

BAB I

PENDAHULUAN

1. Pandangan Umum

Di dalam suatu perusahaan, tenaga kerja adalah merupakan faktor utama untuk menjamin kelancaran proses produksi. Sebab tanpa tenaga manusia, mesin-mesin yang dimiliki oleh perusahaan kurang berarti, apalagi untuk negara Indonesia yang termasuk negara sedang berkembang, dimana tenaga manusia masih merupakan faktor yang dominan untuk menyelesaikan suatu aktivitas atau usaha. Dengan demikian manusia sebagai salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat menentukan diantara sumber daya lain, agar dapat bertahan dalam jangka panjang.

Pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor penggerakannya, yaitu manusia yang turut serta menjalankan operasi. Dimana karyawan di dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah upah yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas prestasi yang diberikan pada perusahaan. Pemberian imbalan jasa yang berupa upah yang layak kepada karyawan adalah merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, karena sesungguhnya pemberian upah yang layak

merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan yang bersangkutan. Pemberian upah yang layak harus sesuai dengan hasil prestasinya dan kemampuan perusahaan, sehingga saling menguntungkan baik dipandang dari sudut pekerja maupun pengusaha.

Dengan demikian perusahaan perlu mengadakan sistem pengupahan yang tepat, sehingga pimpinan dan pekerja dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

2. Penjelasan Judul

Dalam menyusun skripsi ini penulis memberi judul : "PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT 'X' SURABAYA".

Untuk menghindari adanya kesalah pahaman dalam penafsirannya, maka penulis menerangkan dan mengartikan satu demi satu kata-kata yang terdapat didalam kalimat daripada judul skripsi ini yaitu sebagai berikut :

- Pengaruh adalah kaitan suasana lingkungan sekitarnya pada perilaku seseorang.
- Sistem adalah suatu jaringan atau rangkaian prosedur yang sangat erat hubungannya satu dengan lainnya, yang disusun menjadi satu kesatuan untuk melaksanakan suatu kegiatan dari perusahaan.
- Upah adalah "kompensatif" yang diberikan sebagai ba-

las jasa atas tenaga dan pikiran yang sudah disumbangkan untuk mengerjakan sesuatu.

- Terhadap adalah menunjukkan kata keterangan.
- Peningkatan adalah menambah atau membuat sesuatu yang lebih baik dari keadaan semula.
- Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil kegiatan dan segala pengorbanan untuk mewujudkan suatu tujuan.
- Kerja adalah proses yang dilakukan agar tujuan dapat tercapai.
- Karyawan adalah manusia sebagai tenaga kerja yang menjual jasanya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan menghasilkan sesuatu.
- Bagian produksi adalah suatu bagian dalam perusahaan yang kegiatannya menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang dan jasa.
- PT "X" adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang sepatu dimana penulis melakukan penelitiannya.
- Surabaya adalah nama kota dimana perusahaan tersebut berlokasi.

Jadi secara keseluruhan judul skripsi ini mempunyai arti : Besarnya pengaruh upah dalam usaha meningkatkan hasil kerja karyawan perusahaan "X" Surabaya.

3. Alasan Pemilihan Judul

Perusahaan "X" dalam perkembangannya mengalami

kemajuan-kemajuan, terbukti dengan adanya permintaan pasar yang terus meningkat.

Untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat tersebut dan demi terjaminnya kelancaran produksi, maka perusahaan harus berusaha agar produktivitas kerja karyawan tetap tinggi, sebab tanpa adanya produktivitas kerja yang tinggi suatu organisasi perusahaan akan mengalami kelesuan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitasnya, yang mana produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ialah sistem pengupahan yang diterapkan dalam perusahaan. Penentuan sistem pengupahan ini hendaknya dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja agar produktivitas kerja juga meningkat. Hal ini dapat tercapai bila faktor-faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas seperti : hubungan kerja, lingkungan kerja dalam keadaan baik.

Mengingat pentingnya sistem pengupahan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan itulah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mencurahkan hasil penelitian kedalam suatu karya ilmiah yang berbentuk skripsi.

4. Tujuan Penyusunan Skripsi

Tujuan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperoleh gambaran tentang pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan "X" serta masalah yang dihadapinya.
- b. Untuk menganalisis sebab-sebab menurunnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan "X".
- c. Untuk dapat menemukan cara-cara yang dapat menanggulangi masalah yang dihadapi perusahaan "X" yaitu menurunnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi akhir-akhir ini.
- d. Untuk mengembangkan ilmu yang telah penulis miliki sehingga penulis tidak merasa canggung untuk terjun ke masyarakat.

5. Sistematika Skripsi

Perlu kiranya penulis kemukakan masalah yang akan dibahas dalam masing-masing bab secara garis besar untuk mempermudah pengertian tentang isi penulisan skripsi ini.

Sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan.

Dalam bab ini dikemukakan secara ringkas materi yang dibahas dalam skripsi yang meliputi : pandangan umum, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penyusunan skripsi, sistematika skripsi serta metodologi yang dida-

lamnya mencakup : permasalahan, hipotesis kerja, scope analisa, prosedur pengumpulan dan pengolahan data.

Bab II. Landasan Teoritis.

Bab ini secara garis besar memberikan penjelasan mengenai sistem upah secara tertulis yang diambil dari literatur-literatur dan pengetahuan-pengetahuan selama mengikuti kuliah, serta teori-teori lain yang mendukung maksud tersebut.

Bab III. Gambaran Umum Perusahaan.

Bab ini memberikan gambaran mengenai keadaan serta kegiatan daripada perusahaan tersebut dimana penulis mengadakan penelitian.

Bab IV. Analisa Permasalahan dan Usaha Pemecahannya.

Pada bab ini penulis akan mencoba menganalisa masalah-masalah yang dihadapi perusahaan serta kemungkinan mendapatkan jalan keluar dalam mengatasi masalah-masalah tersebut.

Bab V. Kesimpulan dan Saran.

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari seluruh pembahasan skripsi serta saran sebagai sumbangan pikiran yang penulis harapkan dapat bermanfaat bagi PT "X" Surabaya.

6. Metodologi

6.1. Permasalahan.

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan kebijaksanaan pimpinan atau perusahaan untuk mempertimbangkan ataupun memenuhi apa yang menjadi pendorong karyawan dalam bekerja agar dapat dicapai produktivitas kerja yang memuaskan pihak perusahaan. Dalam hal ini diantaranya yang cukup dominan adalah kebijaksanaan pengupahan, upah yang terlalu rendah dapat menyebabkan semangat kerja dan gairah kerja menurun sehingga akan mengakibatkan merosotnya produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan "X" kurang memperhatikan hal-hal tersebut diatas. Di perusahaan ini yaitu pada karyawan bagian produksi terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan, yang nampak dari menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurang diperhatikannya tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan, dalam arti upah yang diberikan kurang memadai dimana karyawan merasa upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diberikan atau dikerjakan karyawan pada perusahaan sehingga kurang memuaskan pihak karyawan. Apabila hal ini tidak segera ditangani maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam usaha meningkatkan kembali produktivitas kerja karyawan. Untuk mengatasinya perusahaan perlu mengadakan peninjauan kembali terhadap kebijaksanaan pengupahan yang telah

dijalankan selama ini.

6.2. Hipotesis Kerja.

Hipotesis kerja yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut : "Apabila didalam pengelolaan tenaga kerja itu perusahaan menaikkan upah karyawan bagian produksi maka diharapkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan 'X' akan meningkat".

6.3. Scope Analisa.

Bertitik tolak dari permasalahan yang ada, maka penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan pada pengupahan karyawan bagian produksi, karena karyawan bagian produksi adalah tenaga kerja yang langsung berhadapan dengan usaha meningkatkan hasil produksi.

6.4. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.

Metode yang penulis gunakan dalam mengumpulkan dan mengolah data selama mengadakan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. Pengumpulan data praktis.

Pengumpulan data sesungguhnya ini penulis peroleh dengan mengadakan observasi di perusahaan dan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada manajer personalia, manajer produksi dan karyawan-karyawan bagian produksi, sehingga data yang diinginkan penulis dapat diperoleh secara langsung dan jelas. Data yang penulis kumpulkan ini menyangkut : daftar produktivitas atau hasil

kerja karyawan, daftar upah dan data lain yang diperlukan.

b. Pengumpulan data teoritis.

Disini penulis memperoleh data dari teori-teori yang diperoleh dari kuliah-kuliah dan buku-buku literatur personalia tentang sistem pengupahan. Data teoritis ini merupakan dasar bagi penulis untuk mengadakan analisis dan pembahasan secara ilmiah dalam menyusun skripsi.

c. Pengolahan data.

Data yang berhasil penulis kumpulkan akan diolah menurut kebutuhan dan dianalisis lebih lanjut dengan membandingkan antara data sesungguhnya dengan teori-teori yang berlaku, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan serta diberikan saran.