

**RANCANGAN UPAH PERANGSANG BAGI KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PROSES PEMBUATAN CABINET
UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI PT. SYI JAKARTA**

TUGAS AKHIR

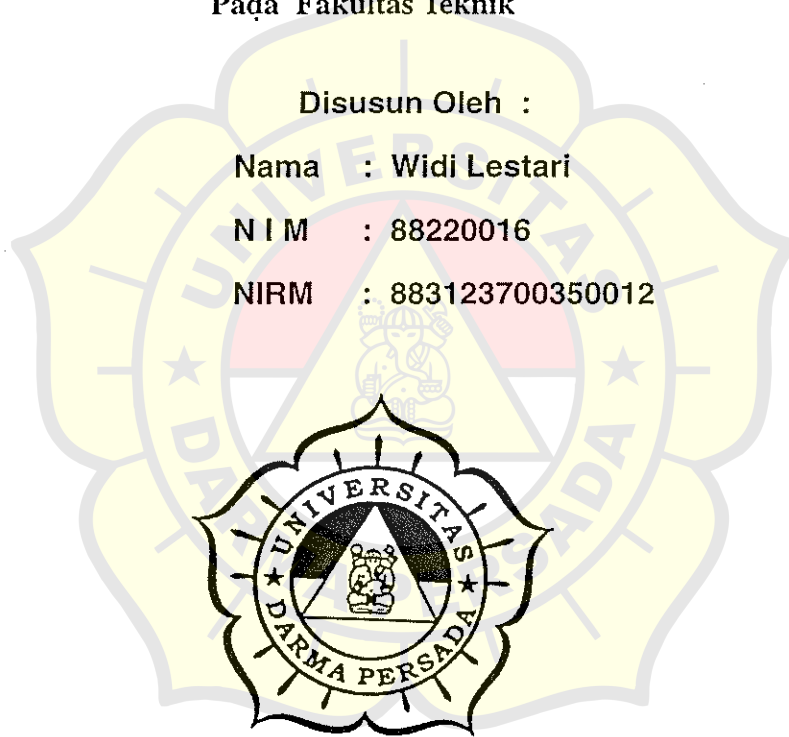
**Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Dari
Syarat - Syarat Guna mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (SI)
Pada Fakultas Teknik**

Disusun Oleh :

Nama : Widi Lestari

N I M : 88220016

NIRM : 883123700350012




**FAKULTAS TEKNIK
JURUSAN TEKNIK DAN MANAJEMEN INDUSTRI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
1995**

LEMBAR PENGESAHAN

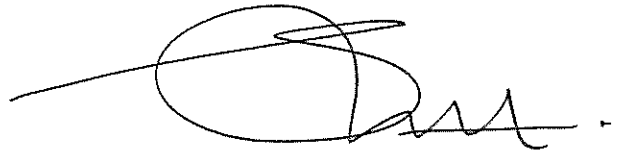


RANCANGAN UPAH PERANGSANG BAGI KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PROSES PEMBUATAN KABINET
UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
DI PT. SYI JAKARTA



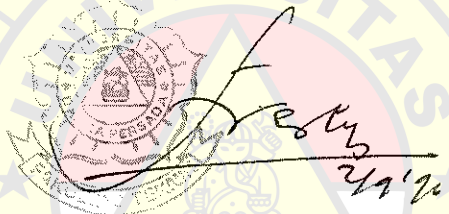
Dr. Ir. Kadarsyah Suryadi

Pembimbing I



Ir. Budi Sumartono

Pembimbing II



Ir. Senti Siahaan

Ketua Jurusan Teknik dan Manajemen Industri

FAKULTAS TEKNIK
JURUSAN TEKNIK dan MANAJEMEN INDUSTRI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA 1995

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena dengan rahmatNya-lah Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik, sebagai syarat kelulusan dalam menyelesaikan tugas Kesarjanaan Strata-1, Universitas Darma Persada Fakultas Teknik dan Manajemen Industri.

Tugas Akhir ini berisi mengenai gagasan upah perangsang bagi para pekerja di bagian produksi, yang semoga dapat bermanfaat dan dapat diterapkan pada perusahaan-perusahaan industri.

Upah perangsang yang berupa uang merupakan pemberian yang paling berguna bagi karyawan pada tingkatan (level) operator, karena imbalan ini dirakan langsung manfaatnya.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Kadarsyah Suryadi, selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Ir. Budi Sumartono, selaku dosen pembimbing dua dan Penasehat Akademik penulis yang telah banyak meluangkan

waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini

3. Ir. Andry adi Utomo, yang telah memberikan dorongan serta bantuan moril maupun spirituil kepada penulis sehingga tercapainya penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Ibu Ir. Senti Siahaan, selaku Ketua Jurusan Teknik dan Manajemen Industri, yang telah memberikan kesempatan dan petunjuk kepada penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Kedua orang tua dan saudara-saudara penulis yang telah memberikan dorongan serta do'a nya hingga dapat terselesaikannya Tugas Akhir ini.

Tentu saja, Tugas Akhir ini masih memiliki kelemahan di sana-sini. Oleh karenanya, penulis mengharapkan sekali sumbang saran konstruktif dari sidang pembaca. Sumbang saran itu tentunya akan menjadi masukan-masukan yang berharga untuk lebih melengkapi lagi isi tesis ini.

Akhirnya, penulis berharap bahwa semoga isi dari Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Maret 1996

Widi Lestari

ABSTRAKSI

Tenaga kerja merupakan suatu unsur yang penting dalam kegiatan suatu industri.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, salah satu diantaranya adalah dengan memberikan imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya.

Pada saat ini, PT. SYI kadangkala mengalami keterlambatan pemenuhan pesanan. Keterlambatan yang terjadi selama ini diatasi dengan mengadakan kerja lembur, yang mengakibatkan tingginya biaya operasi per satuan produk.

Untuk mengurangi atau meniadakan sistem lembur atau jam kerja lembur yang berlaku saat ini, maka timbul gagasan untuk menggantinya dengan memberikan imbalan atau kompensasi.

Kompensasi diberikan dengan maksud untuk memotivasi kerja para karyawan. Kompensasi di sini terbagi menjadi dua bagian yaitu finansial dan non finansial. Upah merupakan salah satu bagian dari kompensasi finansial.

Dalam permasalahan ini dipilih kompensasi finansial upah yang berupa uang, dengan alasan, karena lebih disukai oleh para pekerja dan juga dapat langsung dirasakan manfaatnya.

Pengambilan data kuantitatif dilakukan di PT. SYI pada bagian produksi lemari es type SJ-D200 pada proses pembuatan cabinet, dengan menggunakan jam henti (stopwatch).

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iv
Abstraksi	vi
Daftar Isi	vii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	3
1.2 Maksud dan Tujuan	5
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Pembatasan Masalah	8
1.5 Metode Penelitian Yang Digunakan	9
1.6 Sistematika Penulisan	10

BAB II. LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi	12
2.2 Sistem Perupahan	14
2.2.1 Pengertian Upah	16
2.2.2 Dewan Penelitiin Upah Naasional	17
2.2.3 Peranan Upah Dalam Perusahaan	18
2.3 Hubungan Upah Dengan Faktor Lain	19
2.4 Pertimbangan Penyusunan Perupahan	20
2.5 Pengertian Upah Perangsang	22

2.6	Dasar-Dasar Penetapan Upah Perangsang	24
2.6.1	Pemberian Upah Menurut Waktu Kerja ..	25
2.6.2	Pemberian Upah Menurut Hasil Kerja ..	25
2.7	Jenis Upah Perangsang Berdasarkan Hasil Kerja	26
2.7.1	Metode Pemberian Upah Perangsang Berdasarkan Hasil Produksi	27
2.7.2	Metode Upah Perangsang Berdasarkan Jumlah Waktu Yang Dihemat	33
2.7.3	Metode Pemberian Upah Perangsang Kelompok	38
2.8	Sistem Gaji Merit	41
2.8.1	Pedoman Sistem Gaji Merit Yang Efektif	43
2.8.2	Gaji Merit Dalam Konteks Kompensasi Keseluruhan	44
2.9	Aspek Psikologis	47
2.10	Motivasi Kerja	48
2.11	Penetapan Pengukuran Waktu Baku	50
2.11.1	Langkah-Langkah Sebelum Melakukan Pengukuran	51
2.11.2	Melakukan Pengukuran Waktu	55
2.11.3	Penentuan Faktor Penyesuaian	58
2.11.4	Penentuan Kelonggaran	64
2.11.5	Perhitungan Waktu Baku	65

BAB	III.	RANCANGAN PEMECAHAN MASALAH	
3.1		Masalah Yang Dihadapi	67
3.2		Langkah-Langkah Pemecahan Masalah	68
	3.2.1	Pengujian Keseragaman Data	69
	3.2.2	Menghitung Banyaknya Pengukuran Yang Diperlukan (N')	71
	3.2.3	Menentukan Besarnya Penyesuaian dan Kelonggaran	72
	3.2.4	Menghitung Waktu Siklus Rata-Rata .	72
	3.2.5	Menghitung Waktu Normal	73
	3.2.6	Menghitung Waktu Baku	73
	3.2.7	Penentuan Standar Produksi	74
3.3		Metode yang Digunakan	75
	3.3.1	Rencana Tarif Satuan Murni	76
	3.3.2	Rencana Tarif Satuan yang Dijamin..	76
3.4		Keuntungan Sistem Upah Perangsang	77
3.5		Langkah-langkah Penerapan Upah Perangsang.	78
3.6		Pengisian Formulir Kartu Perintah Melakukan Kerja	79
3.7		Penentuan Tarif Upah Persatuan Produk.....	80
BAB	IV.	Pengumpulan dan Analisa Pengolahan Data	
4.1		Sistem Pengupahan di PT. SYI	83
4.2		Jenis Mesin Pendukung Produksi	84
4.3		Proses Produksi	87

4.3.1	Proses Pembuatan Kabinet	88
4.3.2	Proses Pemasangan Komponen Elektronik	89
4.3.3	Proses Pemasangan Kelengkapan Lemari Es	90
4.3.4	Final Inspection dan QC Outgoing Test	90
4.3.4.1	Pengetesan di Production Line	90
4.3.4.2	Pengetesan di QC Line	92
4.3.5	Packaging	93
4.4	Perhitungan Waktu Baku	93
4.4.1	Menguji Keceragaman Data	93
4.4.2	Menghitung Jumlah Pengukuran yang diperlukan	125
BAB V. ANALISA PEMECAHAN MASALAH		
5.1	Perhitungan Waktu Baku	129
5.1.1	Menghitung Waktu Siklus	130
5.1.2	Menghitung Waktu Normal	130
5.1.3	Menghitung Waktu Baku	131
5.2	Penentuan Standar Produksi	133
5.3	Penentuan Tarif Upah Perangsang	138
5.4	Analisa Penerapan Upah Baru	141
5.4.1	Rancangan Sistem Analisa Perupahan .	151

5.5	Analisa Upah Perangsang Terhadap produktivitas	152
-----	--	-----

BAB VI. KESIMPULAN dan SARAN

6.1	Kesimpulan	158
6.2	Saran-saran	160

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

Adanya industri elektronika di negara berkembang seperti di Indonesia sangat dirasakan manfaatnya, karena di samping memberikan devisa bagi negara juga merupakan salah satu sarana menampung tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan suatu unsur yang penting dalam kegiatan suatu industri. Para tenaga kerja ini bekerja dalam suatu perusahaan dengan maksud agar mereka dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari bahkan dapat memperbaiki taraf hidup mereka.

Untuk meningkatkan semangat kerja para tenaga kerja, perusahaan akan memberikan imbalan atau upah yang sesuai dengan prestasi yang mereka capai.

Upah perangsang adalah salah satu imbalan yang layak bagi suatu prestasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja. Atas dasar inilah mulai dipikirkan suatu usulan untuk mengadakan pendekatan-pendekatan secara sisti-

matis guna memperoleh suatu metode yang tepat bagi pemberian imbalan kepada seorang tenaga kerja sesuai dengan prestasi kerjanya.

Imbalan yang diberikan dapat berupa penghargaan atau uang. Imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dalam batas tertentu akan membuat tenaga kerja tersebut merasa puas atau bahkan sebaliknya. Perasaan tersebut akan mereka tuangkan dalam prestasi kerjanya di perusahaan. Oleh karenanya pemberian imbalan tersebut harus benar-benar tepat dan mempunyai alasan yang kuat atas dasar apa imbalan tersebut diberikan.

Pendekatan tertentu yang dapat menguntungkan pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja perlu diadakan. Dalam penyusunan sistim ini, kesepakatan harus ada pada kedua belah pihak untuk mencegah hal-hal yang merugikan. Bagi tenaga kerja merupakan suatu sistim yang diharapkan untuk menambah penghasilannya, sedangkan bagi perusahaan sistim ini dapat diharapkan sebagai alat yang bertujuan menaikkan produksi, mengenal efisiensi kerja bagi tenaga kerja, merencanakan hal-hal yang berkenaan dengan pemilihan karyawan baru, program latihan dan pendidikan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka dalam Tugas Akhir ini akan dibahas tentang : "Rancangan Upah Perangsang Bagi Karyawan Bagian Produksi Pada Proses Pembuatan Cabinet Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja di PT. SYI Jakarta Indonesia".

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. SYI adalah suatu perusahaan yang menghasilkan barang-barang elektronik. Karena makin meningkatnya permintaan akan barang-barang elektronik, perusahaan perlu melakukan pengaturan terhadap jadwal penyelesaian permintaan tersebut dengan baik. Terkadang pesanan melebihi waktu yang telah diperkirakan. Hal ini mengakibatkan pihak pemesan kurang mempercayai akan kemampuan, sehingga pelanggan akan berkurang atau bahkan menghilang.

Pemenuhan pesanan yang tepat waktu merupakan masalah yang dihadapi perusahaan saat ini. Tenaga kerja merupakan faktor penting yang harus ditangani dalam masalah ini, terutama di bagian produksi yang berhubungan langsung dengan hasil industri, yang merupakan salah satu faktor penentu

keberhasilan dari usaha tersebut. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di antaranya adalah dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan hasil prestasi yang bersangkutan, yaitu berupa uang. Hal pertama yang diperjuangkan karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar yang berupa kebutuhan primer yaitu sandang, pangan dan papan.

Setelah terpenuhinya kebutuhan ini, barulah timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lagi seperti kebutuhan akan rasa aman dan lain sebagainya. Dengan memenuhi kebutuhan dasar karyawan merupakan langkah pertama untuk memberikan dan meningkatkan motivasi kerjanya.

Upah perangsang merupakan imbalan yang diberikan bagi prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk mendorongnya agar lebih giat bekerja. Upah perangsang dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu upah perangsang berupa uang dan yang tidak berupa uang seperti, penghargaan, beasiswa ataupun program asuransi jiwa.

Upah perangsang yang berupa uang lebih disukai para karyawan karena imbalan ini dapat langsung dirasakan manfaatnya. Dengan alasan inilah maka Tugas Akhir ini akan membahas dan menganalisa pemberian upah perangsang yang berupa uang.

1.2 Maksud dan tujuan

Undang-undang perhitungan upah di dasarkan pada waktu, artinya waktu kerja karyawan digunakan sebagai ukuran dalam menentukan besarnya upah, sedangkan dasar upah pokok perhari tergantung pada jabatan dan masa kerja karyawan. Selain itu karyawan juga memperoleh upah tambahan yaitu lembur.

Selama ini pihak perusahaan mengeluarkan upah lembur terlalu besar, sedangkan produktivitas pekerja terlalu rendah bila di bandingkan dengan hasil yang diterima.

Proses pengerjaan produksi merupakan suatu proses saling bergantung. Karena sifat-sifat yang saling bergantung tersebut, maka perlu di tingkatkan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada semua mesin sehingga jumlah waktu operasi yang menyebabkan penyelesaian keterlambatan suatu pesanan dapat dikurangi.

Selama ini keterlambatan yang terjadi di atasi dengan mengadakan kerja lembur. Dengan adanya kerja lembur ini, maka biaya operasi persatuan produk menjadi lebih tinggi.

Dari kenyataan di atas timbul gagasan untuk merancang sistim upah perangsang. Kemampuan sistim ini dapat dilihat untuk :

1. Menurunkan ongkos karyawan per satuan produk.
2. Meningkatkan output produksi per satuan waktu tanpa mempercepat keausan mesin dan penurunan ongkos produksi.
3. Meningkatkan karyawan yang rajin dan berprestasi.

Dengan adanya sistim ini diharapkan kegairahan kerja karyawan dapat meningkat dan berusaha untuk lebih produktif dalam menggunakan waktu, karena hal ini akan meningkatkan pendapatannya.

1.3 Perumusan Masalah

Penerapan sistem upah perangsang yang baik adalah sesuai dengan masalah-masalah yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karenanya diperlukan suatu evaluasi sistem secara menyeluruh, yang meliputi sistem kerja, struktur perupahan dan cara pemberian upah perangsang.

Masalah yang dihadapi perusahaan saat ini adalah untuk mengejar keterlambatan pemenuhan pesanan, para pekerja akan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (lembur). Dengan adanya jam kerja lembur ini upah

para pekerja akan mengalami peningkatan, disamping itu juga menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena biaya produksi persatuan produk dan biaya operasional menjadi lebih tinggi.

Untuk mengatasi masalah tersebut akan diterapkan sistem upah perangsang bagi para pekerja di bagian produksi agar efisiensi dan produktivitas kerja terpenuhi.

Pada sistim upah perangsang yang berkaitan dengan produksi terlebih dahulu harus ditentukan standar normal dari elemen-elemen pekerjaannya. Dengan demikian kemampuan kerja karyawan dapat diketahui. Dengan mempertimbangkan faktor penyesuaian dan kelonggaran maka batas pemberian upah perangsang dapat ditentukan.

Keuntungan-keuntungan yang diharapkan dari perencanaan upah perangsang adalah :

1. Karyawan akan menghargai waktu, karena semakin banyak waktu yang dihemat akan semakin meningkatkan penghasilan karyawan yang bersangkutan.
2. Karyawan akan bekerja secara efisien dan efektif sehingga selain meningkatkan jumlah produktivitas juga mengurangi kerusakan mesin dan kegagalan produk.

3. Karyawan lebih mudah diawasi karena di sini dapat dibedakan antara yang berprestasi dan tidak berprestasi.
4. Sistem upah perangsang dapat digunakan untuk menurunkan ongkos buruh persatuan produk oleh perusahaan.
5. Motivasi kerja yang lebih tinggi dapat memberikan upah perangsang yang lebih baik.
6. Memudahkan pihak perusahaan melakukan pengawasan karena keadaan yang tercipta dengan sendirinya.

1.4 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari penyimpangan dari pemecahan masalah yang dilakukan, maka dilakukan pembatasan ruang lingkup sebagai berikut :

1. Pembahasan hanya menghitung sistem upah perangsang (insentif) yang diperlukan.
2. Pembuatan sistem upah perangsang ini bertujuan untuk memperbaiki sistem yang sekarang di jalankan oleh pihak perusahaan.
3. Data yang diperoleh dianggap benar dan dapat digunakan.
4. Perhitungan hanya dilakukan pada karyawan langsung.

5. Perhitungan upah perangsang yang digunakan sebagai tarif perjam setiap karyawan yaitu total upah jam kerja dan di luar jam kerja per karyawan dibagi waktu jam kerja dan di luar jam kerja (di luar jam kerja = lembur).
6. Yang dimaksud waktu aktual dalam Tugas Akhir ini adalah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan atas dasar perhitungan waktu baku. Dalam prakteknya waktu aktual seyogyanya merupakan waktu yang secara langsung dicatat di lapangan sesuai prestasi pekerja.
7. Penelitian dilakukan di PT. SYI Jakarta.

1.5 Metode Penelitian Yang di Gunakan

Untuk menyusun Tugas Akhir ini serta dapat memberikan hasil yang baik, perlu adanya suatu observasi atau penelitian yang dalam hal ini untuk mengumpulkan atau memperoleh data-data yang memiliki relevansi. Penulis menggunakan dua macam sumber data yaitu:

1. Kepustakaan.

Yaitu melakukan studi literatur yang ada kaitannya dengan topik Tugas Akhir penulis, serta untuk menentukan metode yang akan digunakan.

2. Lapangan.

Merupakan pengamatan langsung di perusahaan dengan mengadakan wawancara serta data-data relevansi dengan topik pembahasan Tugas Akhir ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat melakukan penganalisaan secara terperinci, di mana untuk memudahkan penalaran persoalan maka Tugas Akhir ini disusun menurut sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan uraian latar belakang masalah, maksud dan tujuan, perumusan masalah, pembatasan masalah, metode penelitian yang digunakan serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan secara singkat tinjauan kepustakaan dan landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.

BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH

Menyajikan kerangka dasar yang dipergunakan dalam melakukan pembahasan mengenai sistim upah perangsang serta menyajikan data-data yang berkenaan dengan penganalisaan dalam penelitian ini.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi uraian tentang jenis-jenis data yang dibutuhkan, sumber dan cara pengumpulan data, serta hasil pengumpulan dan pengolahan awalnya.

BAB V ANALISA PEMECAHAN MASALAH

Bersisikan tentang analisa pemecahan masalah yang disusun menurut usulan pemecahan masalah dan hasil penumpulan serta pengolahan data.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir dari Tugas Akhir yang isinya mengenai kesimpulan dan saran-saran yang dapat ditarik dari hasil analisa pemecahan masalah dan saran tindak lanjutnya.