

## RINGKASAN

*Pahala Lepri Pasaribu*

### **“ PERANAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. RONY PUTRA MEDAN “**

(Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi Selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, Selaku Pembimbing II).

Berdasarkan Akte Nomor 02 Tanggal 02 – 06 – 1988 Notaris Ny. Yanti Sulaiman Sihotang, SH, maka resmiah berdiri CV Rony Putra Medan. Perusahaan ini berkedudukan di Medan dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor 360 / CV / 1988 pada hari Kamis 09 Juni 1988. Sesuai dengan yang tertera di dalam Akte, sebagai pemilik Perusahaan terdiri dari Ibu Tianggur Hutahean, Ibu Ida Bintang Sibuea dengan kategori pesero aktif sekaligus sebagai direktris dan wakil direktris kemudian Ibu Artaty Sibuea dan Rony Sibuea adalah sebagai pesero pasif.

Sejak berdiri perusahaan ini telah beberapa kali mengalami perubahan susunan kepemilikan maupun kepengurusan. Terakhir susunan kepemilikan dan kepengurusan dimuat dalam akte Nomor 10 tanggal 23 Maret 2001, Notaris Egawati Siregar, SH dimana sebagai pemilik adalah Bapak Jamson Lubis dan Ibu Dewi dengan kategori pesero aktif sekaligus sebagai pengurus dengan jabatan

Direktur dan Wakil Direktur sedangkan Ibu Ruth Citra Sibuea dan Bapak Marihot Hutahean dengan kategori pesero pasif adalah sebagai Komisaris. Komposisi kepengurusan inilah yang mengendalikan perusahaan sampai dengan sekarang. Perusahaan ini beralamat di Jalan Kapt. Muslim No. 111 Komp. Tata Plaza Blok B-62 Medan.

Sesuai dengan anggaran dasar, perusahaan bergerak dibidang jasa konstruksi pemborong umum (General Contractor) serta pembangunan perumahan ( Real Estate ).

Dalam suatu organisasi masalah upah merupakan hal yang sangat kompleks, namun sangat penting baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian upah kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Apabila upah diberikan secara tepat dan benar maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan akan termotivasi guna pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika tidak memadai dan kurang tepat, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Balas jasa haruslah diterapkan atas manfaat yang akan diperoleh karyawan secara wajar atas pengorbanan yang telah diberikan. Adapun manfaat dengan diberikannya upah adalah :

- a. Menjamin produktivitas kerja.
- b. Menjamin keadilan.
- c. Mempertahankan karyawan.

- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
- e. Pengendalian biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem pemberian upah yang baik bagi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Produktivitas.
- b. Kemampuan untuk membayar.
- c. Kesiediaan untuk membayar
- d. Suplay dan permintaan tenaga kerja
- e. Organisasi karyawan
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Adapun metode pemberian motivasi dapat dibagi dalam tiga cara secara umum yaitu :

- a. Pemberian upah berdasarkan satu jangka tertentu.
- b. Pembayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.
- c. Kombinasi dari kedua cara tersebut.

CV. Ronny Putra Medan selain upah maka pada perusahaan ini diberikan, Tunangan Hari Raya, Penghargaan Masa Kerja, bonus dan lembur.

Adapun metode perhitungan upah di perusahaan dibagi dalam tiga cara:

1. Perhitungan upah berdasarkan satuan jangka tertentu, misalnya gaji bulanan.
2. Perhitungan upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan, misalnya 1 unit Rp 10.000,-

3. Kombinasi dari kedua cara tersebut, misalnya satu bulan ditargetkan produksi 50 unit dengan gaji sebesar Rp 500.000,-

Pada CV. Ronny Putra Medan pemberian upah dilakukan dengan menggunakan metode jangka waktu (untuk karyawan tetap) dan metode berdasarkan satuan produksi (untuk karyawan harian). Dengan pemberian upah baik berupa gaji atau upah diharapkan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah “Apakah kebijaksanaan upah perusahaan sudah optimal sehingga produktivitas kerja yang diharapkan oleh pihak manajemen sudah tercapai “.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut: Apabila kebijaksanaan upah yang diberikan tepat maka karyawan akan bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerja akan tercapai .”

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa:

1. CV. Ronny Putra Medan pada saat ini berkantor di Jalan Kapt. Muslim No. 111 Komp. Tata Plaza Blok B-62 Medan. Sesuai dengan anggaran dasar, perusahaan bergerak dibidang jasa konstruksi pemborong umum (General Contractor) serta pembangunan perumahan ( Real Estate ).
2. Kebijakan upah dan jenis upah yang diberikan perusahaan ini sudah memberikan kepuasan kepada karyawan.

3. Metode perhitungan upah pada CV. Ronny Putra Medan dilakukan dengan dua metode, yaitu menggunakan metode jangka waktu (untuk karyawan tetap) dan metode berdasarkan satuan produksi (untuk karyawan harian).
4. Metode penilaian produktivitas kerja pada CV. Ronny Putra Medan sudah dilakukan dengan baik yang dilakukan dengan metode penilaian dengan membuat ranking, grading, grafik scale dan Man To Man Comparison.

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada baiknya upah yang diberikan dapat lebih ditingkatkan dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan guna memperoleh karyawan yang bermotivasi tinggi guna pencapaian tujuan perusahaan.
2. Jenis upah yang diberikan kiranya dapat lebih berragam, misalnya dengan pemberian kredit kepemilikan perumahan bagi karyawan.