

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tingkat persaingan dunia usaha yang semakin tinggi, membuat perusahaan harus semakin pandai dalam menerapkan strategi yang tepat untuk mempertahankan kelangsungan usahanya.

Dalam keadaan yang tidak menentu sekarang ini, perusahaan sejenis saling bersaing dalam menetapkan rencana yang tepat sebagai langkah awal untuk lebih memantapkan perusahaannya dalam ketatnya persaingan.

Pada perusahaan berbentuk CV, penetapan rencana yang tepat mulai dari memproduksi hingga memasarkan produknya kepada masyarakat sangatlah penting. Salah satu sistem yang mempengaruhi perusahaan adalah sistem perhitungan dan pembayaran upah yang dapat mempengaruhi secara positif kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Namun sangatlah sulit menentukan sistem perhitungan dan pembayaran upah yang bagaimanakah yang harus digunakan oleh perusahaan. Hal tersebut dikarenakan meningkatnya tuntutan karyawan akan gaji dan upah standar minimum pada perusahaan yang juga akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja langsung di dalam perusahaan.

Agar perusahaan dapat terus mempertahankan sumber daya manusia, maka diperlukan satu cara untuk mengatasinya. Salah satu cara yang dapat digunakan ialah dengan menyusun sistem perhitungan penggajian dan

pembayaran upah yang sesuai dengan upah minimum yang diinginkan karyawan, namun juga tidak merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. X dan mencoba membahas masalah ini dalam penulisan skripsi dengan judul :

“ PERANAN SISTEM PERHITUNGAN PENGGAJIAN DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA LANGSUNG PADA CV. X DI BANDUNG ”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana CV . X menerapkan sistem perhitungan penggajian dan upah secara cermat dalam menunjang produktivitas tenaga kerja langsung di dalam perusahaan ?
2. Sejauh mana peranan sistem perhitungan dan pembayaran upah terhadap produktivitas tenaga kerja langsung pada CV. X ?

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan data dan informasi yang relevan dengan topik yang dibahas.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa peranan sistem perhitungan penggajian dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja langsung.
2. Untuk menganalisa sejauh mana sistem perhitungan penggajian dan upah dalam menunjang produktivitas tenaga kerja langsung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berguna kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi penulis :
 - Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai masalah peranan sistem perhitungan dan pembayaran upah yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja langsung.
 - Mengetahui dan memahami peranan sistem perhitungan dan pembayaran upah di dalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan :
 - Diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga serta memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen perusahaan, khususnya untuk perbaikan sistem perhitungan dan pembayaran upah ke arah yang lebih baik.

3. Bagi pihak lain :

- Sebagai masukan yang bermanfaat dan menambah wawasan pembaca mengenai peranan sistem perhitungan dan pembayaran upah.

1.5. Kerangka Pemikiran

Perusahaan merupakan suatu unit kegiatan yang melakukan aktivitas pengolahan faktor-faktor produksi, untuk menyediakan barang-barang dan jasa bagi masyarakat, mendistribusikannya, serta melakukan upaya-upaya lain dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia dan sumber daya material yang digunakan untuk mendukung aktivitas perusahaan.

Gaji, baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan produktivitas dan keterampilan dari pekerja. Dengan demikian, perencanaan, motivasi, pengendalian, dan akuntansi untuk biaya dan produktivitas tenaga kerja yang memadai merupakan masalah penting dalam mengelola suatu perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja (*labor productivity*) dapat didefinisikan sebagai suatu ukuran kinerja produksi yang menggunakan pengeluaran atas usaha manusia sebagai tolok ukurnya.

Ada tiga rencana pemberian insentif, yaitu :

1. Rencana unit kerja langsung (*straight piecework plan*).

Rencana Unit Kerja Langsung adalah salah satu rencana pemberian insentif yang paling sederhana, yaitu membayar upah di atas tarif dasar untuk produksi di atas standar.

2. Rencana bonus seratus persen (*one-hundred-percent bonus plan*).

Merupakan suatu variasi dari rencana unit kerja langsung. Rencana ini berbeda dengan rencana unit kerja langsung dalam hal bahwa standar tidak dinyatakan dalam uang, melainkan dalam waktu per unit output.

3. Rencana bonus kelompok (*group bonus plan*).

Rencana bonus kelompok, seperti rencana yang didesain untuk pembeian insentif individual dimaksudkan untuk mendorong produksi pada tarif di atas standar. Setiap pekerja dalam kelompok menerima tarif per jam untuk produksi sampai sejumlah output standar. Unit yang diproduksi di atas standar dianggap sebagai waktu yang dihemat oleh kelompok tersebut, dan sebagai akibatnya setiap pekerja menerima bonus untuk penghematan waktu tersebut. Biasanya bonus yang diperoleh suatu kelompok dibagi keanggota-anggota kelompok sesuai dengan tarif dasar mereka masing-masing.

Apabila produktivitas bertambah, maka laba usaha dan pendapatan riil dari para pekerja seharusnya juga bertambah. Lebih jauh lagi, peningkatan produktivitas akan memungkinkan masyarakat untuk mencapai hasil yang lebih banyak dan baik dari sumber daya dasar perekonomian.

Pengelolaan yang lebih baik atas sumber daya manusia memungkinkan terlaksananya peningkatan produktivitas serta peningkatan mutu dengan memperbolehkan para pekerja lebih berperan serta dalam pengaturan tugas mereka dan lebih terlibat dalam keseluruhan tujuan perusahaan. Perspektif jangka panjang jauh lebih penting daripada perspektif jangka pendek, dan dalam hal ini harus tercakup pelatihan yang ekstensif dan pandangan jangka panjang atas hasil-hasilnya. Empat asumsi dasar memadai pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

1. Mereka menjalankan tugas tersebut sangat mampu meningkatkan mutunya.
2. Pengambilan keputusan harus disebar sedapat mungkin ke tingkat terbawah.
3. Partisipasi pekerja meningkatkan baik kepuasan kerja maupun komitmen terhadap tujuan perusahaan.
4. Ada banyak gagasan terpendam di benak karyawan yang ingin diajukan.

Tujuan utama dari rencana upah insentif adalah untuk mendorong pekerja menghasilkan lebih banyak, memperoleh upah yang lebih tinggi, dan sekaligus mengurangi biaya per unit.

Teori kurva belajar menyatakan bahwa setiap kali jumlah kumulatif unit yang dihasilkan dilipatgandakan, maka waktu rata-rata kumulatif per unit akan berkurang dengan suatu persentase tertentu.

1.6. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu suatu metoda dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metoda ini membantu peneliti untuk menjelaskan karakteristik subjek yang sedang diteliti, mengkaji berbagai aspek dalam fenomena tertentu, dan menawarkan ide untuk penelitian selanjutnya.

Teknik penelitian yang digunakan adalah :

1. Penelitian lapangan (*field research*).

Dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke objek yang sedang diteliti untuk mendapatkan data primer, sehingga data yang ada dapat diyakini kebenarannya.

Sebagai alat bantu dalam penelitian lapangan ini, pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara :

a. Wawancara.

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung secara lisan dengan pejabat yang berwenang yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

b. Observasi atau pengamatan langsung.

Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung pada bagian perusahaan yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

2. Penelitian kepustakaan (*library research*).

Dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan teori sebagai perbandingan atas data yang diperoleh dari penelitian.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada CV. Angkona Mustika Unisol yang berlokasi di Bandung, yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran, khususnya dalam produksi dan pemasaran sol sepatu. Penelitian mulai dilakukan pada bulan Mei 2012.