

**PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIFITAS
KARYAWAN TELAH DITETAPKAN PADA
PT. NATS NUSANTARA MEDAN**

OLEH :

DANI HARA

NPM : 00.830.0164



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2005**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

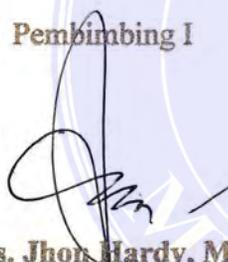
Judul Skripsi : PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN TELAH DITETAPKAN PADA PT. NATS NUSANTARA MEDAN

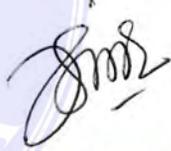
Nama Mahasiswa : DANI HARA

No. Stambuk : 00.830.0164

Jurusan : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

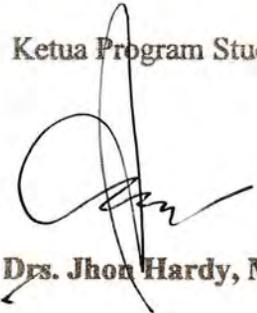
Pembimbing I

Drs. Jhon Hardy, Msi

Pembimbing II

Dra. Isnainiah LKS

Mengetahui

Dekan

Drs. Syahriandy, Msi

Ketua Program Studi

Drs. Jhon Hardy, Msi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)12/2/24

RINGKASAN

DANI HARA, PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN TELAH DITETAPKAN PADA PT. NATS NUSANTARA MEDAN. (Di bawah bimbingan Bapak Drs. H. Jhon Hardy, Msi. Selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnainiah, LKS. Selaku Pembimbing II).

PT. Nats Nusantara merupakan salah satu perusahaan ground handling atau jasa pelayanan penunjang transportasi udara khususnya pesawat terbang. Sejak berdiri tahun 1978, PT. Nats Nusantara selalu melakukan usaha atau terobosan-terobosan demi untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan tidak terlepas dari kinerja seluruh karyawan.

PT. Nats Nusantara dalam mencapai tujuan perusahaan selalu mempertimbangkan faktor tenaga kerja dan produktifitasnya. Produktifitas yang maksimal akan tercapai apabila karyawan bekerja dengan semangat tinggi. Untuk mencapai hal ini PT. Nats Nusantara selalu memperhatikan tingkat upah yang ditetapkan perusahaan. Maksudnya adalah upah yang ditetapkan harus mampu menutupi atau memenuhi kebutuhan karyawan. Sedangkan upah yang ditetapkan PT. Nats Nusantara diatas UMP yang di jadikan sebagai dasar pengupahan perusahaan pada suatu propinsi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui system upah yang dijalankan diperusahaan serta untuk mengetahui serta apakah upah yang diberikan berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Sedangkan untuk menganalisa data, penulis menggunakan metode deskriptif dan metode deduktif.



KATA PENGANTAR

Berkat rahmat dan karunia Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN TELAH DITETAPKAN PADA PT. NATS NUSANTARA MEDAN “. Adapun penulis skripsi yang penulis ajukan ini merupakan syarat yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan studi untuk meraih gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa akripsi ini masih sangat jauh dari sempurna baik dalam susunan kata dan kalimat maupun pembahasannya, hal ini mengingat kemampuan dan keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengharapkan kritim dan saran yang sehat serta bersifat membangun dari pembaca, maka penulis akan menghargai dan menerima dengan senang hati guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dari berbagai pihak baik bersifat moril maupun materil, pada kesempatan ini dengan kesungguhan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Syahriandy, MSi Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area juga sebagai Pembimbing I, yang telah banyak

membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga bertindak sebagai Penguji I pada Sidang Meja Hijau.

3. Ibu Dra. Isnainiah, LKS. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini sekaligus bertindak sebagai Penguji II pada Sidang Meja Hijau.

4. Ibu Dra. Hj Sonia Hatmi Msi . Selaku ketua pada sidang meja hijau . Terima kasih atas saran – saran serta masukannya.

5. Ibu Dra.Yeni Rio Rita Siregar . Selaku Sekretaris Pada sidang meja hijau . Terima kasih perhatian ibu pada saya.

6. Pak Rudi Purnomo SE. Selaku Kontrak an Accounting pada PT. Nats Nusantara Medan, yang telah memperkenankan Penulis mengadakan riset ada kantor tersebut,Beserta Seluruh Karyawan PT.Nats Nusantara Medan.

7. Seluruh Staff pengajar dan administrasi di lingkungan Universitas Medan Area Khusus nya Fakultas Ekonomi.

8. Ayahanda Ngapon dan Ibunda Sartini Tercinta dan Adiku tersayang Jepry, Feri, serta Wina yang telah memberikan bantuan ,dorongan dan pengorbanan baik moril maupun materil selama penulis mengikuti pendidikan hingga selesainya skripsi ini.

9. Bu Ema dan keluarga ,terima ksh buat segalanya yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Adik – adiknya Tercinta yang tergabung dalam Sanggar Rayap , Adek Soffi,tersayang ,yang telah memberikan bantuan dalam skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

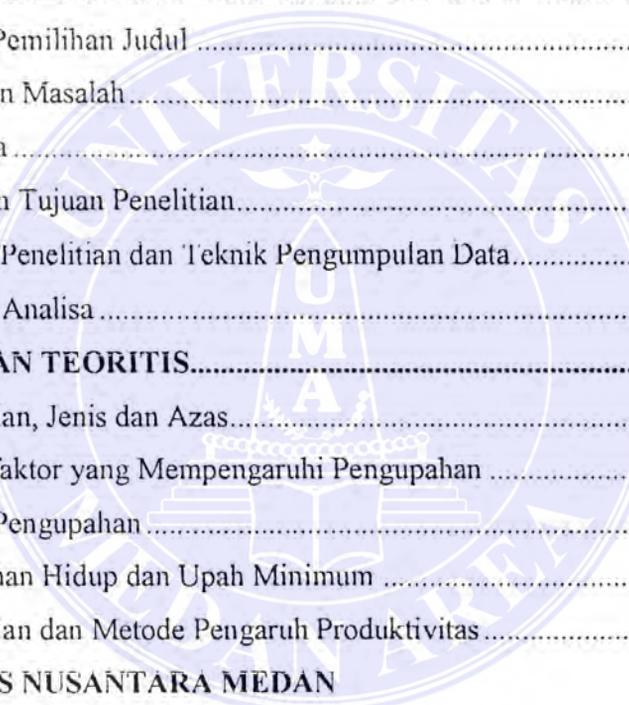
11. Teman –Temanku Tercinta Seperti Susilawati,Lisdiyanti,Bembeng, Tujep Dan KarjoYang telah memberikan motivasi dan rekan –rekan stsbuk 2000 lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu ang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berdoa kiranya Allah SWT memberkati serta melimpahkan rahmat-NYA kepada kita semua. Harapan penulis semoga skripsi ini data bermanfaat bagi para pembaca khususnya rekan –rekan mahasiswa.



DAFTAR ISI

Ringkasan	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Hipotesa	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian.....	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	3
F. Metode Analisa	4
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	
A. Pengertian, Jenis dan Azas.....	5
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengupahan	16
C. Sistem Pengupahan	21
D. Kebutuhan Hidup dan Upah Minimum	22
E. Pengertian dan Metode Pengaruh Produktivitas	24
BAB III PT. NATS NUSANTARA MEDAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	29
B. Dasar dan Sistem Pengupahan	38
C. Kebutuhan Hidup dan Upah Minimum Propinsi	43
D. Produktivitas yang Di Capai	44
BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI.....	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54



DAFTAR PUSTAKA UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Prinsip Keadilan Dalam Upah.....	19
Gambar 2	: Hirarki Rasio – Rasio Produktifitas.....	28
Gambar 3	: Struktur Organisasi Pada PT. Nast Nusantara Medan.....	32



DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Pesawat Yang di Layani tahun 2003 s/d 2005.....	38
Tabel 2	: Daftar Gaji pada PT. Nats Nusantara Medan.....	41
Tabel 3	: Daftar Keterangan Kehadiran Traffik Hand.....	46
Tabel 4	: Perhitungan Korelasi Tingkat Upah pada Produktifitas.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Dengan meningkatnya dunia usaha saat ini, maka semakin lengkaplah masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan dalam menarik perhatian dari pada konsumen terhadap barang-barang dan jasa yang ditawarkan, baik usaha dalam bidang industri maupun dalam bidang perdagangan.

Dengan adanya perkembangan tersebut, perusahaan-perusahaan harus bisa meningkatkan produktifitas. Produktifitas adalah suatu kemampuan untuk menaikkan hasil atau produksi dari yang telah dicapai sebelumnya. Setiap perusahaan mempunyai rencana ataupun target yang telah ditetapkan tidak terlepas dari produktifitas kerja karyawan.

Upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada seseorang yang telah bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa. Banyak karyawan pada suatu perusahaan kurang puas dengan apa yang telah diperolehnya, sehingga ini akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

Jika upah yang diterima tidak dapat atau tidak sesuai dengan apa yang akan diterima oleh karyawan, dengan demikian tingkat produksi yang akan dicapai rendah, bila dibandingkan dengan rencana semula yang telah ditetapkan. Sedangkan pada PT. Nats Nusantara dalam menetapkan tingkat upah karyawan selalu

mempertimbangkan factor kebutuhan fisik minimum dan ketetapan upah minimum propinsi. Tingkat upah pada suatu perusahaan sangat mempengaruhi produktifitas karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada tercapainya produktifitas yang telah ditetapkan perusahaan. Pengupahan yang dilaksanakan pada PT. Nats Nusantara dengan cara bulanan atau setiap akhir bulan. Perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan selain dari gaji tetap seperti uang cuti dan beras. Selain itu juga perusahaan juga melaksanakan program “ employee of the month” yaitu bagi karyawan yang terpilih menjadi karyawan terbaik. Pada akhir bulan akan mendapatkan hadiah.

Jadi apabila upah yang diterima karyawan telah sesuai dengan keinginan mereka atau mampu menutupi akan kebutuhan mereka, tentu perusahaan lebih mampu mengharapkan karyawan untuk dapat mencapai produksi yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas, maka penulis memilih judul proposal penelitian ini :

“ PENGARUH UPAH TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN TELAH DITETAPKAN PADA PT. NATS NUSANTARA MEDAN”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan maka penulis merumuskan masalah yaitu seberapa besar pengaruh tingkat upah terhadap produktifitas kerja yang dicapai?

C. Hipotesa

“ Hipotesa adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang masih harus di uji kebenarannya melalui suatu penelitian.”¹⁾

Sehubungan dengan permasalahan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu pengaruh tingkat upah terhadap produktifitas kerja yang dicapai masih rendah.

D. Luas dan Tujuan Penelitian

Dengan keterbatasan waktu, biaya dan pengetahuan serta menghindari kesimpangsiuran dalam memperoleh data, maka ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pada pengaruh upah. Tujuan penelitian sesuai dengan tujuan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui system pengupahan yang dijalankan pada PT. Nats Nusantara.
2. Untuk mengetahui apakah upah yang diberikan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

E. Metode Penelitian dan Tehnik Pengumpulan Data

- Metode Penelitian adalah suatu cara untuk melaksanakan suatu kegiatan pengumpulan data, pengolahan data, penyajian yang dilakukan terhadap hipotesa dengan metode ilmiah secara efisien yang hasilnya berguna untuk mengetahui kebenaran dari hipotesa yang ada. Adapun metode yang digunakan :

1. Penelitian lapangan adalah salah satu metode pengumpulan data dalam hal ini yaitu pada PT. NATS NUSANTARA MEDAN.

¹⁾ Winarno Surakhmat, Pengantar Penelitian Ilmiah dasar metode dan teknik, edisi VII, Tarsito, Bandung, 1992, hal 39.

2. Penelitian kepustakaan adalah salah satu metode pengumpulan data seperti buku-buku, majalah yang relevan dengan topik penelitian.

➤ Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :

- a. *Observasi*, yaitu melakukan pengamatan langsung dengan objek yang dipilih.
- b. *Interview*, yaitu dengan cara mengadakan wawancara dengan pimpinan, staf atau karyawan yang membidangi objek yang diteliti.

F. Metode Analisa

Adapun teknik analisa data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Deskriptif adalah dengan cara mengumpulkan data, merumuskan, menafsirkan sehingga diperoleh kesimpulan yang sebenarnya dari perusahaan tersebut.
2. Metode Deduktif, untuk mengetahui kekuatan hubungan antara upah dengan produktifitas kerja karyawan maka penulis menggunakan rumus koefisien korelasi.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi
 x = Produktifitas Karyawan
 y = Upah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Pengertian Upah, Jenis Dan Azasnya

a. Pengertian Upah

Tujuan para pekerja untuk melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat upah atau gaji yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarga yaitu suatu kehidupan yang layak ditinjau dari segi kemanusiaan.

Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang di manivestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

“Upah menurut Sadono Sukiro (2003), didalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran keatas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha”²

Upah adalah penerimaan sebagai balas jasa dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atas jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh maupun keluarganya.

² Sadono Sukino, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, tahun 2003, edisi III, Bab XVI, hal

“Menurut PP No.8 tahun 1981, defenisi upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau pereaturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun kerluarganya.”³

Dengan demikian upah merupakan balas jasa yang diterima buruh atau tenaga kerja tidak hanya cukup sekedar sejumlah uang dan barang-barang kebutuhan pokok tetapi dilengkapi juga dengan jaminan sosial baginya dan keluarganya yang mencakup pengobatan, perumahan dan sebagainya.

Upah dapat dilihat dari dua kepentingan antara majikan dan buruh saling berbeda. Dari sudut majikan (pengusaha atau produsen) upah merupakan biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya. Majikan membayar upah berdasarkan prestasi kerja dengan kalkulasi dan objektif ekonomis, sedangkan para buruh mengharapkan atau menuntut upah yang tinggi berdasarkan kebutuhan hidupnya dan keluarganya berdasarkan subjektif dengan harapan keadilan dan perikemanusiaan.

Di dalam jangka panjang kecenderungan yang berlaku adalah keadaan dimana harga-harga barang maupun upah naik terus menerus. Tetapi kenaikan itu tidaklah serentak dan juga tidak pada tingkat yang sama besarnya. Perubahan yang berbeda ini akan menmbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan

³⁾ DR. Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Penerbit Gramedia, 2002, Bab I, hal : 7

pendapatan merupakan gambaran dari suatu kenaikan kesejahteraan yang dinikmati para pekerja. "Untuk mengatasi masalah ini ahli ekonomi membuat perbedaan diantara dua pengertian upah.

1. Upah Uang adalah sejumlah uang yang diterima pada pekerja dari para pengusaha sebagai bayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.
2. Upah Riel adalah tingkat upah para pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.¹⁴⁾

Contoh : Perbedaan Antara Upah Uang dengan Upah Riel.

Misalkan di dalam tahun 1990 seorang pekerja disuatu industri tekstil menerima pendapatan Rp. 20.000 sebulan pada tahun 2000 pekerja masih melakukan pekerjaannya yang sama dengan mendapat Rp. 60.000. Diantara tahun 1999-2000 dimisalkan harga-harga telah menjadi dua kali lipat. Dengan demikian pendapatan pada tahun 2000 diukur dari kemampuannya membeli barang-barang, nilai rielnnya hanya Rp. 30.000,- yaitu setengah dari upah yang diterima. Gambaran sederhana ini menunjukkan upah uang telah naik tiga kali lipat. Tetapi upah rielnnya hanya naik menjadi satu setengah kali lipat.

Cara menghitung upah riel

Didalam prakteknya menghitung upah riel tidaklah sederhana seperti yang digambarkan dalam contoh diatas. Dalam ekonomi terdapat berbagai jenis barang dan jasa dari tahun ketahun mereka mengalami kenaikan atau perubahan harga yang

¹⁴⁾ Satoro Sukirno. Pengantar Teori Mikro Ekonomi, Ibid, hal : 350



tidak seragam. Ada yang tidak mengalami kenaikan dan ada juga mengalami kenaikan yang relatif lamban. Di samping itu berbagai jenis barang itu sangat berbeda dalam kepentingan hidup manusia. Perbedaan ini menimbulkan akibat yang berbeda terhadap kesejahteraan masyarakat sekiranya harga barang tersebut semakin tinggi. Masalah-masalah yang baru saja diuraikan ini menimbulkan usaha dalam menunjukkan tingkat perubahan harga-harga yang berlaku dalam suatu perekonomian dari tahun ketahun. Ini menyebabkan upah riil dari tahun ketahun sulit dihitung.

Setiap negara biasanya berusaha menggambarkan perubahan harga-harga di dalam perekonomiannya dengan menciptakan indeks harga, yaitu suatu indeks yang memberikan gambaran tentang tingkat rata-rata dari perubahan harga-harga dari waktu ke waktu. Salah satu indeks harga tersebut adalah indeks harga barang konsumen. Indeks harga ini dapat digunakan untuk menaksi upah riil para pekerja dari tahun ketahun.

b. Jenis Upah

Untuk mengetahui tingkat produktifitas karyawan maka perlu dilihat jenis upah yang sesuai dengan seorang karyawan. Oleh karna itu upah dapat dibagi oleh beberapa jenis .” Jenis – jenis upah dibagi atas :

A. Piece Rate , di bagi atas :

1. Upah perpotong proporsional
2. Upah perpotong Taylor

3. Upah perpotong kelompok

B. Time Bonuses ,dibagi atas :

1. Halsey Plan
2. 100 % time premium plan
3. Rowan plan
4. Emerson plan ⁵⁰

A. Piece Rate

a.d.1. Upah Perpotongan Proporsional

Upah per potong proporsional dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan tarif upah per potong yang di dapat dari penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya. Misalnya :

Dalam keadaan normal, para pekerja bisa menghasilkan 500 unit selama 7 jam hari kerja, inilah yang dijadikan standar penentuan tarif.

Jika upah minimum perharinya adalah Rp 5.000. maka tarif perpotong 1 unit adalah $Rp\ 5.000 : 500\ unit = Rp\ 10/unit$.Misalkan karyawan A menghasilkan 600 unit dalam satu hari kerja ia akan menerima upah sebesar $600\ unit * Rp\ 10 = Rp\ 6.000$. Tetapi kalau karyawan B hanya bisa menghasilkan 450 unit perhari ,maka ia akan tetap menerima upah minimal sebesar Rp5.000 . Ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi .

⁵⁰ Des. H. Malayu S.P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, 2003,

Bab V, hal : 129

ad.2. Upah Perpotong Taylor .

Upah perpotong Taylor digunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktivitas nya tinggi dengan yang produktivitas nya rendah . Mereka yang produktivitas nya tinggi ketika out put nya mencapai rata – rata (standar) atau lebih akan menerima upah perpotong lebih besar daripada karyawan yang bekerja dibawah rata-rata .

Misalnya :

Standar produksi 500 unit selama 7 jam kerja . Untuk mreka yang bisa mencapai standar atau melebihi akan menerima upah Rp 10 perpotong . sedangkan dibawah standar akan menerima Rp5 perpotong . Kalau karyawanA bisa menghasilkan 600 unit , maka ia akan menerima $600 * Rp 10 = Rp 6000$. Tetapi karyawan B yang menghasilkan 450 unit akan menerima $450 * Rp 5 = 2.250$. Perbedaan upah ini dimaksudkan untuk memaju karyawan agar bisa bekerja minimal sesuai dengan standar .

ad.3. Upah Perpotong Kelompok .

Cara menentukan upah ini adalah dengan menentukan standar untuk kelompok. Mereka yang berada diatas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif . Sedangkan yang berada dibawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan dengan tarif perjamnya .

Misalnya:

Standart kelompok untuk 3 pekerja adalah 50 unit per jam, atau 400 unit per hari kerja (8 jam kerja), tarif per unit adalah Rp 2,00. Tarif per jam untuk 3 jabatan adalah A = Rp 31,25 ; B = Rp 18,75 ; C = Rp 12,50.

Apabila kelompok menghasilkan 500 unit dari 1 hari kerja (8 Jam), maka penerimaan keseluruhan untuk 3 orang tersebut adalah : $500 \times \text{Rp } 2,00 = \text{Rp } 1000$. sedangkan upah berdasarkan jam kerja untuk 3 orang pekerja tersebut adalah :

$$A : 8 \times \text{Rp } 31,25 = \text{Rp } 250$$

$$B : 8 \times \text{Rp } 18,75 = \text{Rp } 150$$

$$C : 8 \times \text{Rp } 12,50 = \text{Rp } 100$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp } 500$$

Membagi selisih antara Rp 1000 dengan Rp 500 (sebesar Rp 500) bisa dengan cara membagi sama rata untuk ke-3 pekerja yaitu $(\text{Rp } 500 : 3 \text{ orang}) = \text{Rp } 166,67$ per orang. Jadi setiap karyawan mendapatkan :

$$A = \text{Rp } 250 + \text{Rp } 166,67 = \text{Rp } 416,67$$

$$B = \text{Rp } 150 + \text{Rp } 166,67 = \text{Rp } 316,67$$

$$C = \text{Rp } 100 + \text{Rp } 166,67 = \text{Rp } 266,67$$

B. Time Bonuses

a.d.1. Halsey Plan

Pada Halsey Plan, persentase premi yang diberikan adalah 50 % dari waktu yang dihemat, dengan anggapan bahwa tidak ada standart kerja yang sekali.

Misalnya :

Standart produksi 8 jam kerja adlah 500 unit. Tarif per unit adalah Rp 2,00 dan per jam kerja adalah Rp 62,50 (per hari sebesar Rp 500). Jadi, karyawan A yang menghasilkan 600 unit dalam 1 hari kerja akan mendapatkan :

$$\text{Upah pokok} = 8 \text{ jam} \times \text{Rp } 62,50 = \text{Rp } 500$$

$$\text{Premi} = 50 \% \times \text{Rp } 500 = \underline{\text{Rp } 250}$$

$$\text{Upah yang diterima} = \text{Rp } 750$$

ad.2. 100% Time Premium Plan

Pada 100 % Time Premium Plan, persentase premi yang diberikan adalah 75 %. Jadi dengan mengacu pada contoh di atas, jika menggunakan 100 % time premium plan, maka yang didapat karyawan A adalah :

$$\text{Upah Pokok} = 8 \text{ jam} \times \text{Rp } 62,50 = \text{Rp } 500$$

$$\text{Premi} = 75 \% \times \text{Rp } 500 = \underline{\text{Rp } 375}$$

$$\text{Upah Yang Diterima} = \text{Rp } 875$$

ad.3. Rowan Plan

Pada Rowan Plan, premi yang didapat adalah dari selisih antara hasil standar dengan hasil aktual dibagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah.

Dengan mengacu pada contoh di atas maka yang didapat karyawan A adalah :

$$\begin{aligned} \text{Upah pokok} &= \text{Rp } 500 \\ \text{premi } \frac{600 - 500}{600} \times 8 \text{ jam} \times \text{Rp } 62,50 &= \text{Rp } 84 \\ \text{upah yang diterima} &= \text{Rp } 584 \end{aligned}$$

ad.4. Emerson Plan

Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya tabel indeks efisiensi adalah :



Indeks Efisiensi (%)	premi (%)
<50	0
50 – 75	7,5
75 – 100	15
100 – 125	22,5
125 – 150	30

dan seterusnya.

Jadi pada contoh diatas karyawan A mempunyai indeks efisiensi sebesar :

$$\frac{600 - 500}{500} \times 100 + 100\% = 117$$

Maka yang didapat pada karyawan A adalah :

$$\begin{aligned} \text{Upah pokok} &= \text{Rp } 500,- \\ \text{Premi : } 22,5\% \times \text{Rp } 500,- &= \text{Rp } 112,5,- \\ \text{Upah yang diterima} &= \text{Rp } 612,5,- \end{aligned}$$

c. Azas Upah

“Azas upah menurut Drs. Wasis yang berlaku pada saat ini adalah

1. Azas biaya Hidup
2. Azas Kemampuan Membayar
3. Azas Skala Sesuai dengan kontribusinya
4. Azas Produktifitas
5. Azas Prinsip permintaan dan penawaran⁶¹⁾

ad.1. Biaya Hidup (Cost of Living)

Prinsip ini mendasarkan pada anggapan bahwa rupiah dan gaji hendaknya memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi pekerja dan keluarganya. Jika akan dianut prinsip ini, maka dapat diop[ergunakan indeks harga barang keperluan sehari-hari. Dipergunakan angka indeks karena kecenderungan harga akan naik. Kenaikan tersebut hendaknya dapat diikuti oleh upah dan gaji yang diterima para pekerja, kalau diperhatikan maka tuntutan kenaikan upah/ gaji dari para pekerja selalu dengan alasan biaya hidup naik, gaji tidak cukup. Tentu ada persoalan yang timbul disini ialah bahwa pengertian cukup adalah relatif.

ad.2. Kemampuan Membayar

Bisa terjadi, bahwa prinsip biaya hidup tidak dapat dijalankan oleh perusahaan, karena perusahaan tidak mampu. Lalu ada prinsip “sesuai dengan kemampuan” (ability to pay). Sekalipun pemerintah menentukan standard mini

⁶¹⁾ Drs. Wasis. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi 1, Cetak ke-6, penerbit PT. Alumnus, Bandung, 1997, Bab XIV, hal : 189.

soal untuk melindungi pekerjaan menerima gaji (upah) cukup untuk biaya hidup, namun jika perusahaan tidak ada kemampuan membayar maka yang minimal itupun tidak dapat dibayar. Akibatnya ialah, bahwa pekerja yang kakap yang mempunyai ras kuat dengan yang sangat dibutuhkan perusahaan akan lari mencari tempat yang sanggup membayar lebih baik. Prinsip “ability to pay” bisa juga positif. Artinya membayar lebih tinggi dari standard, karena perusahaan mampu membayarnya.

ad.3. Skala Sesuai dengan Kontribusinya.

Skala upah dan gaji sesuai dengan sumbangannya ke dalam produksi (contribution to production), berarti bahwa upah gaji dengan gaji akan dibayar sesuai dengan bagian yang diberikan kepada produksi. Kesulitan yang timbul ialah, bahwa sumbangan pada produksi tidak dapat diukur dengan benar. Prinsip “contribution to production” tidak sama dengan upah menurut prestasi.

ad.4. Produktifitas

Menurut prinsip ini maka upah dan gaji dibayarkan sesuai dengan tingkat produktifitasnya. Disini masih ada kesulitan yang sama dengan prinsip kontribusi, ialah “yard-stick” -nya, ukurannya yang benar sulit dapat ditemukan. Produktifitas tenaga, artinya kemampuan tenaga untuk menghasilkan.

ad.5. Prinsip Permintaan dan Penawaran

Akhir suatu kenyataan tidak dapat diingkari bahwa prinsip permintaan dan penawaran berlaku juga dalam penentuan upah dan gaji. Tenaga yang

mempunyai keahlian yang langka pada umumnya akan menerima upah/gaji yang lebih tinggi dari pada pekerja biasa. Sebaliknya tenaga biasa sangat berlimpah-limpah, sedangkan kesempatan kerja sangat terbatas, akibatnya tenaga kerja biasa ini mau bekerja walaupun menerima upah /gaji yang kecil saja, bahkan mungkin sangat kecil untuk dapat memenuhi kebutuhan yang minimal.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengupahan

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan untuk menetapkan pemakaian upah yang sewajarnya pada tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan, maka suatu perusahaan memepertimbangkan pemberian upah yang sewajarnya kepada pkerja dalam meneteapkan upah yang berlaku dalam perusahaan.

Kenyataan yang dapat disaksikan adalah bahwa terdapat perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah tersebut terjadi pertama-tama karena pada dasarnya karena pasar kerja itu sendiri, terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu dama lain (segmented abor market). Disatu pihak perbedaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda.

“Faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Organisasi Buruh
3. Kemampuan Untuk Membayar

4. Produktifitas
5. Biaya Hidup
6. Pemerintah⁷¹⁾

ad.1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan mutlak dalam masalah tenaga kereja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai "penawaran" yang melimpah upah cenderung turun.

ad.2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "bergaining" karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian pula tingkat sebaliknya.

ad.3. Kemampuan Untuk Membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut yang tinggi, tetapi akhirnya terealisasi pemberian upah akan akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya

⁷¹⁾ Drs. Heidjrachman Ranupandoyo, **Manajemen Personalia**, Edisi IV, 2002, Bab IX,

produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

ad.4. Produktifitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktifitas.

ad.5. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" dari para karyawan.

ad.6. Pemerintah

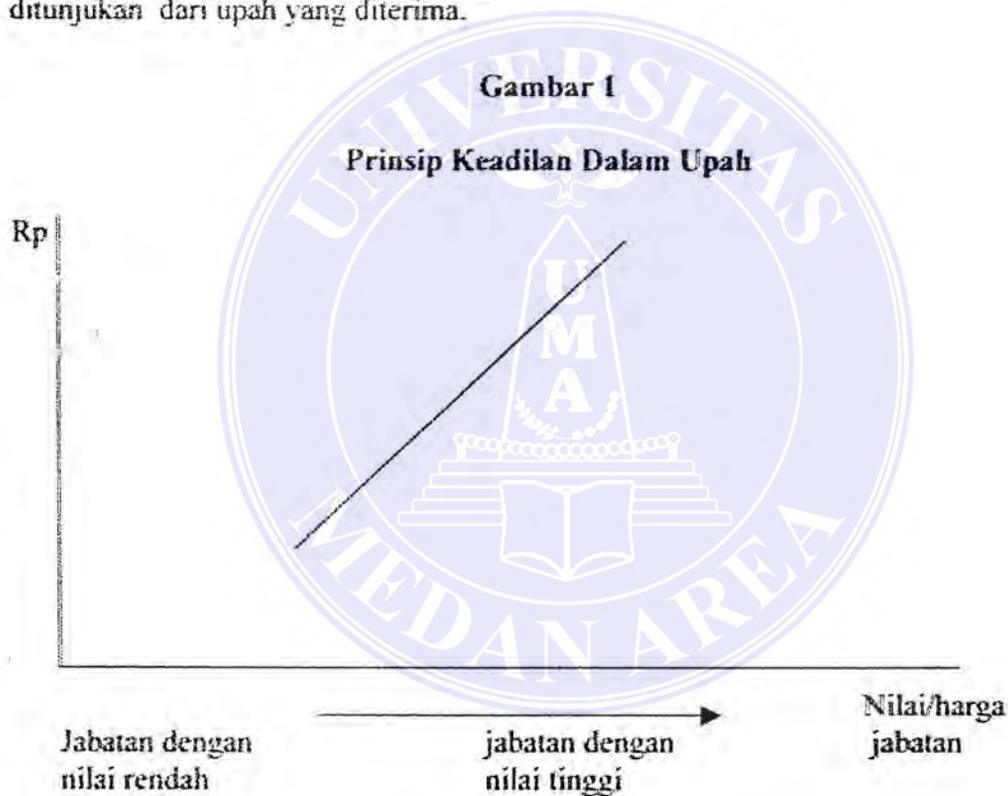
Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

Perbedaan tingkat upah dapat juga terdiri dari satu faktor ke faktor lain. Perbedaan ini pada dasarnya disebabkan oleh alasan-alasan diatas. Demikian juga satu atau lebih alasan-alasan dapat menimbulkan perbedaan tingkat upah dalam suatu daerah yang berbeda.

Di dalam pemberian upah kita juga memperhatikan prinsip keadilan.

Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus

dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (out put). Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itulah pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan oleh suatu jabatan, input dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.



Sumber : Drs. Heidjrachman Ranu Pandojo, Manajemen Personalia

“Faktor-faktor lain yang harus juga diperhatikan dalam menentukan tingkat upah yaitu :

1. Faktor Pendidikan
2. Faktor Pengalaman

3. Besarnya Tanggungan Pegawai
4. Kemampuan Perusahaan
5. Keadaan Ekonomi (standart of living)
6. Kondisi Kerja⁸¹



ad.1. Faktor Pendidikan

Faktor Pendidikan, maksudnya harus dibedakan orang yang mempunyai pendidikan atau dalam hal ini orang yang tidak mempunyai atau dalam hal lain orang mengutamakan pekerjaan.

ad.2. Faktor Pengalaman

Faktor Pengalaman, maksudnya besarnya upah pegawai yang pengalaman berbeda dengan upah pegawai yang tidak mempunyai pengalaman.

ad.3. Besarnya Tanggungan Pegawai

Besarnya Tanggungan Pegawai, yang mempunyai tanggungan akan menerima upah lebih besar (dalam inatura) dari pada pegawai yang tidak mempunyai tanggungan.

ad.4. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan Perusahaan, jika perusahaan tidak memperoleh keuntungan maka para pegawai harus turut menikmati dalam bentuk jasa atau premi tahunan.

ad.5. Keadaan Ekonomi

Keadaan Ekonomi (standart of living) pegawai yang tinggal di kota-kota besar gajinya lebih beasr dari pada pegawai yang tinggal di daerah-daerah.

⁸¹ Payaman, S. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi II, U/L 1995, Bab V, hal : 150

ad.6. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja, maksudnya orang-orang yang bekerja di daerah-daerah terpencil atau melakukan pekerjaan yang berbahaya haruslah mendapat uang yang lebih besar dari pada mereka yang bekerja di desa pada umumnya.

C. Sistem Pengupahan

“Ada empat macam system upah secara umum dapat diklasifikasikan :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi
2. Sistem upah menurut lamanya kerja
3. Sistem upah menurut lamanya dinas
4. Sistem upah menurut kebutuhan”⁹⁾

ad.1. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Sistem upah produksi yang diberikan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-upgrade diri untuk memproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing. System ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energies tetapi kurang menguntungkan bagi mereka yang kemampuannya mulai mundur.

ad.2. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem ini membuat orang untuk lebih loyalitas atau setia terhadap perusahaan atau lembaga kerjanya. System ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang lanjut usia dan juga bagi orang-orang yang muda di dorong untuk masih tetap

bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini memberikan perasaan aman (security felling) kepada karyawan yang cukup usia. Bagian negatif dari system ini adalah kurang bias memotivisir karyawan dan akan diisi orang-orang lamanya kerja.

ad.3. Sistem upah menurut lamanya dinas

Sistem upah ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang akan menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama.

ad.4. Sistem upah menurut kabutuhan

Sistem ini akan memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah kawin atau bekeluarga. Seandainya kebutuhan ini dipenuhi akan memperstandarkan hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari system ini adalah tidak mendorong inisiatif kerja, sehingga sama dengan system upah menurut lamanya kerja dan senirotasi. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan dan masyarakat.

D. Kebutuhan Hidup dan Upah Minimum

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Sebab itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan kerja dan keluarganya dengan

wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum. Jaminan penghasilan yang lebih baik dari pada sekedar memenuhi kebutuhan minimum bukan saja dalam rangka kemanusiaan, akan tetapi juga untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan demi kelangsungan perusahaan.

“ Upah minimum pada dasarnya adalah upah terendah (minimum) yang ditetapkan oleh pihak pemerintah yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam struktur peringkat jabatan yang berlaku pada sebuah organisasi (perusahaan).”¹⁰⁾

tujuan utama dari ditetapkannya upah minimum adalah sebagai jarring pengaman (Safety Net), yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot dibawah daya beli pekerja.

Tujuan utama mengapa upah minimum harus terus dinaikkan adalah :

1. untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayarkan oleh sebuah organisasi (perusahaan)
2. kenaikan upah minimum diharapkan akan meningkatkan penghasilan pekerja pada jabatan yang terendah dalam organisasi tersebut.
3. dari aspek makro, kenaikan upah minimum diharapkan akan membantu mendorong peningkatan daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.

Akhirnya setiap kenaikan upah minimum juga diharapkan akan memperbaiki rasio upah terhadap struktur biaya produksi dan pada gilirannya

¹⁰⁾ DR. Achmad S. Ruky, Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan

Perusahaan, Ibid, hal : 191



diharapkan akan mendorong peningkatan tingkat produktifitas nasional selain diharapkan pula akan memperbaiki etos dan disiplin kerja.

Kalaupun sasaran yang dicapai supaya upah minimum itu paling sedikit memenuhi kebutuhan hidupnya, namun penetapan upah minimum tersebut masih juga disarkan pada kemampuan perusahaan di daerah bersangkutan, artinya harus dijaga supaya dengan penerapan upah minimum jangan sampai ada perusahaan yang bangkrut atau justru mengurangi karyawan. Dengan demikian upah minimum yang berlaku didaerah umumnya masih kecil. Tingkat kesejahteraan karyawan tergantung kepada upah yang diberikan perusahaan pada karyawan.

E. Pengertian dan Metode Pengukuran Produktifitas

Masyarakat sering menilai keberhasilan para manajer produksi dan operasi dari produktifitas perusahaan mereka." Peningkatan produktifitas secara esensial adalah misi para manajer produksi dan operasi. Drucker menyatakan produktifitas adalah tes pertama kemampuan manajemen"¹¹⁾

Untuk menaikkan produktifitas, para manajer, teknisi dan karyawan semua harus memproduksi lebih banyak keluar (nilai rupiah atau unit produksi dan unit jasa) dan setiap unit masukan.

Mereka harus memproduksi lebih banyak keluaran dari setiap jam tenaga kerja yang digunakan, dari setiap rupiah infestasi modal, dari setiap unit bahan mentah dan dari setiap unit energi yang dikonsumsi dalam produksi. Jadi,

¹¹⁾ T. Hani Handoko. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi I, Penerbit BPFE – Yogyakarta, 1999, Bab XVII, hal : 210-212

produktifitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu system produktif.

John Kendrick mendefinisikan produktifitas sebagai hubungan antara keluaran (output) berupa barang dan jasa dengan masukan (input) berupa sumber daya manusia atau buka. Hubungan tersebut biasanya dinyatakan dengan rasio. Maka produktifitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, sehingga makin tinggi rasio makin tinggi pula produktifitas. ¹²⁾

Perusahaan-perusahaan telah mempunyai suatu mentalitas akuntansi rupiah sehingga sulit untuk mendapatkan mereka berfikir lebih dalam istilah produktifitas yang lain. Karena itu produktifitas diukur dan dimonitor, agar manajemen dapat menentukan arahnya, naik atau turun, dapat membandingkan produktifitas organisasinya dengan para pesaing dan mengukur dampak program-program perbaikan produktifitas atau pengukuran biaya yang mereka lakukan.

Pengukuran produktifitas dapat dilakukan dengan macam-macam ukuran, baik pada tingkat perusahaan maupun unit-unit atau kegiatan-kegiatan individual..

Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktifitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mandorong efisiensi produksi. Pertama, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaa atau pengukuran akan meningkatkan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktifitas. Kedua, diskusi tentang gambaran yang berasal data yang kurang memnuhi syarat sekalipun yang memberi dasar bagi penganalisaan proses yang telah ditentukan.

¹²⁾ James A. F. Stoner, Alfonsus Sirait, **Manajemen**, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000, Bab

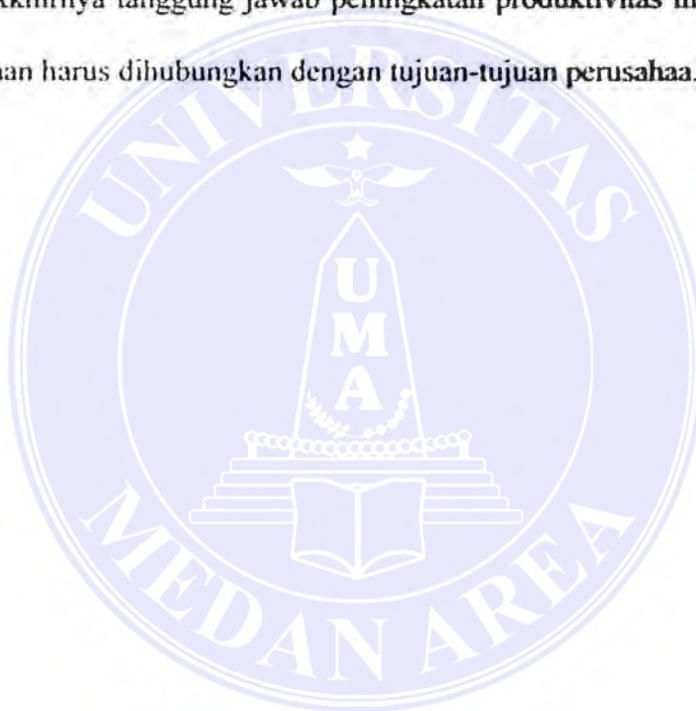
Menfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktifitas terlihat pada penempatan perusahaan dalam menentukan target/ sarana tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodic terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan serta pengamatan atas perubahan dari gambaran data yang diperoleh sering diagnostik yang menunjukkan pada kemacetan dan rintangan dalam meningkatkan penampilan organisasi. Satu keuntungan praktis dari pengukuran produktifitas adalah pembayaran staf dan gambaran data melengkapi satu dasar manfaat atas penampilan yang ditingkatkan dengan informasi dalam bentuk trend dimasa lalu, pelaksanaan dan proyeksi, memberikan petunjuk-petunjuk pada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan mengendalikan permasalahan perusahaan.

Ada tiga system yang harus diikuti dalam pengukuran produktifitas pada tingkat-tingkat lebih rendah dalam perusahaan yaitu :

1. Para manajer departemen harus diminta untuk mengembangkan ukuran-ukurannya sendiri dengan para staf. Para manajer departemen lini harus menetapkan ukuran-ukuran, karena komitmen manajerial diperlukan dan para manajer lini yang bertanggung jawab sering mengetahui yang paling baik tentang cara untuk mengukur keluaran-keluaran dan masukan-masukan untuk unit mereka.
2. Rasio-rasio produktifitas sedapat mungkin harus dikaitkan dengan semua tanggung jawab pekerjaan. Dalam berbagai kasus, hal ini memerlukan rangkaian

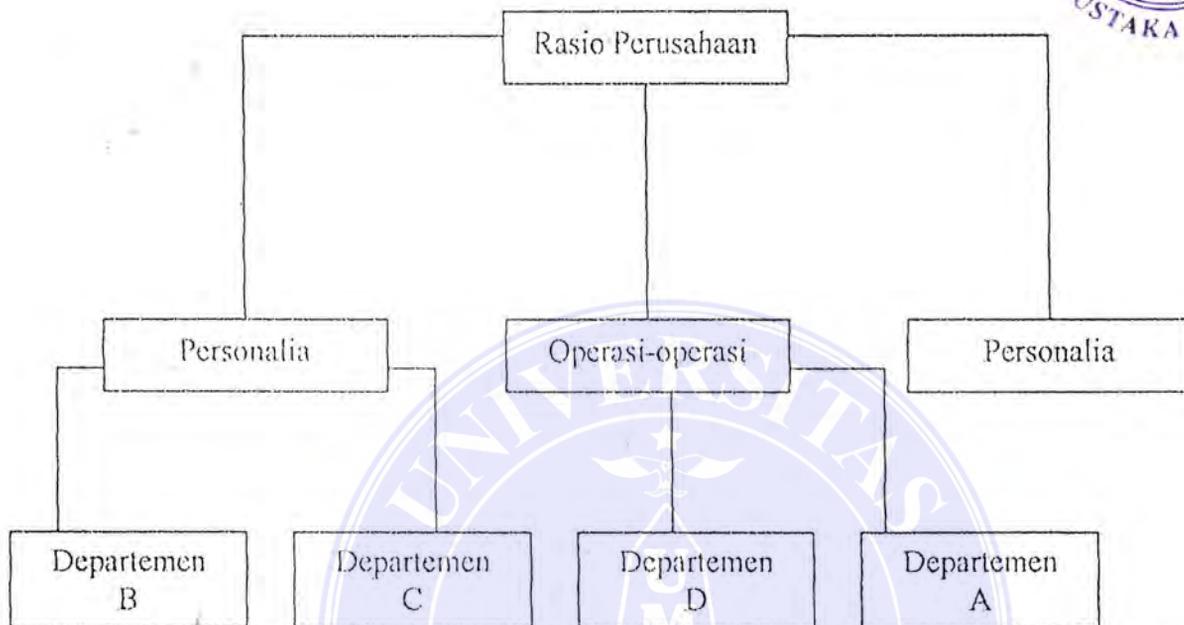
rasio produktivitas atau rasio keseluruhan tertimbang, apapun rasio yang dirumuskan, dapat menyajikan suatu ukuran yang sesuai dengan pekerjaan total.

3. Semua pengukuran produktivitas hendaknya dihubungkan dalam suatu pola hierarki seperti ditunjukkan pada gambar 4 untuk menjaga konsistensi rasio-rasio tingkat atas dan bawah, para manajer departemen seharusnya tidak menetapkan rasio-rasionya sendiri sampai rasio-rasio tingkat yang lebih tinggi telah ditentukan. Akhirnya tanggung jawab peningkatan produktivitas masing-masing unit perusahaan harus dihubungkan dengan tujuan-tujuan perusahaan.





Gambar 2
Hierarki Rasio-rasio Produktivitas



Sumber : T. Hani Handoko, Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi

BAB III

PT .Nats Nusantara MEDAN

A . Gambaran Umum Perusahaan

I. Sejarah Singkat Perusahaan

PT . Nats Nusantara yang beralamatkan di jalan T . Cik Ditiro No 124 Medan . Adapun PT Nats Nusantara ini berdiri pada tanggal 15 April 1978 . Dan PT. Nats Nusantara dimasa itu pun telah mempertinggi reputasinya pada tingkat yang tertinggi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Ground Handling .

Latar belakang pendirian perusahaan ini karena adanya peningkatan demand akan pelayanan ground handling pesawat udara di bandara polonia dengan frekwensi penerbangan ketika itu mulai meningkat secara tajam selaras dengan tingginya pertumbuhan ekonomi dan investasi di Sumatra utara .Gejala lingkungan ekonomi ,politik dan sosial muncul saat itu diyakini dan direspon oleh para pendiri PT. Nats Nusantara sebagai peluang bisnis yang layak untuk digeluti karna diperkirakan memiliki prospek yang bagus. Namun yang paling penting dari sejarah berdirinya PT Nats Nusantara ini adalah dorongan yang kuat dalam hati dan jiwa para pendiri untuk berperan aktif membangun daerah Sumatera Utara, terutama menciptakan lapangan kerja .

PT. Nats Nusantara juga berusaha mengikuti dari kemajuan teknologi dengan cara melakukan pengembangan ataupun pengadaan peralatan yang digunakan dalam

operasional yang berorientasi kepada kualitas pelayanan dan teknologi yang modern sesuai dengan standar internasional .

Dari waktu ke waktu PT. Nats Nusantara berkembang menjadi perusahaan ground handling yang memiliki pelayanan yang bertaraf internasional, serta juga juga untuk mempertinggi reputasinya pada tingkat yang tertinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang ground handling. Hal ini dibuktikan dengan penghargaan – penghargaan internasional dan nasional yang diterima dari perusahaan penerbangan , antara lain :

- a. Penghargaan dari Singapura Airlines (1983 / 1984 /1987 /1988 dan 1989)
- b. Penghargaan dari Malaysia Airlines (1987 /1989 /1990 dan 1991)
- c. Penghargaan dari Pelangi Airlines
- d. Penghargaan dari Mobil Oil Indonesia (MOI)

Sejak pertama sekali PT Nats Nusantara pertama sekali menangani Silk Air dan Malaysia Airlines. Yang mana PT. Nats Nusantara sebagai perusahaan ground handling yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap perusahaan penerbangan yang di tangannya. Seluruh tugas seperti Pasasi, Custome Immigration dan Quarantien, Lost and Found, Bus serta Loadsheet dan seluruh kegiatan di Ramp (Cargo) dikerjakan oleh staff PT. Nats Nusantara, begitu juga peralatan –peralatan dan Ground Support Equipment (GSE) disediakan oleh PT. Nats Nusantara .

Hingga saat ini PT. Nats Nusantara telah melakukan kerja sama dengan beberapa perusahaan penerbangan baik domestik maupun internasional , antara lain :

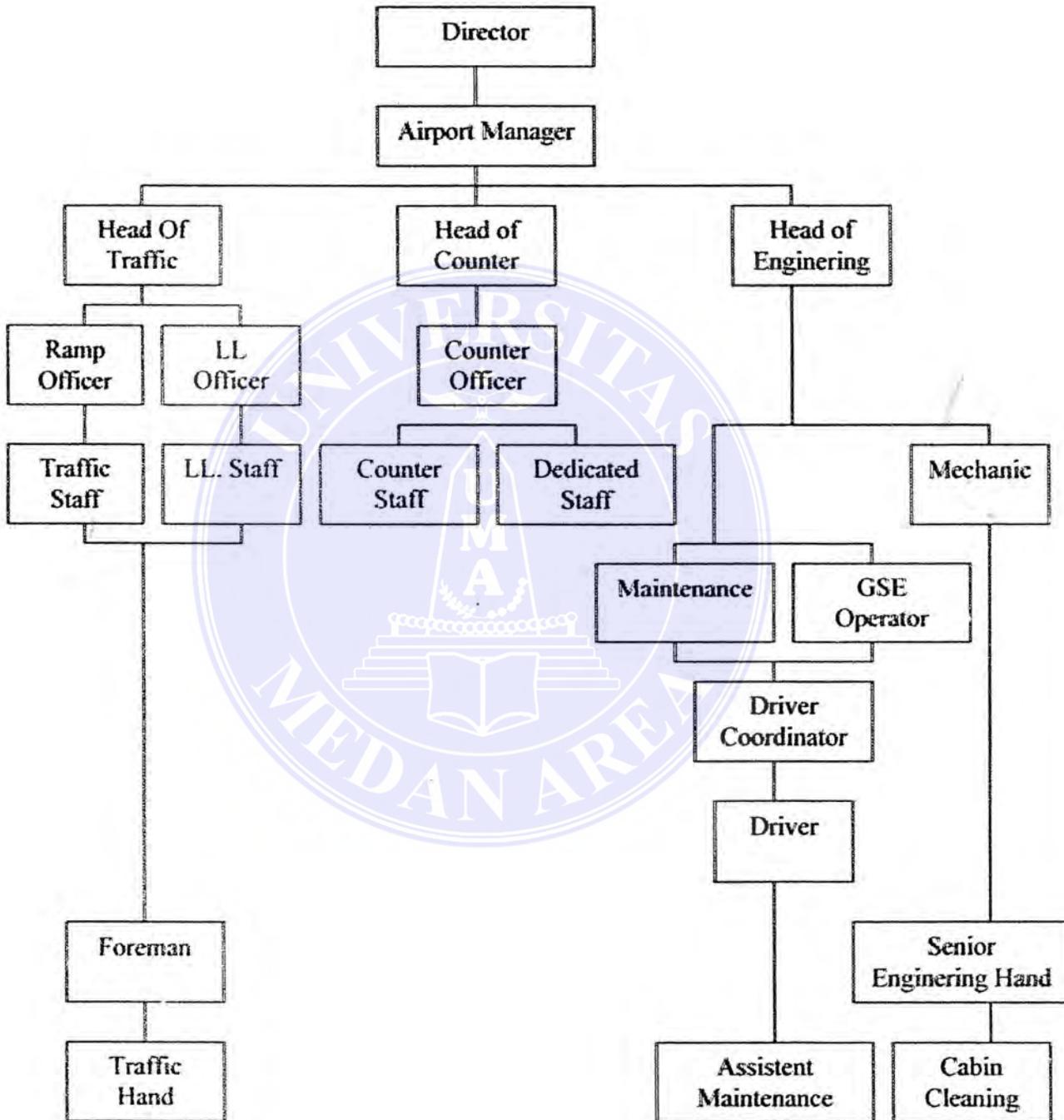
- a. Silk Air lines
- b. Malaysia Airlines
- c. Air Asia
- d. Lion Airlines
- e. Adam Airlines
- f. Star Airlines
- g. Batavia Airlines
- h. AWAIR

2. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan memiliki Struktur organisasi yang berbesa – beda sesuai dengan situasi dan kondisi dari perusahaan yang bersangkutan , begitu juga dengan struktur organisasi di PT Nats Nusantara. Dan upaya agar menjamin proses bisnis dapat berjalan dengan baik maka system manajemen PT Nats Nusantara memiliki Struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 3

Struktur Organisasi pada Perusahaan PT. Nats Nusantara Medan



Sumber : Kantor PT. Nats Nusantara Medan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area. Access From (repository.uma.ac.id)12/2/24

1. Director : bertanggung jawab atau mengatur perusahaan dengan cara melakukan pendelegasian wewenang kepada station manager secara langsung.
2. Station Manager : bertanggung jawab langsung di lapangan atau operasional dengan melakukan pendelegasian manager atau koordinasi kepada head of traffic, counter engineer.
3. Head Of Traffic : bertanggung jawab langsung kepada station manager mengenai bidang tugas di bagian traffic dengan melakukan koordinasi dengan counter dan engineering.
4. Head Of Counter : bertanggung jawab langsung kepada station manager mengenai bidang tugas chek-in counter penumpang pesawat dengan melakukan traffic engineer.
5. Head Of Engineering : Bertanggung jawab langsung kepada station manager mengenai bidang tugas kelayakan pesawat untuk membeli barang dan seluruh peralatan yang dibutuhkan pesawat sewaktu di darat bertugas memberikan pengarahannya dan pengawasan secara langsung tugas dari pada Maintenance dan GSE Operator.
6. F/C Ramp Officer : bertugas memberikan arahan kepada traffic staff mengenai arus bongkar muat/ cargo (bagasi) baik yang datang maupun yang akan berangkat.



7. L.L Officer : bertugas memberikan pengarahan atau mengawasi secara langsung LL Staff dalam melaksanakan tugasnya yaitu melayani komplain dari penumpang secara langsung.

8. Counter Officer : Bertugas memberikan pengarahan dan mengawasi counter staff dan dedicated staff dalam melaksanakan tugas secara langsung.

9. Traffic Staff : Bertugas menghitung berat cargo/ bagasi baik yang keluar atau yang masuk ke dalam pesawat untuk dihitung dalam disesuaikan dengan berat pesawat, sehingga pesawat layak terbang dengan berat ideal sehingga pesawat mampu terbang dengan maksimal.

10. LL Staff : Bertugas melayani secara langsung apabila ada penumpang yang kehilangan atau pun mengalami kerusakan bagasi yang mereka miliki dengan catatan penumpang lalu bisa menunjukkan dokumen yang dibutuhkan.

11. Counter staff : Bertugas melayani penumpang pada saat check in untuk mendapatkan boarding pass atau nomor tempat duduk dan melakukan pemeriksaan terhadap masa berlaku tiket dan dokumen keimigrasian.

12. Dedicated Staff : Bertugas membantu pramugari dalam mengatur penumpang sewaktu pesawat masih berada di darat.

13. Mechanic : Bertugas memeriksa dan memperbaiki seluruh peralatan yang digunakan untuk mendukung kebutuhan peralatan pesawat sewaktu di darat dan melakukan pengecekan terhadap mesin pesawat agar sewaktu terbang tidak mengalami masalah.

14. Maintenance : Bertugas melakukan perbaikan secara langsung terhadap semua peralatan agar peralatan selalu dalam keadaan Ready For Use atau siap pakai .

15. GSE Operator : Bertugas mengoperasikan secara langsung semua semua peralatan yang dibutuhkan oleh pesawat sewaktu berada didarat.

16. Driver Coordinator : Bertugas memberikan perintah langsung serta arahan– arahan terhadap driver.

17. Driver : Bertugas mengemudikan semua bus yang digunakan untuk mengantar dan menjemput penumpang dari pesawat ke terminal kedatangan maupun dari terminal keberangkatan kepesawat.

18. Foreman : Bertugas memberi perintah langsung dan bekerja secara langsung dengan traffic hand.

19. SeniorEng Hand : Bertugas memberi perintah dan bekerja secara langsung dengan Cabin Cleaning

20. Traffic Hand : Bertugas melakukan bongkar muat kargo atau bagasi penumpang baik yang datang maupun yang berangkat.

21. Ass. Maintenance : Bertugas memeriksa semua bus yang digunakan baik sebelum dan sesudah dipergunakan.

22. Cabin Cleaning : Bertugas membersihkan kabin pesawat dan merapikan tempat duduk penumpang di kabin agar dalam keadaan bersih dan rapi.

3. Bidang Usaha

Pada saat ini PT Nats Nusantara melakukan kontrak kerjasama dengan maskapai penerbangan MAS ,Silk Air, Lion Air, serta Air Asia dalam hal pelayanan ground handling di bandara polonia . Jasa pelayanan ini meliputi :

- Melayani penumpang mulai check – in sampai masuk ke pesawat pada saat keberangkatan (Departure) dan sebaliknya pada saat kedatangan (Arrival)
- Menangani barang –barang bawaan dan cargo .
- Menyediakan kebutuhan listrik (ground power) selama pesawat parkir di bandara
- Mengisi dan mengosongkan lavatory disposal dari pesawat dan cleaning service.
- Memenuhi dan memastikan kelayakan terbang setiap yang akan take off.

Seluruh proses ground handling dan unit kerja yang ada berada dalam kendali dan kordinasi masing – masing bagian sebagai berikut :

- Bagian Counter : - Chech –in (ticketing)
 - Bagagge labeling dan loading ke trolli
 - Lost and found
- Bagian Traffic : - Loading Baggage/cargo
 - Unloading Baggage / cargo
- Bagian Engineering : - Ground power unit
 - Cleaning service
 - Fuel Service
 - Maintenance



Hal diatas adalah ruang lingkup kegiatan kerja yang memiliki pengertian sebagai berikut :

➤ **Bagian Counter** : Adalah bagian yang fungsinya mengurus penumpang secara administrasi . Yang dibagi atas :

- **Check – in (ticketing)** adalah suatu bagian yang bertugas untuk pemeriksaan atau pendataan bagi semua penumpang yang memiliki tiket untuk mendapatkan nomor tempat duduk demi kelancaran dan keteraturan penumpang pesawat agar tidak terjadi kelebihan penumpang dari kursi yang tersedia di pesawat . Serta bagian ini bertugas memeriksa semua dokumen – dokumen baik paspor maupun visa luar negeri.
- **Baggage Labelling** adalah suatu bagian yang bertugas memberi label atau keterangan tertulis pada masing – masing bagasi yang dimiliki penumpang agar tidak tertukar antara penumpang satu dengan yang lain serta pada pada label tersebut juga tertulis nomor penerbangan dan tujuannya sehingga dapat dipastikan barang tidak terbawa oleh pesawat yang berbeda.
- **Loading ke trolly** adalah suatu bagian yang bertugas memuat barang – barang / bagasi penumpang dari check – in counter ke pesawat.
- **Lost and Found** adalah suatu bagian yang bertugas untuk melayani komplain atau pelaporan dari para penumpang pesawat apabila mengalami kerusakan ataupun kehilangan barang bawaan mereka.

- **Bagian Traffic** adalah bagian yang fungsinya mengurus kelancaran bagasi atau barang bawaan penumpang dari lokasi check in counter ke pesawat.

Yang dibagi atas:

- **Loading baggage** adalah suatu bagian yang bertugas di pesawat untuk memuat barang dari troli ke dalam pesawat.
- **Unloading Baggage** adalah suatu bagian yang bertugas menurunkan atau membongkar barang dari pesawat ke troli.

- **Bagian Engineering** adalah suatu bagian yang fungsinya mengurus semua kebutuhan peralatan untuk mendukung kelancaran pesawat yang ada di darat. Yang dibagi atas :

- **Ground power unit** adalah bagian yang tugasnya menyiapkan semua peralatan yang diperlukan pesawat yang di pesan oleh pilot sewaktu hendak mendarat. Seperti pendorong pesawat, Tangga penumpang, kursi roda, mobil tangki kotoran, dan mobil penunjang AC pesawat.
- **Cleaning service** adalah adalah suatu bagian yang bertugas membersihkan lantai dan tempat duduk didalam kabin pesawat.
- **Fuel Service** adalah suatu bagian yang bertugas menghubungi pertamina apabila ada permintaan dari pilot untuk pengisian bahan bakar oleh pesawat.

Berikut ini akan disajikan table peningkatan jumlah pesawat yang dilayani selama 3 tahun yaitu dari tahun 2003 s/d 2005.

Tabel 1
Pesawat yang dilayani atau di handle

Tahun	Jumlah Pesawat
2003	9
2004	11
2005	15

Sumber: PT Nats Nusantara Medan

Keterangan:

Pada tahun 2003 jumlah pesawat yang dilayani hanya 9 buah pesawat. Sedangkan pada tahun 2004 jumlah pesawat yang dilayani mengalami peningkatan yaitu menjadi 11 pesawat. Dan pada tahun 2005 jumlah pesawat yang dilayani juga mengalami peningkatan menjadi 15 pesawat.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa setiap tahun jumlah pesawat yang dilayani mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang semakin baik karena system pengupahan yang diterapkan pada perusahaan semakin efektif.

B. Dasar dan Sistem Pengupahan

Dalam melaksanakan kewajibannya yaitu membayar upah PT. Nats Nusantara menerapkan system biaya hidup (cost of living) dan kemampuan membayar. Hal ini bisa diketahui dari anggapan bahwa gaji yang diterima karyawan harus memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bagi pekerja dan keluarganya. Selain itu juga perusahaan harus menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan tinggi rendahnya tingkat upah yang diberikan kepada setiap karyawan. Jadi, walaupun pada

dasarnya PT. Nats Nusantara menerapkan system biaya hidup dan kemampuan membayar tetapi harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Sedangkan system pengupahan yang dilaksanakan pada PT. Nats Nusantara didasarkan pada Grade (level) dari masing-masing karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut.



Tabel 1
PT.NATS NUSANTARA
DAFTAR UPAH
2005

TAHUN MULAI BEKERJA												
GRADE	1978 - 1979	1980 - 1984	1985 - 1990	1992 - 1994	1996 - 1997	1998 - 1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	740.000		720.000		700.000		680.000	680.000	680.000	680.000	680.000	770.000
1A												
2	780.000	760.000			740.000		720.000	720.000	720.000	720.000	720.000	700.000
2A							740.000					
2B		830.000						740.000				
3	900.000		860.000						760.000			700.000
4	920.000	880.000		860.000	830.000	820.000	820.000	780.000	780.000	760.000	760.000	760.000
4A	1.000.000			950.000		900.000	850.000		800.000			
5				1.080.000	1.040.000	1.020.000		1.000.000				
TOTAL	4.340.000	2.470.000	1.580.000	2.890.000	3.310.000	2.740.000	3.070.000	3.160.000	4.480.000	2.160.000	2.160.000	2.930.000

Sumber : Kantor PT. Nats Nusantara Medan

Keterangan table :

Kolom grade atau level adalah menerangkan jabatan atau golongan yang ada pada PT. Nats Nusanatara, dimana :

1. Grade satu adalah untuk jabatan traffic hand dan cabin cleaning, dimana karyawan pada level ini yang tahun masuknya 1978 – 1979 memperoleh upah Rp. 740.000,-. Yang tahun masuknya 1980 – 1984 tidak memperoleh upah dikarenakan tidak adanya karyawan yang menempati posisi tersebut, tahun masuknya 1988 – 1990 mendapatkan upah Rp. 720.000,-. Yang tahun masuknya 1992 – 1994 tidak mendapatkan upah, tahun masuknya 1996 – 1997 mendapatkan upah Rp. 700.000,-. Yang tahun masuknya 1998 – 1999 tidak ada upah, pada tahun 2000 mendapatkan upah Rp. 680.000,-. Pada tahun 2001 mendapatkan upah Rp. 680.000,-. Pada tahun 2002 mendapatkan upah Rp. 680.000,- pada tahun 2003 mendapatkan upah Rp. 680.000,- pada tahun 2004 mendapatkan upah Rp. 680.000,- dan pada tahun 2005 mendapatkan upah Rp. 770.000,-
2. Pada Grade 1A tidak ada karyawan yang menempati posisi tersebut karena dilakukan perubahan manajemen yang menghapuskan grade 1A.
3. Grade 2 yang tahun masuknya 1978 – 1979 Rp. 780.000,- pada tahun 1980 – 1984 Rp. 760.00,- pada tahun 1996 – 1997 Rp. 740.000,- pada tahun 2000 Rp. 720.000,- pada tahun 2001 Rp. 720.000,- pada tahun 2002 Rp. 720.00,- pada tahun 2003 Rp. 720.000,- pada tahun 2004 Rp. 720.000,- pada tahun 2005 Rp. 700.00,-
4. Pada Grade 2A hanya ada pada tahun 2001 Rp. 740.000,-

5. Pada Grade 2B, pada tahun 1980 – 1984 Rp. 830.000,- dan pada tahun 2000 Rp. 740.000,-.
6. Pada Grade 3, pada tahun 1978 – 1979 Rp. 900.000,- tahun 1988 – 1990 Rp. 860.000,- pada tahun 2002 Rp. 760.000,- dan tahun 2005 Rp. 700.000,-.
7. Pada Grade 4, tahun 1978 – 1979 Rp. 920.00,- pada tahun 1980 – 1984 Rp. 880.000,- pada tahun 1992 – 1994 Rp. 860.000,- pada tahun 1996 – 1997 Rp. 830.000,- pada tahun 1998 – 1999 Rp. 820.000,- pada tahun 2000 Rp. 820.000,- pada tahun 2001 Rp. 760.000,- pada tahun 2002 Rp. 780.000,- pada tahun 2003 Rp. 760.000,- pada tahun 2004 Rp. 760.000,- pada tahun 2005 Rp. 760.000,-.
8. Pada Grade 4A, pada tahun 1978 – 1979 Rp. 1000.000,- pada tahun 1992 – 1994 Rp. 950.000,- pada tahun 1998 – 1999 Rp. 900.000,- pada tahun 2000 Rp. 850.000,- dan pada tahun 2002 Rp. 800.000,-.
9. Pada Grade 5, pada tahun 1992 – 1994 Rp. 1.080.000,- pada tahun 1996 – 1997 Rp. 1.040.000,- pada tahun 1998 – 1999 Rp. 1.020.000,- dan pada tahun 2001 Rp. 1.000.000,-.

C. Kebutuhan Hidup dan Upah Minimum Propinsi

I. Kebutuhan Hidup

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Sebab itu, upah harus cukup untuk memuhi kebutuhan kerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering

disebut kebutuhan hidup minimum (KFM). Adalah tanggung jawab masyarakat



pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pekerja dapat terpenuhi melalui pekerjaan dari mana dia memperoleh penghasilan.

Pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah minimum itu paling sedikit cukup memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarga.

Kalaupun sasaran yang dicapai supaya upah minimum itu paling sedikit memenuhi KFM, namun penetapan upah minimum tersebut masih juga didasarkan pada kemampuan perusahaan yang bersangkutan, artinya harus dijaga supaya dengan penerapan upah minimum jangan sampai ada perusahaan yang bangkrut atau justru mengurangi karyawan.

2. Upah Minimum Propinsi

Perusahaan dalam menentukan tingkat upah yang akan diberikan karyawan harus mengikuti ketentuan atau ketetapan yang telah berlaku. Tingkat upah pada PT. Nats Nusantara Medan juga selalu diatas tingkat upah minimum propinsi yang ditetapkan oleh gubernur Sumatera utara. Penetapan tingkat upah pada PT. Nats Nusantara Medan yang selalu diatas dari pada tingkat upah minimum propinsi ini dimaksudkan untuk merangsang produktifitas karyawan.

D. Produktifitas yang Dicapai

Berbagai upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja disegala bidang serta di dukung oleh semangat kebersamaan dari seluruh para

produktifitas yang di capai dibidang *Ground Handling* yang merupakan tugas rutin , dan agar mampu meningkatkan motivasi dari seluruh karyawan PT Nats Nusantara agar lebih giat lagi bekerja.

PT. Nats Nusantara yang berdiri pada tanggal 15 april 1978 dimasa itu pun telah berusaha untuk mempertinggi reputasinya pada tingkat tertinggi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *Ground Handling*. Hal ini dibuktikan dengan penghargaan – penghargaan *Internasional* dan *National* yang diterima dari perusahaan penerbangan, antara lain:

- a. Penghargaan dari *Singapore Airlines* (1983/ 1984/ 1987/ 1988 dan 1988/ 19989)
- b. Penghargaan dari *Malaysia Airlines* (1987/ 1989/ 1990 dan 1990/ 1991)
- c. Penghargaan dari *Pelangi Airlines*
- d. Penghargaan dari *Mobil Oil Indonesia (MOI)*

Sedangkan produktifitas yang dicapai selama tahun 2005 dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 3

Dani Hara - Pengaruh Upah terhadap Produktifitas Karyawan telah Ditetapkan pada....

PT. NATS NUSANTARA

DAFTAR KETERANGAN KEHADIRAN/KETIDAK HADIRAN TRAFFIC HAND

Day :

Date :

NAME	FLIGHT NUMBER / TIME																																																											
	AA 220-AA880				MI 232-MI233				MH 600-MH 601				JT 302-JT 268				AA 801-AA 223				MH 802-MH 803				JT 239-JT 303				MH 854-MH 805				JT 384-JT 166				AA 224-AA 225				JT 385-JT 385				AA 226-AA 227				MI 238-MI 237											
GROUP A	09.10 - 09.40				09.55 - 09.45				09.25 - 10.10				10.40 - 11.20				11.50 - 12.20				12.25 - 13.10				13.30 - 14.20				14.45 - 15.25				14.50 - 15.30				15.00 - 15.30				15.40 - 17.30				17.40 - 18.10				18.25 - 20.25											
	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A	A/C	C	M	A								
ARR/DEPR																																																												
SUWARMAN					O	F	F		D	A	Y																																																	
RONI					✓												✓												✓																															
ARMADA					O	F	F		D	A	Y																																																	
HENGKI					✓								✓																																															
M. JANUAR					✓												✓								✓																																			
DENI	✓																✓												✓																															
SYAFRUDIN																													✓								✓																							
SUMARIADI	✓																✓								✓																																			
AHMAD					✓								✓																✓																															
SUGICNO																					✓																																							
HENDRA CIPTA																	✓												✓																															
RONI. K					✓								✓																																															
AULI MIRAJ					✓																				✓								✓																											
LEONARDI	✓																✓																																											
TONI.D					✓								✓												✓																																			
FANDI AKEAR																																																												
ARIFIN.S					O	F	F		D	A	Y																																																	
KURNIAWAN																	✓								✓				✓																															
BAMBANG																					✓																																							
M. TONI													✓				✓																✓																											
YOCE	✓																								✓																																			
DEDI HIDAYAT																													✓																															
M. TAUFIK													✓				✓																																											
ADRI																									✓																																			
HEWAN																																																												
WEDODO	✓												✓								✓																																							
ISKANDAR																									✓																																			

Note : A/C : AIRCRAFT M : MAKE UP
C : COUNTER A : ARRIVAL

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Keterangan :

Aircraft (A/C) adalah jenis pekerjaan mengangkat bagasi dari troli kedalam pesawat.

Counter (C) adalah penyusun barang bawaan penumpang agar tak salah kepemilikanya.

Make Up (M) adalah pekerjaan mengangkat atau menaikan barang dari conter ke troli.

Arrival (A) adalah pekejaan membongkar barang yang datang dari troli ke area kedatangan bagasi.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanda ceklis menerangkan produktivitas dalam lapangan pekerjaan, dimana karyawan yang melakukan pekerjaan minimal 3 kali dalam satu hari.

Sedangkan kolom yang berada dibawah kolom flight number adalah kolom yang menerangkan pesawat yang dilayani. Jadi, dalam 1 hari ada 13 penerbangan yang dilayani. Jika karyawan yang hanya di ceklis dibawah 3 kali berarti produktivitas karyawan tersebut menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pada PT. Nats Nusantara dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya memberikan beberapa fasilitas berupa bantuan kemalangan bagi setiap anggota pegawai/ karyawan dari perusahaan tersebut apabila ditimpa kemalangan dan juga memberikan hadiah lebaran lainnya.
2. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan memakai organisasi garis dan staff. Dengan dipergunakannya bentuk ini maka kepala bagian dapat lebih mudah mengawasi karyawannya masing-masing. Selanjutnya apabila dikemudian hari perusahaan ini semakin maju, maka bentuk organisasinya diperluas pula sesuai dengan kebutuhannya.
3. Selain dari upah dalam bentuk uang, perusahaan juga memberikan tunjangan pada hari-hari besar agama, berupa bahan-bahan keperluan rumah tangga seperti tepung, gula, sirup, dan lain-lain.
4. Bagi karyawan yang bekerja dari jam atau bekerja setelah selesai jam kerja, maka perusahaan memberikan uang lembur. Uang lembur dihitung berdasarkan jumlah kelebihan jam kerja atau seberapa banyak dia bekerja diluar jam kerja.
5. Rangsangan yang diberikan pada karyawan hanya berbentuk uang. Tujuannya adalah agar karyawan semakin bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal ini tentu sangat berpengaruh dalam meningkatkan hasil produksi dan penjualan.

6. Kekuatan hubungan antara tingkat upah dengan penjualan bersifat positif yaitu sebesar 0,95 yang berarti tingkat upah yang ditetapkan selama 3 tahun (2003 s/d 2005) mampu mempengaruhi produktivitas sebesar 95 %.



B. Saran

1. Dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja karyawan disamping upah dan rangsangan yang telah ada, hendaknya perusahaan juga perlu memberikan rangsangan berupa surat penghargaan baginkaryawan yang mempunyai prestasi istimewa. Cara ini biayanya tidak mahal tetapi mempunyai manfaat yang sangat besar (efek psikologis) asalkan pelaksanaannya benar objektif.
2. Pengembangan kecakapan kerja karyawan dalam mendorong dan membantu pada karyawan untuk mengembangkan bakat dan keahliannya perlu diadakan latihan-latihan khusus sehingga bakat yang terpendam dapat tersalurkan.
3. Dalam pemberian rangsangan bagi karyawan yang langsung pada produksi yang lebih dari kapasitas produksi normalnya diadakan perbedaan. Sehingga pekerja yang malas dan yang rajin tidak disamakan, agar dapat bekerja dengan kesadaran dan tanggung jawab.
4. Untuk meningkatkan kemajuan perusahaan perlu di tanamkan pengertian kepada karyawan mengenai rasa turut serta dalam produksi (proses) dan tanggung jawab yang lebih besar lagi terhadap maju mundurnya perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. Ruky. **Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk karyawan Perusahaan**. Penerbit Gramedia. 2002
- Malayu, SP. Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. 2003
- Heidjarachman Ramupandojo. **Manajemen Personalia**. Edisi IV. 2002
- Payaman, S. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Edisi II. UI. 1995
- Sadono Sukirno. **Pengantar Teori Mikro Ekonomi**. Edisi III. 2003
- T. Hani Handoko. **Dasar-dasar Manajemen produksi dan Operasi**. Edisi I.
Penerbit BPFE Yogyakarta. 1999
- James A.F Stoner Alfonsus Sirait. **Manajemen**. Penerbit Erlangga. Jakarta. 2000
- Wasis. **Pengantar Ekonomi Perusahaan**. Cetakan VI. Penerbit PT. Alumni
Bandung. 1997
- Winarno Surakhmad. **Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik**.
Edisi VII. Tarsito. Bandung. 1992