

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh.

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Besarnya balas jasa telah diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa /kompensasi yang akan diterimanya. Ma'ayu S.P. Hasibuan (2000 : 117) mengemukakan bahwa "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang., misalnya kompensasi dibayar 10 % dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penuai padi upahnya 10 % dari hasil padi yang dituainya. Kompensasi yang diterima para karyawan tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi 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. GAVIETO sebagai tempat penelitian penulis adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu untuk di ekspor. Kegiatan produksi membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas untuk diekspor. Hal ini menuntut adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan dapat mencukupi kebutuhan karyawan, agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jumlah karyawan CV. GAVIETO Palembang tahun 2000 / 2001 :

Untuk bagian produksi, ada 174 buruh, yang terdiri dari buruh harian tetap, buruh bulanan tetap dan buruh borongan.

Mengenai buruh harian tetap, buruh bulanan tetap, dan buruh borongan 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 $\frac{1}{2}$ bulan sekali dan statusnya adalah buruh tetap.

3. Buruh borongan adalah buruh yang mendapat gaji secara borongan yaitu berdasarkan volume produksi yang dihasilkan dikalikan upah per ton dan hasilnya dibagi jumlah buruh borongan yang bekerja dan statusnya adalah buruh lepas.

Bentuk kompensasi yang diberikan CV. GAVIETO Palembang ada 2 bentuk yaitu

1. Kompensasi langsung :

- a. Pembayaran gaji dengan sistem waktu dan borongan.

1. Pembayaran gaji dengan sistem waktu terdiri dari 2 bentuk :

- Harian : dimana buruh mendapat upah sebesar Rp. 10.400/hari untuk buruh bermasa kerja diatas tiga bulan dan bekerja selama 7 jam sehari atau 40 jam seminggu, sedangkan untuk buruh yang bekerja dibawah tiga bulan akan mendapat upah Rp. 8.820/hari dan bekerja 7 jam sehari atau 40 jam seminggu.
- Bulanan : dimana buruh mendapat upah setiap $\frac{1}{2}$ bulan sekali sebesar Rp. 130.000, jadi sebulannya buruh mendapat upah sebesar Rp. 260.000 untuk karyawan yang bekerja di atas tiga bulan dan bekerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, sedangkan untuk karyawan yang bekerja dibawah tiga bulan mendapat upah Rp. 110.250 setiap $\frac{1}{2}$ bulan sekali atau Rp. 220.500/bulannya.

- b. Pemberian uang lembur dan premi

1. Uang lembur untuk buruh tetap dan buruh borongan (lepas) sebesar Rp. 5.000.

2. Pemberian premi terdiri dari 2 yaitu :

- Premi hadir : untuk buruh tetap mendapat Rp. 10.000/hari dan untuk buruh borongan (lepas) mendapat Rp. 15.000/hari.
- Premi Produksi dihitung mulai dari ton ke 21, dengan syarat hari minggu/hari libur nasional premi produksi tidak dibayar.

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 di rumah 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 yang menyenangkan seperti penyediaan tempat beribadat, penyediaan klinik kesehatan, penyediaan perumahan, penyediaan koperasi, pemberian pakaian kerja dan diikutsertakannya wakil-wakil buruh dalam membuat kesepakatan kerja bersama.

Namun belum diketahui bagaimana tanggapan buruh bagian produksi mengenai pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Jadi penelitian ini mencoba untuk mengetahui bagaimana cara pemberian kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan tanggapan buruh terhadap kompensasi yang diberikan pihak perusahaan. Adapun bahan pertimbangan antara kompensasi dan keuntungan perusahaan selama tiga (3) periode adalah (tabel) :

SELAMA TIGA (3) PERIODE

(dalam US \$)

TAHUN BULAN	1998			1999			2000		
	M3	Harga	Jumlah	M3	Harga	Jumlah	M3	Harga	Jumlah
JANUARI	4	100	400	5	110	550	7	100	700
FEBRUARI	4,5	100	450	6	110	660	6	100	600
MARET	5	100	500	5	110	550	5	100	500
APRIL	6	100	600	7	110	770	5	100	500
MEI	5	100	500	5	110	550	6	100	600
JUNI	7	100	700	8	110	880	4	100	400
JULI	4,5	100	450	6	110	660	5	100	500
AGUSTUS	5	100	500	5,5	110	605	6	100	600
SEPTEMBER	6	100	600	5	110	550	7	100	700
OKTOBER	5	100	500	5,5	110	605	8	100	800
NOVEMBER	7	100	700	6	110	660	5	100	500
DESEMBER	5	100	500	4	110	440	6	100	600
JUMLAH	64		6400	68		7480	70		7000

MANAJER



(SUCIADI TENGGONO)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memilih judul “Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada Buruh Tetap Bagian Produksi CV. GAVIETO Palembang”

B. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

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

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

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

Disamping itu kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan :
Sebagai bahan masukan terhadap kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan pihak perusahaan
2. Bagi penulis :
 - a. Dapat menerapkan teori-teori yang telah dipelajari oleh penulis selama mengikuti kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Palembang.
 - b. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian khususnya SDM.

3. Bagi pihak lain :

Sebagai bahan informasi guna menambah wawasan maupun bahan informasi untuk penelitian.

D. Metodologi Penelitian

1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV.GAVIETO. Palembang di Jalan Gasing km. 14 Muba.

2. Variabel Penelitian

Variabel Kompensasi :

- a. Pemberian gaji atau upah
- b. Pemberian uang lembur dan premi
- c. Biaya pengobatan.
- d. Penyediaan tempat beribadat.
- e. Penyediaan klinik kesehatan.
- f. Penyediaan fasilitas perumahan
- g. Penyediaan koperasi
- h. Pemberian pakaian kerja.
- i. Keikutsertaan wakil-wakil buruh dalam perencanaan keputusan.

3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini penulis melakukan riset dengan menggunakan metode-metode penelitian yang lazim digunakan yaitu :

1. Riset Lapangan

yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Penelitian ini dilakukan dengan terjun langsung pada obyek yang hendak diteliti.

Untuk memperoleh data primer ini penulis menggunakan teknik-teknik :

- a. Teknik wawancara, yaitu melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan, kepala personalia dan beberapa buruh.
- b. Teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada buruh agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif.

2. Riset Kepustakaan

Adapun riset kepustakaan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini diambil dari data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi atau data yang dikumpulkan oleh instansi lain yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan. Data ini telah tersedia dikumpulkan terlebih dahulu oleh pihak lain sehingga peneliti bisa mendapatkannya cukup dengan membaca literature yang ada hubungannya dengan penelitian ini, antara lain :

- a. Buku-buku wajib dan buku-buku referensi, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek yang diteliti.
- b. Laporan-laporan dan dokumen perusahaan misalnya dokumen mengenai jumlah tenaga kerja dan dokumen mengenai pembayaran kompensasi.

4. Populasi dan Sample

a. Populasi

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah buruh tetap bagian produksi, yang terdiri dari buruh harian tetap yang berjumlah 64 orang dan buruh bulanan tetap yang berjumlah 45 orang.

b. Sample

Dari populasi ini teknik pengambilan sample yang digunakan adalah random sampling dimana masing-masing diambil sampelnya sebanyak 20 %. Jadi buruh harian tetap diambil sebanyak 12 sample, dan buruh bulanan tetap diambil sebanyak 9 sample. Jadi jumlah sample secara keseluruhan adalah sebanyak 21 orang.

5 Teknik Analisis

Dalam penulisan penelitian ini pembahasan masalah 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 dengan analisis persentase.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab yang masing-masing bab terbagi ke dalam beberapa sub bab sebagai berikut :

BabI. Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan dimana di dalamnya penulis mencoba menjelaskan latar belakang masalah yang akan dibahas, perumusan

masalah, batasan penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, dan metodologi penelitian yang penulis gunakan. Dalam bab ini juga dapat dilihat sistematika penulisan ini.

Bab II Landasan Teori

Bab ini penulis akan menguraikan tentang landasan teori yang dipakai penulis yaitu pengertian kompensasi, pemberian kompensasi, sistem dan kebijaksanaan kompensasi, faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi dan teori upah insentif.

Bab III Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan cara bentuk-bentuk pemberian kompensasi. *Cara produksi*

Bab IV Analisis

Pada bab ini merupakan pembahasan analisis data lapangan yang menguraikan tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan pihak perusahaan dan penilaian mengenai pemberian kompensasi yang dilakukan pihak perusahaan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Dalam bab terakhir ini penulis akan mencoba untuk mengambil suatu kesimpulan berdasarkan analisa dan uraian-uraian bab-bab terdahulu. Selanjutnya penulis mengemukakan saran-saran yang mungkin dapat membantu dan berguna terutama bagi CV.GAVIETO Palembang itu sendiri, serta pembaca yang menyempatkan waktunya untuk melihat dan membaca penelitian ini.