

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada dasarnya kegiatan suatu perusahaan adalah untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh hasil dan keuntungan yang memadai. Dalam pelaksanaannya ada beberapa unsur yang perlu diperhatikan dalam menentukan keberhasilan perusahaan tersebut, seperti faktor produksi yang meliputi : alam , tenaga kerja, peralatan dan modal. Keempat unsur ini dalam penggunaannya menghendaki keseimbangan yang khusus, terutama mengingat bahwa unsur tenaga kerja jika dikaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh..

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatnya berupa laba dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaan atau keuntungan perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja bersedia memberikan tenaga dan pikirannya kepada suatu perusahaan akan menerima balas jasa / kompensasi yang setimpal dengan apa yang diberikannya.

Besarnya balas jasa telah diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa / kompensasi yang akan diterimanya. Malayu S.P. Hasibuan (2000: 117) mengemukakan bahwa “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja dan semangat kerja yang besar dari karyawan.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan. Dale Yoder.(Malayu S. P. Hasibuan,2000 :117) mengemukakan bahwa : balas jasa / kompensasi membuat anggota tim kerja dapat bekerjasama dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

CV. Harapan Jaya sebagai tempat penelitian penulis adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi beras . Kegiatan produksi membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja dan semangat kerja yang tinggi untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas untuk di konsumsi. Dalam hal ini menuntut adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan dapat mencukupi kebutuhan karyawan , agar karyawan memiliki motivasi kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

CV. Harapan Jaya mempunyai karyawan untuk bagian produksi ada 53 buruh yang terdiri dari buruh harian tetap dan buruh bulanan tetap. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Buruh Bagian Produksi CV. Harapan Jaya
Palembang Tahun 2001 – 2002

No.	Jenis Buruh	Jumlah Buruh	
		2001	2002
1	Harian Tetap	30 orang	35 orang
2	Bulanan Tetap	15 orang	18 orang
	Jumlah	45 orang	53 orang

Sumber : CV. Harapan Jaya

Dari tabel diatas maka dapat di jelaskan mengenai buruh harian tetap, buruh bulanan tetap sebagai berikut:

1. Buruh harian tetap adalah buruh yang mendapat gaji secara harian. dan dibayarkan secara mingguan (1 minggu) dan statusnya adalah buruh tetap
2. buruh bulanan tetap adalah buruh yang mendapat gaji secara bulanan dan dibayarkan setiap akhir bulan dan statusnya adalah buruh tetap.

Bentuk kompensasi yang diberikan CV. Harapan Jaya Palembang ada 2 bentuk yaitu

1. Kompensasi langsung

- a. Pembayaran gaji dengan sistem waktu terdiri dari 2 bentuk ;

- 1) Harian : dimana buruh menerima upah sebesar Rp. 15.000/hari untuk buruh yang bermasa kerja di atas tiga bulan dan bekerja selama 8 jam sehari, sedangkan untuk buruh yang bekerja dibawah tiga bulan akan mendapatkan upah RP. 13.500/hari dan bekerja 8 jam sehari.
- 2) Bulanan : dimana buruh ini mendapatkan upah setiap setengah bulan sekali sebesar Rp. 187.500 jadi sebulannya buruh menerima sebesar Rp. 375.000, untuk buruh yang bekerja diatas tiga bulan dan bekerja 8

jam, sedangkan untuk buruh yang bekerja dibawah tiga bulan mendapatkan upah Rp. 168.750 setiap setengah bulan sekali atau Rp.337.500/bulannya.

b. Pemberian uang lembur dan premi

Uang lembur untuk buruh tetap sebesar Rp. 7500 . dan premi hadir untuk buruh tetap sebesar Rp. 3.000/hari.

c. Perusahaan membayar biaya perawatan bagi para buruh tetap yang harus dirawat di rumah sakit sebesar seratus persen. Bagi para keluarga buruh tetap yaitu satu istri dan maksimal 3 anak yang memerlukan perawatan dirumah sakit maka perusahaan akan menanggung biaya pengobatan sebesar lima puluh persen.

2. Kompensasi tidak langsung

Pemberian kompensasi tidak langsung ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja seperti penyediaan tempat beribadat, penyediaan perumahan , penyediaan koperasi, dan pemberian pakaian kerja.

Belum diketahui bagaimana tanggapan buruh bagian produksi mengenai pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Jadi penelitian ini mencoba untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan tanggapan buruh terhadap pelaksanaan kompensasi yang diberikan pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dipilih judul “ Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada Buruh Tetap Bagian Produksi CV. Harapan Jaya Palembang.”

B. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas masalah-masalah yang dihadapi oleh CV. Harapan Jaya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi yang diterapkan oleh pihak perusahaan ?
2. bagaimana tanggapan buruh tetap bagian produksi terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilakukan pihak perusahaan ?

C. Tujuan Penelitian

Secara garis besar maksud dari tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi yang diterapkan pihak perusahaan.
- 2 Untuk mengetahui tanggapan buruh tetap bagian produksi terhadap kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan

D. Manfaat Penelitian

Disamping itu manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis :
sebagai suatu bahan masukan untuk melakukan karya tulis lainnya serta menambah pengetahuan dan pengalaman dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai masalah kompensasi.
2. Bagi perusahaan:
sebagai suatu bantuan terhadap kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Bagi pihak lain :
sebagai bahan informasi guna menambah wawasan maupun bahan informasi untuk penelitian.

E. Metodologi Penelitian

Langkah-langkah dalam prosedur penelitian ini adalah :

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Harapan Jaya Palembang yang beralamat di Jalan Sisinga Mangaraja no. 33 Rt : 04 dusun Pegayut Pemulutan OKI Palembang.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik wawancara, yaitu melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan dan beberapa buruh yang ada hubungannya dengan masalah pada penelitian ini.

- b. Teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada buruh tetap agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif.

3. Data yang digunakan

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti.

Contoh: hasil kuesioner yang telah dibagi kepada buruh tetap.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain.

Contoh : laporan-laporan dan dokumen perusahaan, misalnya struktur organisasi, dokumen mengenai jumlah tenaga kerja dan dokumen mengenai pembayaran kompensasi.

4. Metode penarikan sample

Dalam metode penarikan sample yang penulis gunakan adalah metode *saturation samp'ing* yaitu seluruh populasi dijadikan sample. Jadi buruh harian tetap sebanyak 35 orang dan buruh bulanan tetap sebanyak 18 orang. Jadi jumlah responden secara keseluruhan adalah sebanyak 53 orang.

5. Indikator Variabel Penelitian

Variabel Kompensasi :

- a. Pemberian gaji atau upah

Pemberian gaji atau upah adalah balas jasa yang diterima karyawan tetap atas pekerja yang dilakukannya.

- b. Pemberian uang lembur dan premi

Pemberian uang lembur adalah kelebihan jam kerja diatas jam kerja normal sedangkan pemberian uang premi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan kerajinan hadir buruh.

c. Biaya pengobatan

Biaya pengobatan adalah biaya yang ditanggung oleh pihak perusahaan apabila karyawan sakit atas petunjuk dokter ,harus dirawat dirumah sakit.

d. Penyediaan tempat beribadat

Penyediaan tempat beribadat adalah perusahaan mendirikan Mushola bagi buruh yang beragama Islam untuk menunaikan ibadah shalat 5 waktu dan memberikan kesempatan kepada buruh yang sungguh-sungguh akan menunaikan ibadah shalat Jumat.

e. Penyediaan fasilitas perumahan

Penyediaan fasilitas perumahan adalah perusahaan mendirikan bedeng bagi buruh tetap sebagai tempat tinggal tanpa dipungut biaya sewa.

f. Penyediaan koperasi

Penyediaan koperasi adalah pihak perusahaan mendirikan koperasi guna memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti shampo, sabun, pasta gigi, makanan ringan, minuman dan lain-lain.

g. Pemberian pakaian kerja

Pemberian pakaian kerja adalah perusahaan memberikan pakaian kerja yang diberikan kepada buruh tetap berupa celana panjang dan baju kaos oblong sebanyak satu stel setiap 6 bulan.

6. Teknik Analisis

Dalam penulisan penelitian ini pembahasan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif. Metode kualitatif yaitu menginterpretasikan hasil perhitungan jawaban sample yang dikaitkan dengan teori-teori kompensasi. Metode kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka digunakan teknik persentase dengan alat bantu untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuesioner.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca mengetahui isi dari skripsi ini penulis akan menyusunnya dan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan dimana didalamnya menjelaskan latar belakang masalah yang dibahas, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metodologi penelitian.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yaitu pengertian kompensasi, pemberian kompensasi, sistem dan kebijaksanaan kompensasi, faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi dan faktor yang mempengaruhi sistim kompensasi.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini mengemukakan mengenai Sejarah singkat berdirinya perusahaan, Struktur organisasi, dan pelaksanaan bentuk-bentuk pemberian kompensasi.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini merupakan pembahasan analisis data lapangan yang menguraikan tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan pihak perusahaan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan mencoba untuk mengambil suatu kesimpulan berdasarkan analisis dan uraian-uraian bab-bab terdahulu. Selanjutnya mengemukakan saran-saran yang mungkin dapat membantu dan berguna terutama bagi CV. Harapan Jaya Palembang.