

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini semenjak terjadinya krisis global yang menyebabkan perekonomian di beberapa negara di seluruh dunia goncang, termasuk salah satunya Indonesia. Hal ini menyebabkan pemerintah Indonesia berupaya menaikkan harga minyak bumi atau BBM, sembako, dsb. Di balik fenomena naik turunnya harga BBM yang begitu liar terdapat sebuah fakta unik. Dalam periode Januari-September 2008 penjualan sepeda motor di Indonesia mencapai 4,804 juta unit. Jumlah ini melampaui penjualan selama tahun 2007 yang menembus angka 4,688 juta unit motor. Silogisme ini sungguh mencengangkan terlebih harga premium dikala itu mencapai nominal Rp 6000 per liter. Adanya kenaikan harga lazimnya akan menyebabkan turunnya permintaan. Akan tetapi yang terjadi kali ini sungguh berbeda. Adanya kenaikan harga justru menyebabkan naiknya permintaan. Naiknya harga per liter premium dari Rp 4500 menjadi Rp 6000 selama tahun 2008 justru menggairahkan penjualan kendaraan bermotor. Hal ini dikarenakan banyaknya pengguna kendaraan roda empat yang beralih menggunakan sepeda motor dengan alasan BBM naik atau lebih irit. Dengan semakin maraknya pengguna sepeda motor di Indonesia, maka pelaku bisnis di Indonesia juga berbondong-bondong untuk meraup keuntungan

lebih dengan mendirikan bengkel – bengkel sepeda motor, baik yang resmi dari merek motor tersebut maupun yang tidak resmi, dan penjualan aksesoris-aksesoris sepeda motor pun semakin marak. Bisnis jasa bengkel motor merupakan bisnis yang tidak mengenal surut. Lihat saja populasi kendaraan roda dua yang kini jumlahnya mencapai jutaan. Suatu jumlah yang luar biasa untuk dibisniskan. Melihat prospek yang menjanjikan ini, banyak orang yang mengadu nasib dengan membuka bengkel motor.

PT “X” pusat merupakan pusat bengkel resmi motor “X”, yang hadir untuk memenuhi kebutuhan servis konsumen motor “X”. PT. “X” pusat sekarang tidak semata-mata hanya menyediakan jasa servis, namun senantiasa mengadakan perubahan sesuai dengan slogan PT. “X” pusat 2009, yaitu Tingkatkan daya jual – Cintai konsumen – PT. “X” pusat bengkel professional. Penampilan PT. “X” pusat saat ini sangatlah jauh berbeda. Bukan jamannya lagi bengkel PT. “X” pusat kotor dan berantakan atau sekedar hanya menyediakan jasa servis. Macam paket servis pun telah disediakan buat konsumen dan benar-benar melihat akan kebutuhan yang diperlukan konsumen. Banyak program baru sengaja diciptakan untuk semakin meningkatkan kualitas layanan misalnya undian hadiah setiap tiga bulan sekali. *Customer service* juga diprioritaskan, karena PT. “X” pusat tetap berdiri kokoh hingga saat ini dikarenakan konsumen. Dan sebagai wujud terima kasih kepada konsumen, PT “X” pusat berusaha meningkatkan eksistensinya sebagai bengkel resmi motor “X”.

PT. “X” pusat sebetulnya merupakan usaha skala kecil dan menengah (USKM). Tiap orang bisa saja membuka bengkel resmi motor “X” dengan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum ditunjuk sebagai bengkel resmi. Ukuran tempat usaha minimal 6x15 meter, berada di lokasi yang sesuai dengan *mapping* yang ada dan mengikuti aturan main yang ditetapkan PT “X” pusat, mempunyai tempat sendiri atau kontrak minimal 5 tahun. Memiliki izin usaha minimal izin domisili, SIUPP, NPWP, Tanda Daftar Perusahaan, juga mempunyai mekanik minimal 3 orang dan 1 *front desk*. Jumlah *bike lift* (tempat kerja) minimal 2 buah. Tetapi untuk memenuhi standar pelayanan yang telah ditetapkan seluruh jaringan PT. “X” pusat harus memiliki standar fasilitas fisik yang sama yaitu *Front Desk, Bike Lift, Piping System, Exhaust System dan Oil Drain*. Jika urusannya legal telah siap, bisa dikirim ke *main dealer* wilayah setempat. Setelah beres akan disurvei dahulu apakah sesuai dengan tempat dan lokasi. Jika ini disetujui maka sekitar 1 bulan sesudahnya, ada approving dari Perusahaan Pusat.

Kota Cirebon merupakan kota yang dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian, kota ini merupakan kota kecil yang sedang berkembang (dibandingkan dengan kota- kota besar lainnya seperti Jakarta, Bandung, Surabaya) dimana kebutuhan masyarakat pada kendaraan / alat transportasi cukup besar, namun karena terbatasnya/ minimalnya penghasilan pada kota Cirebon, hal ini membuat hampir sebagian besar masyarakatnya lebih banyak menggunakan sepeda motor. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh

peneliti bahwa sebesar 65% pengguna sepeda motor di kota Cirebon adalah pengguna sepeda motor merek X dan hanya terdapat 14 bengkel resmi sepeda motor X yang terdapat di kota Cirebon. Hal ini menarik perhatian peneliti mengingat jumlah jam kerja teknisi bengkel resmi sepeda motor X di kota Cirebon cenderung lebih banyak dibandingkan dengan kota-kota besar, namun upah yang diterima relatif lebih kecil dibandingkan dengan upah yang diterima teknisi di kota besar.

Masalah pengupahan ini adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini. Hal yang juga tidak kalah penting dari manajemen pengupahan adalah perbedaan tingkat besar upah yang diterima. Banyak terjadi kasus dimana seorang karyawan yang protes kepada pihak manajemen karena gajinya sama dengan pegawai lain, padahal pekerjaan yang dilakukannya lebih banyak. Ada juga fakta di mana bonus yang dibagikan kepada karyawan menimbulkan protes karyawan. Seharusnya jika perusahaan memberikan bonus kepada karyawan karena perusahaan untung, maka karyawan bersyukur dan berterimakasih kepada perusahaan, tetapi yang terjadi adalah sebaliknya, karyawan protes terhadap kebijakan pembagian bonus. Beberapa karyawan protes karena bonus yang diterimanya lebih kecil dari yang diharapkannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, mengenai pentingnya sistem penggupahan terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan di dalam mencapai tujuannya dan sekaligus memberikan kepuasan kerja bagi tenaga kerjanya, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“PERANAN SISTEM INSENTIF KOMBINASI UPAH PRESTASI & WAKTU DALAM MENUNJANG EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PT ”X” ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- Apakah PT ”X” telah menggunakan sistem insentif kombinasi upah prestasi & waktu?
- Apakah sistem insentif kombinasi upah prestasi & waktu telah diterapkan secara memadai pada PT ”X” ?
- Bagaimanakah peranan penerapan sistem insentif kombinasi upah prestasi & waktu dalam menunjang efektifitas dan efisiensi tenaga kerja langsung pada PT ”X” ?

1.3 Maksud & Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data dan informasi sebagai bahan dalam penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu prasyarat kelulusan tingkat Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui bagaimana sistem pembayaran upah yang digunakan oleh PT “X”.
- Untuk mengetahui sampai sejauh mana penerapan sistem insentif kombinasi upah prestasi & waktu pada PT “X”.
- Untuk mengetahui sampai sejauh mana peranan sistem insentif kombinasi upah prestasi & waktu dalam menunjang efektifitas & efisiensi tenaga kerja langsung pada PT “X”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa masukan, saran, dan evaluasi atas kinerja tenaga kerja pada perusahaan, khususnya perusahaan jasa sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi tenaga kerja langsung.

2. Bagi penulis

Dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan memperdalam pemahaman tentang konsep-konsep serta teori-teori mengenai masalah yang diteliti serta menerapkan berbagai teori yang telah diberikan di bangku perkuliahan dan memadukannya dengan kenyataan di lapangan.

3. Pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang berguna bagi peneliti lain dan perusahaan/ cabang lain sehingga dapat mengetahui pentingnya tenaga kerja langsung untuk mencapai tujuan perusahaan, bahan referensi bila diperlukan, serta bahan perbandingan, sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan.

1.5 Batasan & Metode Penelitian

Masalah pengupahan yang ada di perusahaan begitu kompleks, berdasarkan hal tersebut maka penulis membatasi studi penelitian ini hanya pada sistem pengupahan sebagai alat penunjang efektifitas dan efisiensi tenaga kerja langsung, khususnya pada bagian teknisi pada PT. X di Kota Cirebon, yang meliputi upah pokok, upah tambahan, tunjangan- tunjangan dan bonus.

Penelitian ini menggunakan metode teknik wawancara untuk memperoleh jawaban responden mengenai sistem upah serta observasi lapangan. Sampel

penelitian yang digunakan adalah karyawan bagian teknisi PT. X di Kota Cirebon.

1.6 Waktu & Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan PT “X” di kota Cirebon, dan penelitian dimulai bulan September 2009 sampai dengan November 2009.

1.7 Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penulisan skripsi yang peneliti lakukan terdiri dari 5 (lima) bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang dilakukannya penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, waktu & tempat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan konsep dan teori yang relevan dengan topik penelitian serta bukti-bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya. Bab ini juga mengembangkan hipotesis-hipotesis yang perlu dipecahkan sesuai dengan konsep dan teori.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai desain penelitian, populasi dan sample penelitian, metoda pengumpulan data, uji validitas, hasil uji validitas, uji

reliabilitas, hasil uji reliabilitas, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai peranan sistem insentif kombinasi upah prestasi & waktu dalam menunjang efektifitas dan efisiensi biaya tenaga kerja langsung pada PT “X” di kota Cirebon, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, dan batasan penelitian, implikasi manajerial dan saran-saran untuk penelitian berikutnya.