

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **3.1 Tinjauan Teori**

##### **3.1.1 Pengertian Mekanisme**

Menurut Wikipedia Bahasa Indonesia 2016, mekanisme dapat diartikan dalam banyak pengertian yang dapat dijelaskan menjadi 4 pengertian:

1. Mekanisme adalah pandangan bahwa interaksi bagian-bagian dengan bagian-bagian lainnya dalam suatu keseluruhan atau sistem secara tanpa disengaja menghasilkan kegiatan atau fungsi-fungsi sesuai dengan tujuan.
2. Mekanisme adalah teori bahwa semua gejala dapat dijelaskan dengan prinsip-prinsip yang dapat digunakan untuk menjelaskan mesin-mesin tanpa bantuan inteligensi sebagai suatu sebab atau prinsip kerja.
3. Mekanisme adalah teori bahwa semua gejala alam bersifat fisik dan dapat dijelaskan dalam kaitan dengan perubahan material atau materi yang bergerak.
4. Mekanisme adalah upaya memberikan penjelasan mekanis yakni dengan gerak setempat dari bagian yang secara intrinsik tidak dapat berubah bagi struktur internal benda alam dan bagi seluruh alam.

##### **3.1.2 Pengertian Sistem**

Menurut Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan (2008:3), Sistem dapat diartikan sebagai serangkaian komponen-komponen yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Wikipedia Bahasa Indonesia 2016, Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*systema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Jogianto (2005:2) mengemukakan, sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. sistem ini menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata adalah suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi.

### **3.1.3 Pengertian Penggajian**

Penggajian dapat diartikan sebagai proses pembayaran upah kepada seseorang atau individu untuk pengganti hasil kerja atau jasa yang telah dilakukan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, gaji didefinisikan sebagai berikut:

1. Upah dari kerja yang dibayarkan dalam waktu yang tetap.
2. Balas jasa yang diterima oleh perusahaan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

Menurut Rivai (2005:379) mengemukakan, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Gaji/upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### **3.1.4 Pengertian Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:202), kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktifitas kerja menjadi meningkat.

Menurut IG. Wursanto (2005:169) mengemukakan bahwa kesejahteraan sosial atau jaminan sosial adalah suatu bentuk pemberian penghasilan, baik dalam bentuk materi ataupun non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau karena lanjut usia dalam usaha pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan materi maupun non materi, kepada para karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada para karyawan.

Secara sederhana Moekijat (2005:222) mendefinisikan kesejahteraan sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa.

## **3.2 Tinjauan Praktek**

### **3.2.1 Sistem Penggajian PT. South Pacific Viscose**

Gaji adalah nilai dari energi karyawan untuk menghasilkan produksi atau jasa yang dimanifestasikan dalam bentuk uang yang sudah pasti, baik

jumlah maupun waktu pembayarannya. Setiap gaji yang diberikan akan menjamin karyawan dan keluarganya untuk hidup layak sesuai dengan tingkatan dan jabatan yang disandang.

Gaji pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkat atau jenis pekerjaan dan keahliannya yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan dan tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya gaji:

1. Kebijaksanaan Penggajian

- A. Penilaian kerja secara Obyektif sesuai dengan peraturan di PT. South Pacific Viscose.
- B. Pendidikan karyawan
- C. Prestasi kerja karyawan
- D. Masa kerja karyawan

Sistem penggajian tersebut diharapkan layak, adil, logis dan bersaing dalam pasar kerja.

2. Susunan Skala Gaji

Perubahan status para karyawan, perubahan gaji dan komponennya adalah sesuai dengan keputusan susunan skala gaji dan peraturan-peraturan lain yang berlaku di Perusahaan. Susunan skala gaji di PT. South Pacific Viscose dipengaruhi oleh:

- A. Tingkat Jabatan: Assistant, Junior, Full, Senior
- B. Struktur Golongan. Golongan I, II, III, dan IV.
- C. Masa Kerja. Pekerja yang menduduki disetiap tingkatan jabatan (Assistant, Junior, Full, Senior) minimum 5 tahun akan dinaikan satu tingkat.

### 3.2.2 Pembayaran Gaji PT. South Pacific Viscose

Pembayaran gaji karyawan di PT. South Pacific Viscose telah diatur dan tercantum sebagai berikut:

1. Penetapan mengenai penggajian bagi karyawan PT. South Pacific Viscose didasarkan atas pembayaran gaji bersih (pajak karyawan dibayar oleh Perusahaan).
2. Gaji akan dibayarkan setiap akhir bulan. Pembayaran gaji dihitung untuk hari-hari kerja dari tanggal 1 sampai dengan setiap akhir bulannya. Apabila akhir bulan merupakan hari libur atau hari minggu maka pembayaran dilakukan satu hari sebelumnya.
3. Perhitungan lembur ditutup setiap tanggal 23 setiap bulannya, khusus bulan februari ditutup pada tanggal 20.
  - A. Kerja lembur dilakukan pada hari biasa. Untuk jam lembur pertama dibayar 1,5 x upah/jam. Untuk jam berikutnya dibayar 2 x upah/jam.
  - B. Kerja lembur dilakukan pada hari libur resmi/istirahat mingguan. Untuk 7 jam pertama dibayar 2 x upah/jam.  
Untuk jam pertama selebihnya dari 7 jam dibayar 3 x upah/jam.  
Untuk jam kedua berikutnya selebihnya 7 jam dibayar 4 x upah/jam.
  - C. Perhitungan upah lembur.  $\frac{1}{173} \times \{\text{basic salary} + (\text{component} \times 30)\}$   
Komponen yang dimaksud adalah transportasi, seragam dan makan.
4. Pembayaran gaji seluruh pekerja dianjurkan transfer melalui bank ke rekening karyawan.
5. Untuk karyawan yang masih menerima gaji secara tunai hanya dilayani pada saat jam kerja general shift.
6. Gaji karyawan akan tetap dibayar apabila dibuktikan dengan surat keterangan dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan.
7. Gaji karyawan selama sakit yang panjang akan dibayarkan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

### **3.2.3 Kenaikan Gaji, Tinjauan Gaji dan Insentif Kehadiran**

#### **1. Kenaikan Gaji**

Kenaikan gaji akan diberlakukan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerjanya mendapat kenaikan jabatan/promosi. Ketentuan besarnya kenaikan gaji akibat adanya promosi ini ditetapkan oleh manajemen PT. South Pacific viscose.

Kenaikan gaji secara berkala (merit imcrease) dilaksanakan setahun sekali setiap bulan januari, dengan memperhatikan inflasi. Pertimbangan kenaikan gaji antara lain:

- a. Kemampuan perusahaan
- b. Daya saing perusahaan
- c. Prestasi kerja karyawan berdasarkan penilaian kinerja
- d. Kerajinan dan dedikasi karyawan
- e. Faktor-faktor yang berhubungan dengan biaya hidup

#### **2 Tinjauan Gaji**

Perusahaan akan mengadakan evaluasi sistem penggajian setiap tahun diluar kenaikan gaji tahunan. Dalam keadaan tertentu, berdasarkan rekomendasi atasan karyawan yang bersangkutan, perusahaan dapat mempertimbangkan kenaikan gaji.

#### **3. Insentif Kehadiran**

Insentif kehadiran diberikan kepada seluruh karyawan yang dalam satu bulan penuh hadir (tidak termasuk cuti tahunan) sesuai dengan jadwal kerja. Insentif kehadiran yang diberikan sebagai berikut:

- a. Pekerja Shift semua level sebesar Rp 65.000,00
- b. Pekerja General Shift semua level sebesar Rp 60.000,00

### 3.2.4 Pembayaran Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja

PT. South Pacific Viscose memiliki peraturan umum tentang Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja seperti berikut:

1. Karyawan yang ingin dengan sendiri atau oleh perusahaan putus hubungan kerjanya, berhak menerima/tidak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pisah, dan hak lainnya.
2. Karyawan yang diberhentikan oleh karena usia lanjut/pensiun atau menurut hasil pemeriksaan dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan, tidak mampu melakukan pekerjaan seperti yang dikehendaki oleh perusahaan disebabkan kesehatan, diberikan santunan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tabel Uang Pesangon

Masa Kerja	Uang Pesangon
Kurang dari 1 tahun	1 bulan gaji
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan gaji
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan gaji
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan gaji
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan gaji
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan gaji
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan gaji
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan gaji
8 tahun lebih	9 bulan gaji

Sumber: PT. South Pacific Viscose, 2016

Tabel 3.2 Tabel Penghargaan Uang Masa Kerja

Masa Kerja	Uang penghargaan Uang Masa Kerja
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan gaji
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan gaji
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan gaji
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan gaji
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan gaji
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan gaji
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan gaji
24 tahun lebih	10 bulan gaji

Sumber: PT. South Pacific Viscose, 2016

### 3.2.5 Kesejahteraan Karyawan PT. South Pacific Viscose

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:202), kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan.

1. Tunjangan Tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

2. Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

Dalam rangka memelihara kesejahteraan karyawan dan keluarga karyawan PT. South Pacific Viscose, maka perusahaan memiliki beberapa program kesejahteraan seperti diatas. Berikut program kesejahteraan karyawan PT. South Pacific Viscose:

1. Jaminan pemeliharaan kesehatan. Program kesehatan yang sesuai dengan peraturan pemerintah yang pelaksanaannya dilakukan dengan cara bekerja sama dengan perusahaan asuransi kesehatan.
2. Jaminan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.
3. Penghargaan terhadap masa kerja, untuk setiap 10 tahun dan kelipatannya sebesar 50% dari gaji pokok.
4. Penghargaan terhadap prestasi dan inovasi terhadap ide-ide.
5. Dana pensiun. Diberikan kepada karyawan yang memasuki usia pensiun.
6. Bonus tahunan. Dibayarkan 2 kali dalam setahun kepada karyawan golongan I, II, III, dan IV setiap tanggal 15 Januari dan 15 Juli.
7. Perumahan perusahaan. Diberikan kepada karyawan sesuai dengan tempat yang tersedia, perusahaan dapat memutuskan untuk memberikan perumahan bagi karyawan di perumahan PT. South Pacific Viscose.

8. Bantuan perumahan. Diberikan kepada karyawan untuk semua tingkat jabatan yang tidak tinggal di perumahan PT. South Pacific Viscose.
9. Tunjangan kecelakaan kerja. Diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.
10. Tunjangan transportasi. Diberikan untuk menunjang kelancaran tugas sehari-hari seperti jemputan karyawan dan kendaraan untuk perjalanan dinas.
11. Tunjangan hari raya. Diberikan setiap tahun yaitu seminggu sebelum bulan Ramadhan dan besarnya 1 kali gaji pokok dan sebulan bantuan perumahan sesuai golongan karyawan.
12. Santunan duka/pemakaman, adalah santunan yang diberikan oleh perusahaan atas meninggalnya karyawan atau keluarga karyawan.
13. Perlengkapan kerja seperti sepatu kerja dan seragam setiap bulan Januari.
14. Fasilitas kantin. Perusahaan berkewajiban memberikan fasilitas makan kepada para karyawan dengan kantin yang nyaman.
15. Housing loan dan car loan. Program khusus untuk membantu kebutuhan perumahan dan transportasi karyawan dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan yang pelaksanaannya diatur tersendiri.
16. Bantuan khusus. Diberikan kepada karyawan karena alasan-alasan khusus.
17. Sarana olahraga dan kesenian. Sebagai alat untuk menyalurkan bakat dan pencapaian prestasi karyawan dalam bidang olahraga dan kesenian.
18. Rekreasi karyawan. Rekreasi karyawan bersama keluarga karyawan yang dilakukan setahun sekali dengan jumlah keluarga maksimum 5 orang.