BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Sektor Industri non migas merupakan salah satu sektor yang sangat berperan penting dalam menyokong perekonomian negara bahkan memperoleh prioritas utama dalam pengembangannya. Dengan kemajuan yang begitu pesatnya maka banyak lahir perusahaan baru yang bergerak dalam sektor ini. Hal ini terjadi sebelum krisis ekonomi melanda negara Indonesia. Sekitar awal tahun 1998, sesuatu peristiwa yang sangat kita semua tidak inginkan terjadi yaitu bencana krisis moneter yang hingga kini terus melanda Indonesia dan akibat dari krisis moneter sangat berdampak terhadap dunia Industri. Sektor non migas juga sangat merasakan dampak dari krisis tersebut dan akibat dari krisis yang berkepanjangan tersebut banyak perusahaan di Indonesia mulai jatuh pailit dan akibatnya penganguran merajalela. Sedangkan untuk perusahaan yang dapat bertahan, pihak manajemen perusahaan mengadakan perubahan kebijakan – kebijakan yang selama ini berjalan dalam perusahaan guna meningkatkan efisiensi. Hal ini dilakukan agar supaya perusahaan dapat terus bertahan melawan dampak krisis.

Dalam mengelola suatu perusahaan dengan baik, haruslah diperhatikan beberapa faktor produksi yang penting yaitu modal, tenaga kerja, teknologi, keahlian, dan sebagainya. Dari faktor-faktor tersebut yang terpenting adalah faktor tenaga kerja, dimana faktor tersebut bersifat dinamis sehingga sulit untuk dikendalikan. Ini disebabkan karena adanya perbedaan karakter yang dimiliki oleh setiap individu baik dalam sifat, kemauan, dan motivasi. Seringkali terjadi bahwa pemilik perusahaan lebih

memperhatikan faktor-faktor lain yang bersifat statis dan mudah untuk dikendalikan dibandingkan faktor tenaga kerja. Akibatnya pemilik perusahaan dengan begitu saja menetapkan besarnya balas jasa terhadap karyawan tanpa adanya pertimbangan antara kedua belah pihak.

Dalam hubungannya dengan masalah ketenaga kerjaan, perlu diperhatikan upaya untuk meningkatkan mutu dan perlindungan bagi karyawan. Hal ini merupakan kebijaksanaan pokok yang menyeluruh untuk semua sektor. Perencanaan tenaga kerja, penyebaran dan pemanfaatan secara efisien dengan membina dan meningkatkan ketrampilan serta memperhatikan kesejahteraan mereka, itu semua yang harus kita perhatikan lebih lanjut.

Masalah perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu hal yang pokok. Ini meliputi perbaikan upah, kondisi kerja serta tunjangan dan jaminan sosial lainnya. Pemberian balasa jasa/upah haruslah sesuai dengan sumbangan tenaga kerja serta pikiran karyawan terhadap perusahaan bersangkutan. Perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan karyawan berdasarkan kemampuan dan kemajuan perusahaan. Bila hal ini dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan maka dengan sendirinya akan timbul motivasi pada karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan baik.

Dampak dari kerja karyawan yang giat dan baik akan meningkatkan efisiensi hasil dari aktivitas perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Masalah tenaga kerja dan upah merupakan masalah yang sangat penting dan memerlukan perhatian khusus. Pentingnya masalah ini dapat dilihat dari maraknya demonstrasi sehubungan dengan balas jasa yang diterima karyawan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan dan juga yang tidak sesuai dengan standard yang ditetapkan

pemerintah. Demikian juga dengan banyak dibentuknya serikat buruh dan adanya peraturan serta UU perburuhan yang mengatur tingkat upah minimum, jaminan sosial dan masalah hubungan kerja yang lain.

Salah satu penyebab ketidapuasan para pekerja tidak lain adalah karena besarnya tingkat upah yang diterimanya tidak sesuai dengan yang diharapkan serta tidak dapat memberikan kepuasan. Para pekerja menganggap besarnya upah yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Oleh sebab itu, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan khususnya upah merupakan salah satu faktor penting demi kelangsungan hidup para pekerja dan juga merupakan tolak ukur bagi suksesnya suatu perusahaan.

Diketahui upah insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan juga menurunkan anggaran biaya perusahaan secara total khususnya biaya tenaga kerja. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian penghitungan upah insentif yang sebaiknya diterapkan pada PD. Busana Indah.

PD. Busana Indah adalah perusahaan yang bergerak di sektor industri garment. Perusahaan ini merupakan perusahaan padat karya sehingga factor tenaga kerja sangat berperan penting dalam proses produksinya.

Menurut penelitian yang dilakukan pada bagian produksi penjahitan, ditemukan adanya kelemahan dan kekurangan pada sistem pengupahan, hal ini dapat terlihat jelas dari hasil produksi yang dikeluarkan, dimana pekerja tidak dapat bekerja sesuai dengan efisiensi yang diharapkan, sehingga tidak ada kenaikan produksi yang dapat meningkatkan keuntungan lebih bagi perusahaan. Diduga dengan penerapan upah insentif maka efisiensi pekerja pada PD. Busana Indah dapat meningkat

1.2 Perumusan Masalah

Untuk membayar jasa karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, diperlukan suatu cara pengaturan pemberian insentif. Penyajian yang akurat mengenai data dan fakta personel sesuai dengan balas jasa yang diberikan perusahaan, akan menunjang semangat dan gairah kerja karyawan.

Pada kesempatan ini penulis ingin melakukan analisis terhadap sistem upah insentif pada bagian jahit. Selama ini motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan lebih cenderung berupa bonus berupa hadiah – hadiah yang diberikan setiap 3 bulan. Penghargaan sejenis ini kurang memotivasi para pekerja untuk lebih aktif berproduktif serta menimbulkan rendahnya produktivitas. Hal ini secara tidak langsung akan merubah image seorang pekerja untuk berpikiran buat apa mengerjakan lebih bila tidak ada upah insentif tambahan untuknya, sehingga tidak adanya peningkatan produksi. Oleh karena itu penulis ingin memberikan beberapa usulan yang berguna bagi peningkatan produktivitas.

Dalam hal menganalisa sistem pengupahan akan dipertimbangkan tingkat kesulitan dan lamanya waktu penyelesaian yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

Masalah penelitian dalam skripsi ini adalah :

- Bagaimana pelaksanaan pemberian upah yang diterapkan oleh perusahaan dalam memberikan balas jasa terhadap karyawan?.
- Seberapa besar pengaruh insentif yang dapat dirasakan jika dilihat dari sisi anggaran biaya TKL.
- Bagaimana membuat sistem pengupahan yang baik pada saat ini tanpa merugikan kedua belah pihak?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui jenis insentif yang perlu mendapatkan perhatian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Mengembangan metode upah insentif saat ini dengan memperhatikan secara seksama beban kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut
- Mengembangkan metode insentif agar motivasi kinerja kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Dan manfaat dari penulisan skripsi ini adalah:

- Memberikan masukan-masukan bagi pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan produktivitas bagi perkembangan produksi di masa yang akan datang
- Memotivasi para pekerja dengan upaya meningkatkan tingkat penghasilan para pekerja yang sesuai dengan kebutuhan saat ini.
- Terciptanya rasa loyalitas yang tinggi pada diri karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja.
- Mengurangi gejala-gejala permasalahan tenaga kerja khususnya tentang pembayaran upah yang dapat menimbulkan kerugian lebih jauh bagi kedua belah pihak.