

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Miss-T Sportwear adalah bisnis yang bergerak dibidang manufaktur pakaian olahraga khusus untuk wanita dan telah berdiri selama 12 tahun sejak tahun 2006. Miss-T Sportwear adalah perusahaan berskala kecil dengan hasil penjualan tahunan lebih dari 300 juta sampai 2,5 milyar menurut UU RI No.20 tahun 2008. Pemilik Miss-T Sportwear mengoperasikan perusahaan ini secara penuh, sehingga pemilik juga berperan sebagai tenaga kerja dan bekerja rangkap di dalam perusahaan. Pemilik masih menggunakan cara manual dalam mengoperasikan perusahaannya mulai dari hal menerima order, mencatat order, pencatatan persediaan bahan baku, penggajian dan pengupahan. Pemilik belum mengubah cara konvensional atau manual karena disebabkan keterbatasan SDM yang mengoperasikan.

Hasil dari wawancara pra-survei mengatakan pemilik berpendapat bahwa sistem pengupahan pada Miss-T Sportwear berjalan tidak baik dan menjadi aspek yang paling mendesak untuk segera diperbaiki. Satu dari empat divisi dalam perusahaan yaitu divisi penjahitan mendapatkan imbalan jasa berupa upah, sedangkan tiga divisi lainnya yaitu desain, potong pola, penjaminan mutu dan pengemasan berupa gaji. Pemilik berargumen bahwa dalam pencatatan pengupahan pada divisi penjahitan terdapat celah bagi karyawan untuk melakukan kecurangan karena tidak ada pihak yang bertugas untuk bertanggung jawab dan perusahaan

sudah waktunya membutuhkan sebuah sistem yang dapat membantu pemilik untuk menghitung, mencatat dan memberi upah secara benar.

Masalah yang timbul dari sistem pengupahan penjahit adalah pertama, perhitungan upah yang ada di perusahaan belum dilakukan dengan benar dikarenakan perusahaan belum memiliki standar pemberian upah yang tepat. Sejauh ini, pemilik perusahaan menentukan besarnya bonus hanya dengan perkiraan, tidak ada penggolongan bonus yang baku dan tertulis. Tidak adanya standar dalam penentuan bonus dan upah penjahit berdampak pada kinerja penjahit. Contohnya angka ketidakhadiran penjahit setiap minggunya mencapai 2-3 orang selama 1-2 hari.

Apakah anda puas dengan upah dan bonus yang anda terima sekarang?

YA 72,3%

TIDAK 26,7%

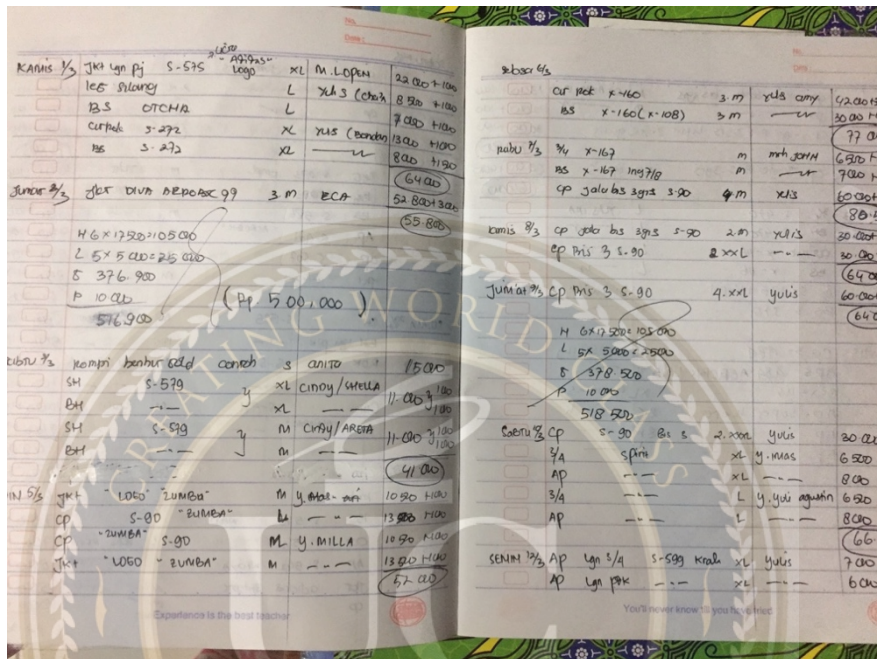
Tabel 1.1 Survei Kepuasan Upah Penjahit

Menurut hasil pra-survei yang telah peneliti lakukan seperti tabel diatas, 26.7% karyawan merasa tidak puas menerima upah berdasarkan standar yang berlaku sekarang dimana hal tersebutlah yang menyebabkan mereka kurang termotivasi untuk bekerja. Standar pemberian upah kepada penjahit saat ini didasarkan atas tingkat kerumitan masing-masing pola, namun tingkat kerumitan pola belum disosialisasikan kepada semua penjahit, sehingga menyebabkan adanya perbedaan sudut pandang terhadap standar yang berlaku sekarang antara penjahit dengan pemilik.

Menurut Zulnalis (2016) karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga apalagi dalam perusahaan jasa. Menurut Wiantara (2015) pemberian upah dalam suatu perusahaan mengandung tujuan yang positif. Tenaga kerja yang menerima upah secara adil akan dapat mendorong kinerja menjadi semakin produktif. Produktivitas dan pemberian upah memiliki hubungan yang erat, ketika produktivitas tinggi maka perusahaan akan menghasilkan keuntungan yang besar dan tenaga kerja juga akan mendapatkan penghargaan begitu juga sebaliknya. Penetapan gaji yang sesuai menjadi penting di dalam persaingan pasar tenaga kerja. Perusahaan dapat mempertahankan karyawan terbaiknya sekaligus menarik karyawan potensial melalui sistem penggajian yang terukur. Tak bisa dipungkiri bahwa gaji atau upah memang menjadi salah satu daya tarik bagi karyawan (Nilasari, 2016:3).

Masalah kedua yang timbul yaitu pencatatan upah yang seharusnya adalah hal yang sensitif justru dicatat oleh sesama karyawan yang tingkatnya sama (PIC penjaminan mutu yang merangkap kerja sebagai pencatat upah bernama Icha) dan tidak ada otorisasi dari pihak yang berwenang. Pencatatan pun dilakukan secara manual pada buku tulis dan dengan menggunakan bolpoin. Hal ini menjadi celah bagi penjahit untuk berbuat curang, misalnya seorang karyawan yang memanfaatkan senioritasnya menekan Icha untuk mencatat upah lebih besar untuknya. Contoh lain, tanpa sepengetahuan Icha pun seorang penjahit dapat mengubah catatan upahnya menggunakan *tip ex*. Gambar 1.1 menunjukkan pencatatan upah penjahit yang ada di perusahaan Miss-T Sportwear masih dilakukan secara manual tanpa adanya pembatasan akses bagi karyawan lain untuk

melihat secara detail dan bahkan untuk mengubahnya. Dapat dilihat pula bahwa terdapat beberapa catatan yang sudah diubah dengan menggunakan *tip ex* pada buku catatan upah.



Gambar 1.1 Pencatatan Upah di Miss-T Sportwear (Lampiran A)

Masalah yang ketiga yaitu pemberian upah yang diberikan satu kali dalam seminggu tidak dilakukan dengan benar, beberapa kali upah hanya dititipkan ke sesama karyawan dan tidak disertai dengan bukti atau slip gaji ter-otorisasi yang diberikan untuk karyawan maupun untuk disimpan perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan adanya kesalahan seperti pemberian upah yang diberikan lebih dari satu kali. Rina (Pemilik Miss-T Sportwear) mengatakan bahwa pada dasarnya beliau juga sangat tidak nyaman dengan keadaan seperti itu, karena karyawan mengetahui jumlah upah karyawan lain yang seharusnya adalah rahasia perusahaan, tetapi beliau belum menemukan jalan keluar dari masalah tersebut hingga saat ini.

Pada era globalisasi saat ini dengan kemajuan teknologi yang pesat perusahaan dituntut untuk melakukan segala sesuatu dengan cepat, tepat, dan efektif. Sebuah SOP sistem pengupahan dapat membuat pekerjaan untuk menghasilkan suatu informasi menjadi lebih efektif dan efisien dan meminimalkan terjadinya kesalahan. Sistem penggajian dan sistem manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas bisnis kegiatan pengolahan data yang terkait yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan perusahaan secara efektif (Krismiaji, 2015:418). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Nugroho, *et al*, 2016).

Berdasarkan uraian diatas dan teori dari Krismiajo dan Nugroho, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian atau pengupahan yang efektif dan efisien mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, selain dapat juga untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya sistem penggajian juga memudahkan perusahaan untuk mengontrol proses penggajian atau pengupahan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan Miss-T Sportwear, maka peneliti mengajukan judul proposal “Perancangan Diagram Alur Sistem Pengupahan pada Perusahaan Miss-T Sportwear”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah peneliti bahas, maka penyusun merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana perancangan diagram alur sistem pengupahan yang tepat di perusahaan Miss-T Sportwear?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Merancang standar penentuan upah dan bonus divisi penjahit
2. Merancang diagram alur sistem pengupahan untuk perusahaan Miss-T Sportwear.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1.4.1.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman karena dapat membandingkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan yang sesungguhnya terjadi dalam perusahaan, selain itu penulis juga mempelajari cara perancangan diagram alur sistem pengupahan.

1.4.1.2 Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan untuk peneliti selanjutnya mengenai perancangan diagram alur sistem pengupahan pada perusahaan sejenis dengan kasus serupa, mengetahui indikator yang digunakan dalam penentuan gaji dan upah dalam perusahaan dan mengimplementasikan teori, konsep dan langkah-langkah yang sudah dilakukan oleh penulis.

1.4.1.3 Bagi Perusahaan Miss-T Sportwear

1. Sebagai masukan dan pertimbangan pemilik dalam pengambilan keputusan.
2. Membantu perusahaan dalam bidang sistem pengupahan yang efisien dan akurat.
3. Membantu perusahaan agar dapat memaksimalkan produktivitas dan SDM-nya.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai kajian teori untuk penelitian lain mengenai diagram alur sistem pengupahan pada perusahaan manufaktur.
2. Mengetahui indikator yang digunakan dalam penentuan gaji dan upah dalam perusahaan manufaktur.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan wawasan mengenai Sistem Penggajian Perusahaan Manufaktur.

1.5 Batasan Penelitian



Gambar 1.2 Siklus Sistem Informasi

Menurut Dennis *et al*, (2015:7) siklus sistem informasi memiliki empat tahap, yaitu perencanaan, analisis, desain atau perancangan, dan implementasi. Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka peneliti membatasi penelitian ini yaitu hingga tahap merancang sebuah diagram alur sistem pengupahan pada Miss-T Sportwear.