

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di bidang industri yang sangat pesat ini menimbulkan permasalahan yang kompleks bagi perusahaan. Masalah kompleks tersebut antara lain tidak tercapainya tujuan yang sesuai dengan target yang telah direncanakan oleh perusahaan dan disebabkan karena produktivitas kerja karyawan yang rendah. “Produktifitas kerja yang rendah dipengaruhi oleh upah yang rendah dan tidak mempunyai / kurangnya pengalaman kerja ”(J. Ravianto, 1990:280). Tenaga kerja dengan upah yang layak secara objektif akan mampu memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, sehingga tenaga kerja/karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Sedangkan pengalaman kerja karyawan pada suatu pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan dapat mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak bermutu maka tidak akan dapat berkembang dengan baik.

Dewasa ini Sumber Daya Manusia cukup mudah di dapatkan karena tingginya angka pencari kerja/angkatan kerja baik tenaga kerja terdidik, tenaga

terlatih/tenaga ahli. Sementara pertumbuhan di dunia industri belum begitu cepat di Indonesia sehingga tersedia banyak pencari kerja. Hal ini memudahkan perusahaan untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang konsekuen (yang bekerja sesuai dengan bidangnya/ahlinya) dan produktifitas sesuai dengan pekerjaan sangat sulit bagi perusahaan. “Karyawan yang baik adalah karyawan yang konsekuen, bertanggung jawab, produktif dan termotivasi untuk menghasilkan produktivitas yang bermutu” (Payaman J. Simanjuntak, 1985:30).

Pembinaan sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan produktivitas karyawan yang handal pada diri pribadi karyawan. Sementara sebagai manusia, tentunya karyawan memiliki kebutuhan – kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk itu suatu lingkungan kerja / perusahaan harus menyusun kebijakan – kebijakan yang memperhatikan kebutuhan – kebutuhan karyawan sebab karyawan tentu saja akan mengharapkan upah atau balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan guna memenuhi kebutuhan manusiawinya. Jika upah atau balas jasa yang diterima dapat memenuhi karyawan maka kemampuan kerja mereka akan temotivasi sehingga akan muncul kemampuan kerja karyawan yang berkualitas tinggi.

Menurut T. Hani Handoko (1999:245) “Upah sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena upah merupakan suatu ukuran nilai/harga mereka diantaranya para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat”. Dalam suatu perusahaan/lingkungan kerja harus ada penetapan system upah yang berisikan kebijakan perusahaan dalam pemberian balas jasa terhadap karyawan

dan sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan guna menghasilkan produktivitas kerja tinggi.

Kebijakan dalam menyusun system pengupahan harus memperhatikan tiga aspek sosial, aspek individu dan aspek perusahaan / lingkungan kerja. Ketiga aspek itu memang sangat berpengaruh satu sama lain dalam mewujudkan keefektifan jalannya perusahaan. Adapun tipe, macam, dan jumlah pekerjaan yang diberikan tergantung pada kebutuhan lingkungan kerja itu sendiri. Jadi masing – masing lingkungan kerja memiliki system pengupahan yang berbeda – beda. Ada yang memberi gaji pokok saja, ada juga menawarkan beragam penghargaan bagi karyawannya.

Terpenuhinya sarana dan prasarana maupun sumber daya yang lain baik secara kualitas maupun kuantitas akan sangat menentukan keberhasilan pelayanan perusahaan. Perusahaan dalam melaksanakan pelayanannya dituntut adanya peningkatan kualitas dan produktivitas yang tinggi sehingga perusahaan harus mengupayakan kiat – kiat tertentu guna untuk memenuhi tuntutan tersebut. Salah satu terobosan yang dapat ditempuh adalah dengan menerapkan pola pengupahan yang tepat. Ada dua pola pengupahan yaitu Upah Harian dan Upah Borongan.

Penerapan upah harian secara ekonomis ternyata kurang dapat dirasakan hasilnya baik perusahaan maupun karyawan. Perusahaan tentu berprinsip meminimalkan biaya operasional dan mengoptimalkan produktivitas sedangkan karyawan sebagai penjual jasa tentunya mengharapkan penghasilan yang optimal dalam waktu minimal.

Lain halnya dengan penerapan upah borongan yang prosesnya diawali dengan mengadakan kesepakatan untuk menentukan harga upah borong per unit. Hasil kesepakatan harga yang diperoleh ternyata mampu memacu peningkatan kinerja yang berdampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“PENERAPAN UPAH HARIAN DENGAN UPAH BORONGAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PADA PERUSAHAAN TEGEL BETON SRIE KLATEN”**.

B. Pembatasan Masalah

Dalam melaksanakan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini menjaga masalah yang diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang ditentukan. Untuk itu langkah yang paling tepat adalah membatasi permasalahan agar dalam melaksanakan pembatasan masalah tidak meluas. Oleh karena itu penulis hanya membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai upah harian upah borongan dan hubungannya dengan peningkatan produktivitas pada Perusahaan Tegel Beton Srie Klaten.

C. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas maka pokok masalah yang perlu dirumuskan adalah :

1. Adakah perbedaan antara penerapan Upah harian dengan upah Borongan sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas pada perusahaan Tegel Beton Srie Klaten ?
2. Manakah diantara Penerapan Upah Harian dengan Upah Barongan yang paling baik dalam Peningkatan Produktivitas ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perbedaan antara Penerapan Upah Harian dengan Upah Borongan sebagai upaya Peningkatan Produktivitas pada Perusahaan Tegel Beton Srie Klaten.
2. Untuk mengetahui variable mana yang paling baik dalam peningkatan Produktivitas pada perusahaan Tegel Beton Srie Klaten.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas di Perusahaan Tegel Beton Srie Klaten.

2. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh pengalaman yang bermanfaat dalam menilai perusahaan dikaitkan dengan teori yang diperoleh dari bangku kuliah.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembalikan pengetahuan kepada masyarakat.

F. Sistematika Skripsi

Skripsi ini secara garis besar disusun bab – bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori memuat : Pengertian produktivitas, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, pengukuran produktivitas, kegunaan produktivitas, pengertian upah, faktor – faktor yang mempengaruhi standar upah perusahaan, pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi pengetahuan metode penelitian, Jenis penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Variabel Penelitian, Sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik Uji persyaratan analisis, Analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Sejarah singkat perusahaan lokasi dan luas areal perusahaan, struktur organisasi, pengujian data dan pembahasan hasil skripsi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN