

ANALISIS UPAH MINIMUM DAN SKALA UPAH UNTUK MENDUKUNG PRODUKTIFITAS KERJA

Tuwinanto¹ Dedi Rianto Rahadi²

Jurusan Ilmu Management, Fakultas Ekonomi Presiden University, Bekasi

e-mail: tuwinanto@student.president.ac.id¹ dedi1968@yahoo.com²

Abstract

The minimum wage in Indonesia is an indicator in determining remuneration. This is because there are still companies that carry out a wage system and do not include a wage scale instrument, one of which is the work period. So that it causes disharmony between old workers and new workers and can make internal communication not run smoothly. The research objective is to identify and analyze minimum wages and wage scales to support work productivity. The research method used is through descriptive qualitative approach. The results showed that workers wanted a minimum wage and a wage scale that needed to be adjusted to the skills they possessed and it was hoped that it would support the work productivity of employees.

Keywords:-Wage; scale structure; Minimum Wage

Abstrak

Upah minimum di Indonesia menjadi salah satu indikator dalam menentukan penggajian. Hal ini dikarenakan masih ada perusahaan yang melakukan system pengupahan tidak memasukan instrument skala upah salah satunya masa kerja. Sehingga menimbulkan ketidak harmonisan antara pekerja lama dengan pekerja baru dan dapat membuat komunikasi internal menjadi tidak berjalan lancar. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis upah minimum dan skala upah untuk mendukung produktifitas kerja. Metode penelitian yang digunakan melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian memperlihatkan, para pekerja menginginkan upah minimum dan skala upah perlu disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki dan diharapkan dapat mendukung produktifitas kerja pegawai.

Kata Kunci:-Upah;Skala upah;Upah Minimum

Detail Artikel :

Diterima : 22 Maret 2021

Disetujui : 20 April 2021

PENDAHULUAN

Setiap negara mempunyai perbedaan antara negara satu dengan yang lainnya, karena ada perbedaan budaya, sumber daya dan pendapatan perkapita, Menurut para ahli pengupahan biasanya didasarkan kepada tiga fungsi gaji menurut (Payaman Simanjuntak 1998), yaitu : Pertama kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga, keduaniilai seimbang antara hasil kerja dengan upah dan 3. Penambahan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas.

Negara Asia yang menjadi sasaran investor asing untuk menanamkan modalnya adalah Negara Indonesia. Perkembangan dunia teknologi dan informasi mendorong industrialisasi baik manufaktur dan digital yang semakin berkembang pesat dan hampir masuk keseluruhan sendi sendi kehidupan sosial dan budaya serta Gaya hidup masyarakat. Kebutuhan Akan tenaga kerja profesional yang sudah mempunyai pengalaman akan bisa bertahan dibandingkan tenaga kerja pemula atau *fresh Graduated*

Persoalan Pengupahan yang timbul dari dampak industrialisasi ini Akan terus berlarut jika tidak ditemukan formulasi untuk memberikan besaran nilai upah yang diterima oleh karyawan, yang tentunya didasari pada asas keadilan dan transparansi. Gejolak demonstrasi penolakan Upah menjadikan kondisi ini akan menciptakan efek yang kurang bagus untuk iklim Investasi di Indonesia. maka dari itu diperlukannya metode Skala Upah dan instrument-instrumen yang berkaitan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis upah minimum dan skala upah untuk mendukung Produktifitas kerja

METODE PENELITIAN

Prosedur dalam riset ini memakai tata cara Riset kualitatif. yang maksudnya Tata cara kualitatif merupakan riset yang digunakan buat mempelajari pada keadaan objek alamiah, dimana periset ialah instrumen kunci (Sugiyono, 2005).

Lokasi pengambilan sample adalah kawasan Industri MM2100 di Kabupaten Bekasi. Dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang bekerja di kawasan tersebut. Berikut beberapa pertanyaan yang dilakukan dengan teknik wawancara secara Langsung.

1. Perusahaan anda sudah menjalankan pengupahan sesuai Undang undang?
2. Apakah pengupahan sudah sesuai standar pemerintah?
3. Apakah perusahaan sudah memasukan instrument skala upah dalam proses perhitungan Upah?

HASIL DAN PEMBAHASAN

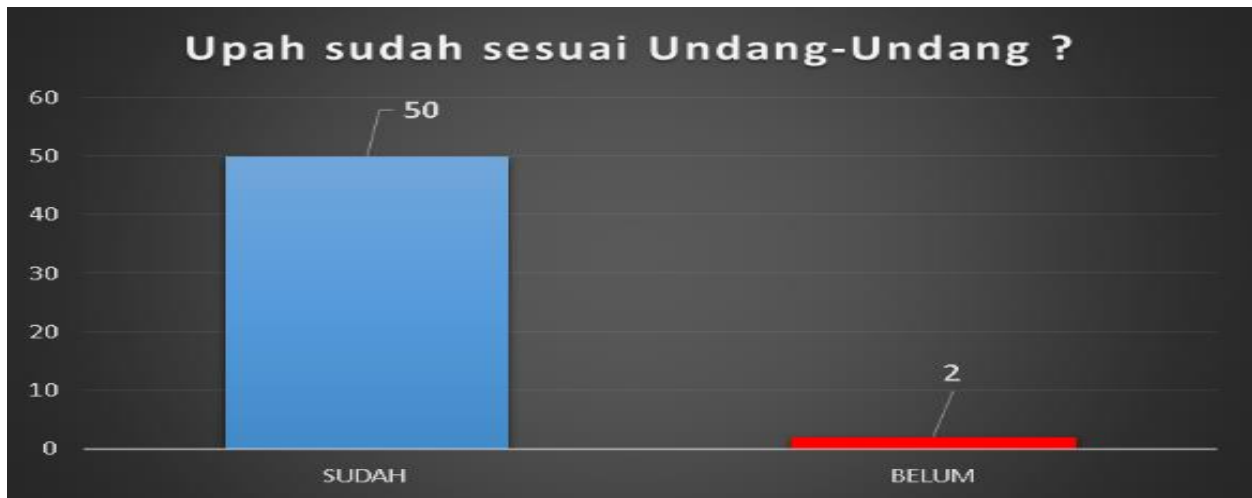
Setiap Perusahaan yang berada di wilayah hukum negara republik Indonesia semua mempunyai dasar peraturan tentang ketenaga kerjaan yang sama yang membedakan hanya kebijakan perusahaan, Semua peraturan yang berkaitan dengan jaminan kesehatan, Gaji pokok, tunjangan, jam kerja lembur semua sudah diatur bahkan sampai pada perhitungan Uang pesangon pada saat Pensiun.

Pada praktek dilapangan masih ada ditemukan beberapa perusahaan yang masih belum memasukan instrument masa kerja untuk dijadikan tambahan atas upah buruh yang sudah bekerja sekian lama sebagai nilai tambah atas pengabdian selama dibekerja.

Dari hasil wawancara dihasilkan data sebagai berikut:

1. Apakah di Perusahaan Anda sudah menjalankan pengupahan sesuai Undang undang?

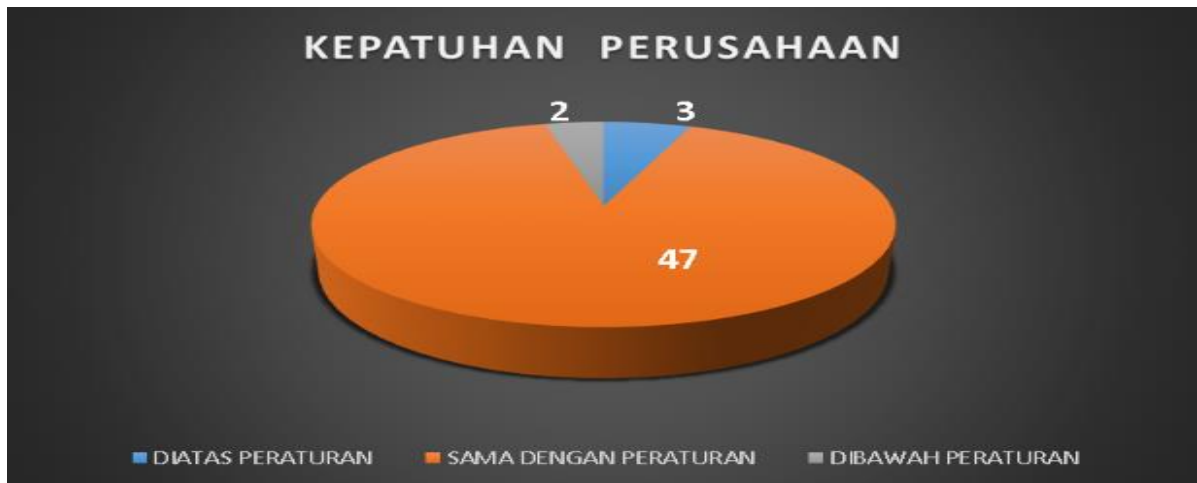
Gambar 1. Kesesuaian dengan peraturan



Hasil sampling dengan total narasumber sebanyak 52 karyawan dengan perusahaan yang berbeda, Memberikan data hampir semua perusahaan sudah sesuai dengan undang-undang tentang pengupahan. Namun masih ada sedikit perusahaan yang masih belum sesuai dengan peraturan.

2. Apakah pengupahan sesuai dengan standar pemerintah?

Gambar 2. Kesesuaian standar pengupahan



3. Apakah perusahaan sudah memasukan instrument skala upah dalam proses perhitungan Upah?

Gambar 3. perusahaan yang mengikutkan instrument masa kerja



Dari hasil analisa data diatas bahwa masih ada beberapa perusahaan yang masih belum memasukan instrument skala upah salahsatunya masa kerja, Hal ini sangat memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan. Meskipun mempunyai level pekerjaan yang sama dan tanggung jawab pekerjaan yang sama tetapi dari sisi masa kerja akan memberikan sedikit perbedaan terhadap nilai Upah yang diterima, sehingga bisa menghilangkan rasa jenuh dan malas pekerja karena sudah terlalu lama bekerja dengan bayaran yang sama dengan pekerja yang baru masuk.

Setiap karyawan yang sudah bekerja dengan waktu yang sudah lama sering menunjukan senioritas kepada juniornya hal ini salah satu penyebabnya karena mereka berfikir bahwa gaji senior masihsama dengan junior. Sehingga semangat untuk memotivasi kepada juniornya masih tetap tinggi.

Dengan memasukan instrument masa kerja juga bisa menekan angka keluar masuk karyawan, dan meningkatkan kecintaan karyawan dengan tempat mereka bekerja, sehingga rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan akan secara otomatis meningkat dengan sendirinya.

Sebenarnya setiap perusahaan sudah menyiapkan anggaran produksi yang disiapkanoleh para pemilik merek internasional sebesar 25 % dengan alokasidana untuk buruh hanya1 %- 2 % (Bhattacharjee and Roy, 2015). Sehingga Dana yang begitu kecil ini membuat para manager perusahaan melakukan pengetatan anggaran untuk karyawan.

Dengan kondisi diatas maka sudah selayaknya pemerintah dengan kementerian Perindustrian dan jajaran pemerintah propinsi, kabupaten melakukan terobosan guna mengurangi dampak dari ketidak pastian hukum tentang penetapan Upah dengan wajib memasukan cara skala Upah.

Selain survei harga bahan pokok, ada 2 komponen lagi yang menentukan UMK yaitu inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Kenaikan UMK tahun 2020 Pandemic covid19 menjadi alasa utama pengusaha menjadi keberatan sehingga banyak dikeluhkan kalangan pengusaha yang keberatan dengan hal itu. Para pengusaha merasa banyak beban yang harus dikeluarkan untuk biaya produksi, peningkatkan kesehatan karyawan, biaya tambahan rapid tes dan lain lain, sedangkan inflasi naik dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia menurun.

Konflik yang berkepanjangan ini membuat iklim usaha dan investasi menjadi tidak kondusif, sehingga banyak pengusaha mengalihkan lokasi usaha kedaerah yang masih relative terjangkau UMK nya seperti Jawa tengah.

Sesudah Penetapan UMP timbul masalah baru yaitu kecemburuan social antara karyawan yang sudah mempunyai masa kerja dengan karyawan yang masih baru.hal ini disebabkan oleh perusahaan masih banyak yang belum menerapkan skema Skala Upah dengan memperhitungkan Grade, Posisi, Masa kerja,Pendidikan dan Skill. Sehingga perhitungan upah lebih obyektif dan tidak menimbulkan konflik di internal perusahaan antara karyawan baru dengan karyawan lama.

Masa kerja merupakan jangka waktu ataupun lamanya seorang bekerja pada sesuatu lembaga, kantor serta sebagainya (Koesindratmono, (2011).)Skala upah perlu diberlakukan disetiap perusahaan untuk menghindari tingkat kecemburuan social antar karyawan yang baru dengan yang lama, yang mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja karyawan. Menurut para ahli Produktivitas diartikan sebagai kemampuan memperoleh imbalan yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan barang dan jasa yang optimal. Sehingga produktifitas sangat penting dalam masalah perusahaan, semakin kecil produktifitasnya semakin besar kemungkinan perusahaan tidak akan bisa bersaing dengan kompetitornya. Dijelaskan oleh para ahli, Menurut Bambang Kusiryanto (2009:1) yang menjelaskan bahwa Produktivitas itu kalkulasi antara output dengan total biaya, baik biaya wajib ataupun biaya tambahan.

Pemberian upah juga harus memperhitungkan kinerja karyawan sehingga bisa tepat dan efektif, Sedang kan Menurut (Rahayu, (2017).)menyatakan bahwa kesejahteraan adalah suatu kondisi aman. Jadi rasa aman juga menjadikan tingkat kinerja pegawai meningkat. Makadari itu arti laindari Upah ialahbayaran financial (uang) secara langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan total jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.(Veithzal Rivai, 2009:758).

Dengan demikian bahwa terdapat hubungan sangat erat antara besaran upah atau tingkat kesejahteraan dengan semangat kerja karyawan,sehingga dapat diambil kesimpulan yaitu semakin besargaji yang diterima oleh pekerja, maka dapat meningkatkan kinerja pekerja itu sendiri. Dalam Hubungannya antara upah serta Kinerja Gibson 1996 melaporkan kalau salah satu yang pengaruhi kinerja orang yang sangat kokoh merupakan sistem balas jasa ataupun upah organisasi ataupun industri. Jika pengupahan tidak dilakukan secara proporsional maka akan timbul penurunan motivasi pekerja Dalam perihal ini upah jadi aspek sangat bernilai, karenanya upah bakal sangati efisien andaikan bersinggungan dengan kinerja secara benar (Noe, 2000).Besaran gaji akan membuat kinerja dan rasa mencintai karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi, Seperti dijelaskan secara detail oleh Dessler (1997) yang menyatakan bahwa gaji adalah menjadi faktorpenting yang bisa meningkatkan semangat seseorang untuk bekerja.Dari sisi lain, sifat kepuasan berhubungan sangatdekatt sekali dengan instrumen yang menumbuhkan atau memulai perilaku (Gitosoedarmo & Sudita, 1997).

Perusahaan yang belum menetapkan skala upah dalam pemberian UpahAkan menimbulkan kecemburuan social antar sesame pekerja yang Akan berakibat pada menurunnya kinerja sehingga bisa menurunkan produktifitas pekerja. Instrumen dalam penghitungan skla upah juga harus memperhatikan aspek aspek social seperti tingkat masa kerja dan pengalaman kerja.

KESIMPULAN

Setiap Perusahaan sudah menjadi kewajiban untuk memperhitungkan intrumen skala upah baik dari sisi tingkat pekerjaan,tanggung jawab maupun masa kerja,sehingga tercipta kondisi hubungan antar pekerja yang lama dengan yang barutidak terjadi kecemburuan social, serta dapat meningkatkan produktifitas pekerja.

SARAN

Pimpinan perusahaan harus melakukan kajian tentang instrument apa yang harus dijadikan dasar perhitungan skala upah bagi pekerja, contohnya seperti: masa kerja, Job description, Tanggung jawab dan lain lain. Agar memberikan penilaian secara obyektif dan lebih bisa diterima oleh semua karyawan. Perusahaan wajib membuat struktur skala upah dengan mengacu Peraturan menteri ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Antiqka, O. D. ((2017).). Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Holi Karya Sakti Semarang (Studi Kasus pada Buruh Perempuan Bagian Produksi). . *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Fatimah, F. N. ((2017).). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. . *Anak Hebat Indonesia*.
- Koesindratmono, F. S. ((2011).). Hubungan masa kerja dengan Upah.
- Lestari, V. N. ((2017)). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Economic: . Journal of Economic and Islamic Law* .
- Mukherjee, P. R. (n.d.).
- Nasution, M. K. ((2018)). Penggunaan metode pembelajaran dalam peningkatan hasil belajar siswa. *Studia Didaktika*,.
- Rahayu, B. &. ((2017).). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). . *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*.
- Rahayu, B. &. ((2017).). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*.
- Rinandiyana, L. R. ((2015).). Pengaruh Konsep 5s Terhadap Produktivitas Karyawan. . *Jurnal Ekonomi Manajemen*,.
- Supriatin, E. ((2015).). Perilaku caring perawat berdasarkan faktor individu dan organisasi. *Jurnal Keperawatan Indonesia*,.
- Zalogo, E. F. (2015). PERANAN INSENTIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWA. *Universitas Muslim Nusantara* .