleh pelbagai pihak seperti Pemerintah, lembaga sasta dan perorangan. Prduktivitas bukan berarti sama dengan jumlah produksi. Prduktivitas juga bukan berarti sama dengan proses produksi. Prduktivitas juga bukan berarti hasil atau keluaran.

"Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai itu".¹⁾

Produktivitas menggambarkan kaitan antara tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia. Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut adalah faktor manusia. Setiap perusahaan, baik perusahaan dagang maupun perusahaan industri yang ingin tetap hidup dan berkembang terus, harus berusaha mempertahankan buruh/karyawannya untuk tetap bekerja di perusahaannya.

1)

Sadiman.J, Manajemen, edisi Juli-Agustus 1983, LPPM, Jakarta, halaman 25.

Suatu cara yang berusaha untuk menekan seminimal mungkin serta untuk mengatasi suatu masalah yang disebabkan oleh faktor manusia disebut "Manajemen Personalia".

Manajemen Personalia di dalam kegiatannya mengelola faktor manusia mempunyai 2 fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, salah satu dari fungsi operasional ialah kompensasi, dimana kompensasi merupakan masalah yang cukup komplek dan dapat dikategorikan sebagai fungsi yang penting. Dikatakan demikian sebab kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, sehingga merupakan tolok ukur bagi seorang untuk bersedia bekerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka setiap perusahaan dituntut agar dapat melaksanakan fungsi kompensasi sebaik mungkin.

Apabila pihak manajemen Personalia dari suatu perusahaan tidak melaksanakan fungsi kompensasi dengan sebaik mungkin, yaitu dalam hal menetapkan kompensasi maupun pengetrapan dari pada sistim kompensasi, maka kemungkinan besar atau dapat dipastikan bahwa akan terjadi/timbulnya suatu masalah di dalam perusahaan yang disebabkan oleh faktor manusia, seperti apa yang dialami oleh perusahaan Tegel Asli di Wonocolo Surabaya.

2. Penjelasan Judul

- Peranan tarif upah minimal dan maximal sebagai salah satu alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas

kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan "TEGEL ASLI" Wonocolo. Yaitu hasil perbandingan yang dinyatakan dalam angka antara jumlah balas jasa yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan jumlah hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

- Minimal dan Maximal.

Merupakan titik batasan terendah dan tertinggi yang biasanya dinyatakan dalam angka.

- Motivasi.

Adalah suatu yang dapat mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan tindakan tertentu berdasarkan pada cara tertentu yang dapat mengakibatkan menurunnya atau meningkatnya produktivitas.

- Produktivitas kerja karyawan.

Yaitu hasil produksi rata-rata tiap orang di dalam setiap kesatuan waktu tertentu.

- Perusahaan Tegel Asli Wonocolo.

Suatu perusahaan yang memproduksi bermacam-macam tegel yang terletak di Wonocolo Surabaya yang digunakan sebagai obyek penelitian penulis.

Jadi arti keseluruhan dari pada judul skripsi ini ialah : Melalui sistim tarif upah minimal dan maksimal adalah merupakan salah satu alat motivasi

untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pencetakan tegel di perusahaan tegel asli di Wonocolo Surabaya.

3. Alasan Pemilihan Judul.

Suatu masalah di perusahaan yang ditimbulkan atau disebabkan oleh faktor manusia sangatlah berbeda dengan masalah yang ditimbulkan oleh faktor di luar faktor manusia seperti misalnya faktor modal, faktor alam, dan faktor kecakapan, dimana faktor-faktor tersebut biasanya mendapatkan perhatian yang cukup serius serta dianalisa secara teliti, terperinci dan cermat. Sedangkan hal-hal yang sulit dilihat secara fisik oleh pihak pimpinan perusahaan yang ada di dalam faktor manusia seperti motivasi, semangat dan kegairahan kerja sangat kurang mendapatkan perhatian.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menelaah masalah di perusahaan yang timbulnya disebabkan oleh faktor manusia, dengan memilih judul sebagai berikut : "Peranan tarif upah minimal dan maksimal sebagai salah satu alat motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagian produksi pada perusahaan tegel asli Wonocolo Surabaya".

4. Tujuan Penyusunan Skripsi.

Tujuan penyusunan skripsi ini ialah memberikan

gambaran yang lebih jelas tentang peranan tarip upah minimal dan maksimal yang diberikan oleh perusahaan kepada para buruh, sehingga dapat menunjang produktivitas perusahaan, maka diharapkan setiap pimpinan perusahaan dapat menetapkan upah yang layak, agar dapat membuat buruh merasa betah bekerja di perusahaan tersebut. Disamping itu juga bagi pihak pimpinan perusahaan tegel asli Wonocolo Surabaya, besar harapan penulis agar supaya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang ada di perusahaan tersebut.

5. Sistimatika Skripsi

Sistimatika skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan.

Bab ini memberikan gambaran secara garis besar tentang hal-hal yang berhubungan dengan penulisan skripsi. Adapun isi dari bab ini yaitu :

1. Pandangan Umum.

Pandangan umum ini berisi ide dasar yang mendasari penulisan skripsi secara keseluruhan.

2. Penjelasan judul.

Penjelasan kata demi kata oleh penulisan oleh penulis mengenai peranan tarif upah, minimal dan maksimal serta arti keseluruhan.

3. Alasan Pemilihan Judul.

Penulis sedikit memberikan alasan-alasan dan pertimbangan-pertimbangan mengenai apa yang menyebabkan penulis tertarik untuk memilih judul tersebut

4. Tujuan Penyusunan.

Memberikan upah minimal dan maksimal dan sebagai obyek penelitian bagi penulis sendiri.

5. Sistematika Skripsi.

Memuat garis besar mengenai isi masing-masing bab dari keseluruhan skripsi.

6. Metodologi.

Bagaimana cara penulis mendapatkan, menyusun dan mengolah data permasalahan di mana diuraikan tentang masalah apa yang menonjol dan kemudian untuk dipecahkan.

Bab

II. Landasan Teori.

Penulis mengemukakan mengenai teori-teori yang ada hubungannya dengan judul skripsi itu.

Bab

III. Gambaran umum Perusahaan Tegel Asli

Monocolo Surabaya. Penulis mengemukakan antara lain : Sejarah Perusahaan;

Kegiatan Perusahaan; Struktur Organisasi; Keadaan Karyawan Perusahaan; Sistem Penggajian dan Pengupahan; Balas Jasa diatur Gaji dan Upah; Rencana Produksi, Realisasi Produksi, dan waktu yang diperlakukan untuk mencetak tegel.

Bab IV. Pembahasan Masalah.

Penulis menguraikan mengenai Analisa Permasalahan dan Langkah-langkah untuk mengatasi masalah.

Bab. V. Kesimpulan dan saran.

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dari pembahasan bab-bab sebelumnya yang selanjutnya berusaha mencoba memberikan sekedar saran-saran sebagai sumbangan untuk penyempurnaan masalah.

6. Metodologi.

6.1. Permasalahan.

Pihak pimpinan perusahaan cukup baik dalam hal memasarkan produk yang dihasilkan, hal ini dapat dilihat dari semakin meningkatnya volume penjualan dihasilkan, hal ini dapat dilihat dari semakin meningkatnya volume penjualan dari tahun ke tahun.

Dengan adanya kenaikan volume penjualan sudah selayaknya bila diikuti dengan meningkatnya volume produksi guna menjaga agar jangan sampai produk tidak ada di pasar. Akan tetapi kenaikan volume produksi tersebut diikuti pula dengan kenaikan jumlah jam kerja lembur. Hal tersebut di atas menunjukkan adanya permasalahan, yaitu terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pencetakan tegel.

6.2. Hipotesa kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas maka diajukan hipotesa kerja sebagai berikut :

Menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pencetakan tegel di perusahaan tegel asli Wonocolo disebabkan oleh menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawannya. Untuk mengatasi keadaan tersebut pihak perusahaan harus meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawannya dengan jalan memberikan motivasi kepada karyawannya melalui salah satu alat motivasi dalam bentuk pemberian tarip upah minimal dan maksimal. Dengan adanya sistim tarip upah tersebut, maka karyawan akan bekerja dengan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi dengan harapan akan memperoleh tarip upah maksimal. Apalagi semangat dan kegairahan kerja dari

karyawan meningkat, maka dapatlah dipastikan bahwa akan meningkat pulalah produktivitas kerja karyawan.

6.3. Scope analisa.

Penurunannya produktivitas karyawan yang dibahas hanyalah karyawan bagian produksi pencetakan tegel. Menurunnya produktivitas karyawan disebabkan oleh menurunnya semangat dan kegairahan kerja yang merupakan akibat dari pada ketidak tepatan pengetrapan sistim pengupahan, sehingga tidak dapat berfungsi sebagai alat motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

6.4. Prosedur pengumpulan dan pengolahan data.

Adapun pengumpulan dan pengolahan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- Penyusunan daftar pertanyaan

Dalam pelaksanaan pengumpulan data perusahaan pimpinan perusahaan tegel asli Wonocolo Surabaya mengharuskan penulis menyusun daftar pertanyaan secara terperinci untuk diteliti, dengan tujuan untuk menghindarkan hal-hal yang menyangkut rahasia perusahaan.

- Survey lapangan

Dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

- Survey Kepustakaan
- Pengolahan data

Pengolahan data berdasarkan data yang penulis peroleh melalui daftar pertanyaan , survey lapangan secara seksama dari perusahaan tersebut, disusun dan diolah untuk selanjutnya dianalisa berdasarkan teori-teori yang relevan atau baik, yang berasal dari kuliah-kuliah maupun literatur-literatur.