

ABSTRAK

CV. Sinar Terang adalah perusahaan yang memproduksi berbagai model *upper shoes* (khusus bagian atas sepatu) dengan sistem produksi *job order* berorientasi ekspor ke luar negeri. Produktivitas kerja yang rendah sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memenuhi pesanan pembeli luar negeri sehingga mengakibatkan keterlambatan jadwal pengiriman produk. Hal ini tentunya dapat mengurangi kepercayaan pembeli terhadap perusahaan dalam hal kedisiplinan. Kenyataan yang terjadi perusahaan harus menempuh cara menambah sejumlah pekerja baru tanpa memperhatikan efisiensi dan efektivitas produksi, serta melakukan lembur. Selain itu motivasi pekerja masih rendah ketika perusahaan merekrut pekerja baru untuk mengejar terpenuhi jumlah *order* pembeli.

Dari hasil pengolahan dan analisis gap, dapat diketahui variabel-variabel yang menyebabkan ketidakpuasan pekerja yaitu yang memiliki kesenjangan negatif, oleh karenanya perlu dilakukan usulan perencanaan perbaikan sehingga dengan demikian diharapkan motivasi pekerja meningkat. Secara keseluruhan, hasil analisis gap menunjukkan ketidakpuasan pekerja terbesar pada variabel insentif, ini didukung kuat dengan adanya kesenjangan terbesar pada variabel insentif sebesar $-3,0864$. Langkah awal dalam perancangan sistem upah insentif ini adalah melakukan evaluasi pekerjaan dengan metode angka. Bobot kerja yang diperoleh akan digunakan dalam perhitungan upah baru/hari yang berdasarkan unit hasil kerja individu.

Dari implementasi sistem perupahan insentif baru diperoleh perbandingan sistem lama dan baru (insentif), antara lain : adanya peningkatan upah/hari pekerja berkisar Rp 889,07 – Rp 2356,7 dari sistem lama, sedangkan bagi perusahaan, target produksi dapat tercapai dan kapasitas produksi/hari meningkat dari 1820 pasang *upper* menjadi 2114 pasang *upper*, biaya pekerja/unit secara keseluruhan turun dari Rp. 646,9895 menjadi Rp. 616,9175 dan rasio produktivitas meningkat dari 111,7483 menjadi 117,1848.

Untuk memudahkan pelaksanaan sistem upah insentif maka dirancang kartu kerja yaitu kartu produksi dan kartu upah. Sedangkan untuk pengontrolan kualitas produk maka dirancang kartu QC plong dan kartu QC jahit. Selain itu, pengawasan secara langsung juga dilakukan oleh *floor man/lady* yang bekerja sama dengan pekerja QC.