I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha yang semakin kompetitif, peranan pengupahan dalam organisasi ataupun perusahaan menjadi sangatlah penting, karena organisasi/perusahaan akan semakin peduli terhadap karyawan-karyawan yang produktif. Pengupahan yang tidak menarik dapat menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dan menyebabkan masalah-masalah terhadap hubungan karyawan yang tidak serasi. Namun sebaliknya, kalau pengupahan yang diberikan berlebihan bisa jadi organisasi atau perusahaan menjadi tidak beroperasi karena biaya operasional yang tinggi. Dalam hal ini departemen SDM (Sumber Daya Manusia) bertanggung jawab atas perencanaan system pengupahan. Departemen SDM perlu memperhatikan dan menjaga agar ada keseimbangan dalam memelihara karyawan produktif serta mempertahankan tingkat biaya operasional yang wajar.

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Didalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan konstribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan penting diantara sumber daya yang lainnya.

Karyawan dalam perusahaan atau tenaga kerja dalam sebuah perusahaan merupakan anggota yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Disamping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan di hidupnya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka sehingga menyebabkan mereka melakukan sesuatu untuk mencapai ataupun untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut.

Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing masing manusia berbeda kebutuhannya. Kebutuhan dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh

karena itu, manusia berupaya untuk mencapai hasil yang maksimal untuk memenuhi kebutuhan mereka. Salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar mendapatkan imbalan yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi/perusahaan tidak akan beroperasi, terutama bagi perusahaan yang masih mengandalkan tenaga manusia untuk operasionalnya. Akibatnya, perusahaan/organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, seperti : modal; bahan mentah; dan tekhnologi tanpa didukung oleh manusia yang bekerja secara efisien dan efektif, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan yang efektif, maka para karyawan/tenaga kerja harus diberi dorongan agar dalam melaksanakan pekerjaanya karyawan dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada pemberian upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Pengupahan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya pengupahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu secara positif maupun negatif. Berpengaruh positif artinya, dengan adanya pengupahan yang layak dan adil sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja. Sehingga produktivitas karyawan meningkat. Berpengaruh negatif artinya pengupahan yang tidak diberikan secara layak dan adil sesuai harapan karyawan, akan membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal. Sehingga produktivitas kerja menurun.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah tersebut diatas maka perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah upah mempengaruhi produktivitas kerja karyawan petik dan rawat tanam teh ?
2. Bagaimana mekanisme pengupahan di PT. Rumpun Sari Medini ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian terkait dengan perumusan masalah tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini dengan menggunakan produktivitas karyawan sebagai tolak ukur kinerjanya.
2. Untuk mengetaui mekanisme pengupahan yang digunakan PT. Rumpun Sari Medini terhadap karyawan petik dan rawat tanam teh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis
   a. Dapat menambah ilmu pengetahan sebagai hasil dari pengamatan dan memberi pemahaman mengenai pemberian upah dengan kinerja karyawan.
   b. Dapat mengetahui penerapan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Bagi perusahaan
   a. Sebagai masukan atau saran dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang diambil oleh perusahaan yang berhubungan dengan pengupahan karyawan.
3. Bagi Instansi
   a. Sebagai acuan untuk memberikan penilaian kepada mahasiswa terkait dengan tugas akhir yaitu pembuatan skripsi.
   b. Sebagai sarana untuk menjalin hubungan dengan pihak perusahaan agar lebih baik untuk kedepannya.
4. Bagi Masyarakat
   a. Sebagai wacana bagi masyarakat mengenai hak dan kewajiban mereka terhadap perusahaan/organisasi terutama bagi pekerja buruh terkait dengan masalah kompensasi.