

## **HUBUNGAN UPAH MINIMUM, SKALA UPAH DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA**

*Tuwinanto<sup>1</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup> Presiden University Jababeka Education Park, Jl. Ki Hajar Dewantara, RT.2/RW.4, Mekarmukti, North Cikarang, Bekasi, West Java 17530*

*<sup>2</sup> Jurusan Ilmu Management, Fakultas Ekonomi Presiden University, Jababeka-Bekasi*

*e-mail: tuwinanto@student.president.ac.id*

**Abstract:** *The problem of wages in the industrial world, especially in Indonesia, has always been recurring the problem at the end of every year. This is because there are still companies that do not comply with the regulations of the Ministry of Manpower. There is an inconsistency in calculating the components of the amount of Wages received by workers, which doesnt take into the account the scale of wages, one of which is the period of a service. This jealousy arises due to the equal pay while the difficulty and competence levels are different. It is necessary to do a new formula to include the wage scale by including the competency level instrument and the job risk.*

**Keywords:** *Wage Scale Structure; Minimum Wage*

**Abstrak:** Masalah Pengupahan di Dunia Industri khususnya di Indonesia selalu menjadi masalah yang selalu berulang disetiap akhir tahun. Hal ini dikarenakan masih ada perusahaan yang kurang mematuhi peraturan menteri tenaga kerja. Ketidak selarasan dalam mengitung komponen besaran Upah yang diterima oleh pekerja.yang mana belum memperhitungkan skala upah salah satunya masa kerja. Kecemburuan ini timbul akibat adanya persamaan upah sedangkan tingakt kesulitan dan kompetensinya berbeda. Perlu dilakukan rumusan baru untuk memaskan Skala pengupahan dengan memasukan instrument tingkat kompetensi dan resiko pekerjaan.

**Kata Kunci:** *Struktur Skala Upah; Upah Minimum*

### **PENDAHULUAN**

Setiap negara mempunyai perbedaan antara negara satu dengan yang lainnya, Hal ini dikarenakan perbedaan budaya,sumber daya dan pendapatan perkapita, Menurut para ahli pengupahan diIndonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi gaji menurut ( Payaman Simanjuntak 1998 : 129 ), yaitu : Pertama Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, kedua Mencerminkan imbalan atas

hasil kerja seseorang dan 3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Indonesia merupakan salah satu negara tujuan investasi yang sangat menarik bagi para investor asing. Ini dibuktikan dengan banyaknya Perusahaan raksasa dunia yang berniat Akan melakukan investasi di negara Indonesia. Hal ini dijelaskan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengungkapkan bahwa

Indonesia menempati peringkat tertinggi sebagai negara untuk tujuan investasi di instrumen saham dan Surat utang di tahun 2019.

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 membawa dampak yang kurang baik bagi iklim Investasi di Indonesia. Sehingga diperlukannya metode Skala Upah dan instrument-instrumen yang berkaitan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode Penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005). Lokasi pengambilan sampel adalah kawasan Industri MM2100 di Kabupaten

Bekasi. Dengan memeberikan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang bekerja dikawasan tersebut. Berikut beberapa pertanyaan yang dilakukan dengan teknik wawancara secara Langsung.

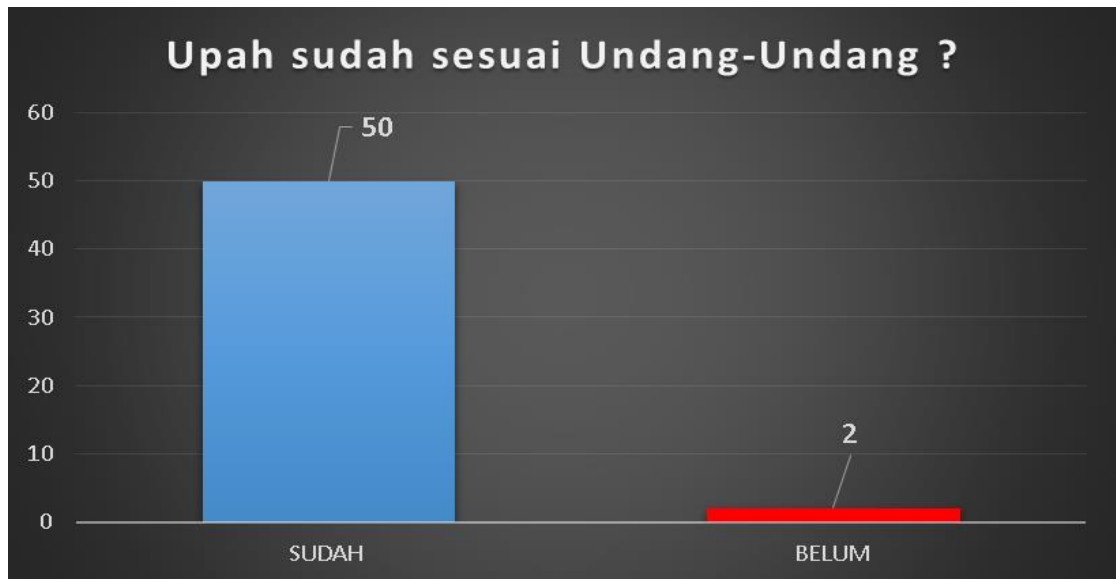
1. Apakah di Perusahaan Anda sudah menjalankan pengupahan sesuai Undang Undang?
2. Apakah Upah dibawah standar pemerintah?
3. Apakah perusahaan sudah memasukan instrument skala upah dalam proses perhitungan Upah?

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setiap Perusahaan yang berada diwilayah 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 dia bekerja. Dari hasil wawancara dihasilkan data sebagai berikut:

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

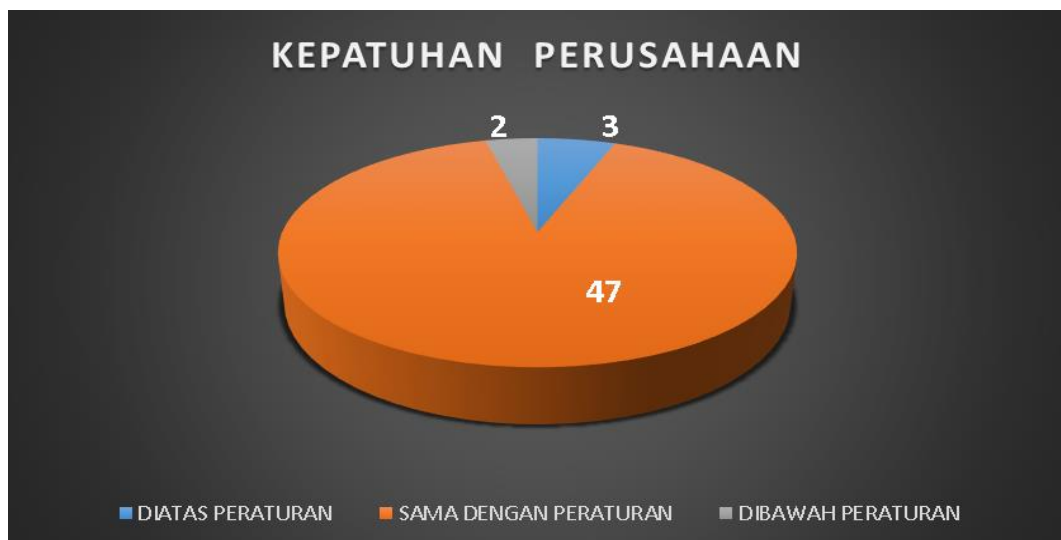


Gambar 1. Kesesuaian Dengan Undang-Undang

Dari 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 upah di bawah standar pemerintah?



Gambar 2. Besaran Upah

3. Apakah perusahaan sudah memasukkan instrument skala

upah dalam proses perhitungan upah?



**Gambar 3. Upah Dengan Masa Kerja**

Menurut Pasal 1 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pada prinsipnya sistem penetapan upah umum yang diatur oleh Undang-undang itu untuk mengilangkan kasus eksploitasi terhadap buruh/pekerjadalam hal ini pekerja tidak mendapatkan gaji atau hanya diberikan upah semaunya pengusaha. Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap buruh.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan antara Pekerja dengan Pengusaha terkait dengan perumusan Upah, Berikut beberapa masalah versi

pekerja atau serikat pekerja, yang kerap terjadi, antara lain sebagai berikut:

1. Minimum Upah yang ditetapkan selalu jauh dari nilai riil kebutuhan hidup layak (KHL).
2. Bagi buruh di bawah mandor, upah minimum seringkali menjadi upah maksimum.
3. Beberapa negara di Kawasan Asia mengaitkan upah minimum dengan tunjangan sosial maupun sistem pengendalian harga (Saget, 2006)
4. kebijAkan pengupahan bersifat pukul rata kepada semua jenis usaha formal dengan modal dalam negeri maupun luar negeri (PMA)

Sudah banyak penelitian yang membahas masalah pengupahan dan hasil dari penelitian itu adalah memperlihatkan bahwa upah yang diterima buruh hanya cukup bertahan hidup dan ongkos berangkat kerja.

Sekitar 70 persen upah dihabiskan untuk biaya makan, sewa tempat tinggal dan transportasi harian. Untuk membiaya kebutuhan hidup lainnya buruh mesti mengeluarkan tenaga ekstra dan waktu lebih lama, seperti lembur, bekerja sampingan, mengurangi gizi atau berhutang (Her). Penelitian-penelitian Asia Floor Wage Alliance (AFWA) menyebutkan, industri garmen dan sepatu menempatkan Asia sebagai wilayah produksi yang menawarkan lahan yang luas dan tenaga kerja yang berlimpah. Total biaya produksi yang dikeluarkan oleh para pemilik merek internasional sekitar 25 % dengan alokasi untuk buruh sekitar 1 %- 2 % (Bhattacharjee and Roy, 2015).

Upah Minimum Propinsi atau UMP 2019 Jawa Barat sebesar Rp1,668,372, sementara itu UMK 2019 Jawa Barat yang tertinggi ada di Kabupaten Karawang, yakni Rp4.234.010. Sedangkan yang UMK terendah terdapat di Kabupaten Pangandaran, sebesar Rp1.714.673. Jika nanti UMK dihapus dan diganti dengan UMP, maka buruh di Karawang yang selama ini upahnya 4,2 juta hanya mendapatkan upah 1,6 juta. Penentuan UMP biasanya jauh di bawah UMK masing-masing daerah (cnbcindonesia.com, 15/11/2019).

Dewan pengupahan beranggotakan wakil dari perusahaan, buruh, pemerintah dan akademisi. Dewan pengupahan kemudian melakukan survei harga-harga kebutuhan pokok dan sembako yang telah ditetapkan kemudian disepakati. Survei harga bahan pokok ini harus dilakukan di pasar atau wilayah masing-masing. Karena harga jenis bahan pokok A di daerah satu pasti akan berbeda dengan daerah

lain. Hasil itu kemudian menjadi dasar penetapan angka KHL (Ketentuan Hidup Layak).

Selain survei harga bahan pokok, ada 2 komponen lagi yang menentukan UMK yaitu inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Kenaikan UMK tahun 2020 Pandemic covid19 menjadi alasan 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, peningkatan 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 usahanya ke daerah yang masih relative terjangkau UMK nya seperti Jawa tengah. Ada 7 komponen KHL, yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan. Seperti diketahui bahwa sejak 2015 pemerintah tidak lagi meninjau dan menetapkan komponen KHL dan jenis kebutuhan setiap tahun, tetapi setiap 5 tahun sekali sesuai PP Pengupahan No 78/2015, Pasal 43 ayat (5) sampai dengan (8):

1. Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun.
2. Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan

mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanAkan oleh Dewan Pengupahan Nasional.

3. Kajian yang dilaksanAkan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunAkan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
4. Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menjadi dasar perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dengan demikian, penetapan komponen dan jenis kebutuhan sebagai dasar perhitungan upah minimum tidak dilakukan setiap tahun. Ini artinya standar KHL 2019 tetap sama, tidak terjadi perubahan sejak 2015. Aturan KHL 2019 tetap menggunAkan dasar 7 komponen dan 60 item di atas. Namun, yang membedAkannya adalah nilai KHL yang mengalami penyesuaian dari nilai KHL 2018. Sedangkan nilai KHL 2018 mengalami penyesuaian dari nilai KHL 2017, begitu seterusnya.

Penyesuaian nilai KHL ini dilakukan dengan menaikkan upah minimum berdasarkan formula dalam PP Pengupahan, dengan kenaikan sebesar tingkat inflasi ditambah

tingkat pertumbuhan PDB nasional, di mana kedua data tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS). Upah minimum 2019 naik 8,03% dari upah minimum 2018, berdasarkan inflasi nasional sebesar 2,88% dan pertumbuhan PDB 5,15%.

Aspek-aspek yang dihitung untuk menetapkan kenaikan upah tahun depan adalah upah minimum tahun berjalan (UMt), inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan (INFLASIt), serta pertumbuhan Produk Domestik Bruto atau PDB yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal I dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan ( $\Delta$  PDBt).

Kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2020 diputuskan sebesar 8,51%. Angka tersebut ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker). Kenaikan tersebut dilakukan atas perhitungan tertentu. Data inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional (pertumbuhan PDB) yang digunAkan untuk menghitung UMP 2020 bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan Surat Kepala BPS RI Nomor B-246/BPS/1000/10/2019 tanggal 2 Oktober 2019, inflasi nasional sebesar 3,39%, pertumbuhan PDB sebesar 5,12%.

Formula Perhitungan sbb:



Misalkan diketahui sebagai berikut :

- UMt (Upah Minimum Tahun Berjalan) Rp.3000.000
- Inflasi (tahun berjalan) 6%
- PDB (Tahun berjalan) 5%

Berapakah besaran UMn nya?

$$UM_n = Rp.3000,000 + (Rp.3000,000 \times (6\% + 5\%))$$

$$= Rp.3000,000 + (Rp.3000,000 \times 11\%)$$

$$= Rp.3000.000 + Rp330.000$$

UMn = Rp.3.300.000, atau naik sebesar 11% dari Upah Minimum tahun berjalan.

Setelah UMP ditetapkan 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 Golongan, Jabatan, Masa kerja, Pendidikan dan Kompetensi. Sehingga perhitungan upah lebih obyektif dan tidak menimbulkan konflik di internal perusahaan antara karyawan baru dengan karyawan lama.

Menurut para Ahli Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011).sedangkan

menurut undang-Undang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan masa kerja adalah disebutkan dalam Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yaitu “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh”. Selanjutnya di dalam Pasal 1 angka 14, dijelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pihak pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak”. Kemudian di dalam Pasal 56 ayat 1, dijelaskan juga bahwa “Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tidak tertentu”.

Masa kerja karyawan adalah keseluruhan waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan. Dalam Pasal 1 ayat 3 Permen No.1/2017 dijelaskan mengenai definisi Struktur & Skala Upah (disingkat menjadi "SSU"). "SSU adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan". Kemudian dalam Pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha

dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Berikut ini adalah uraiannya:

1. Golongan merupAkan banyaknya Golongan Jabatan.
2. Jabatan merupAkan sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi Perusahaan.
3. Masa Kerja merupAkan lamanya pengalaman melaksAkan pekerjaan tertentu yang dinyatAkan dalam satuan tahun yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.
4. Pendidikan merupAkan tingkat pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal sesuai dengan sistem pendidikan nasional yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.
5. Kompetensi merupAkan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan dalam suatu jabatan

Skala upah perlu diterapkan disetiap perusahaan agar menghindari tingkat kecemburuan social antar karyawan, yang berakibat pada menurunnya produktifitas kinerja karyawan. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan menghasilkan keluaran yang optimal. Bambang Kussryanto (2009:1) mengatAkan bahwa Produktivitas merupAkan rasio antara hasil kegiatan (output/keluaran) dari segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input/masukan)

Bambang Kussryanto (2009:1) mengatAkan bahwa Produktivitas merupAkan perbandingan antara hasil kerja (output/keluaran) dari segala biaya (cost) untuk mewujudkan hasil tertentu (input/masukan). Sedangkan Menurut Heidjrachman dan Husnan (2005:206), kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasAkan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan. Dengan arti lain Upah merupAkan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. (Veithzal Rivai, 2009:758).

Hubungan antara upah dengan kinerja telah banyak dikemukAkan peneliti yang menguraikan bagaimana upah sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pekerja perusahaan. Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka Akan meningkatkan pula kinerja pekerja. Dalam hubungannya antara upah dan kinerja, Gibson (1996), mengemukAkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja individu yang sangat kuat adalah sistem balas jasa/upah organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini aspek upah menjadi penting, karena penghargaan (upah) Akan menjadi efektif jika dihubungkan dengan kinerja secara nyata (Noe, 2000).

Sehingga Strategi upah yang efektif diharapkan dapat memberikan sumbangan pada terpeliharanya kelangsungan hidup satuan kerja, terwujudnya visi dan misi dan untuk



pencapaian sasaran kerja. Secara spesifik Dessler (1997) menegaskan bahwa uang adalah faktor utama yang dapat menggerakkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Disisi lain, karakteristik kepuasan berkaitan erat dengan faktor-faktor yang membangkitkan atau memulai perilaku (Gitosoedarmo & Sudita, 1997).

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

Berikut beberapa Cara dan Metode tentang pembuatan Skala Upah

#### 1. Metode Ranking Sederhana

A. Tentukan jabatan dan uraian tugas masing-masing jabatan.

Contoh:

1. Office Boy: bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian Kantor, serta melaksanakan tugas yang diberikan staf umum.
2. Junior Administrasi: melakukan pembayaran atau transaksi terkait kebutuhan Kantor; menjaga komunikasi melalui telepon, fax, maupun email; menyimpan dan merekapitulasi berkas administrasi.
3. Senior Administrasi: menyiapkan administrasi harian dan dokumen penting; menyiapkan dan

mengatur rapat, seminar, atau pelatihan; serta menyiapkan laporan per semester.

4. Manajer: memimpin, mengendalikan, dan mengembangkan kualitas organisasi; serta membangun kepercayaan antarkaryawan
  5. Chief Executive Officer (CEO): menentukan arah strategis perusahaan, menciptakan jaringan bisnis, dan melaporkan perkembangan kepada dewan direksi.
- B. Buat daftar jabatan dan urutkan jabatan tersebut berdasarkan uraian tugasnya dari yang termudah sampai dengan yang tersulit.
- C. Buat tabel struktur dan skala upah yang terdiri dari kolom jabatan, golongan jabatan, upah terkecil, dan upah terbesar.
- D. Tentukan upah terkecil untuk jabatan terendah.
- E. Tentukan upah terbesar untuk jabatan terendah.
- F. Tentukan upah terkecil dan upah terbesar untuk jabatan-jabatan selanjutnya, mengikuti langkah D dan E.
- G. Masukkan upah terkecil dan upah terbesar masing-masing jabatan ke dalam tabel struktur dan skala upah.
- H. Tentukan golongan jabatan untuk masing-masing jabatan. Apabila ada jabatan yang tugas dan tanggung jawabnya relatif sama, jabatan tersebut dapat dikelompokkan dalam satu golongan jabatan.

Jabatan	Golongan Jabatan	Upah Terkecil	Upah Terbesar
Office Boy	1	Rp2,7 juta	Rp3 juta
Junior Administrasi	2	Rp3,7 juta	Rp4,5 juta
Senior Administrasi	3	Rp5,5 juta	Rp6,5 juta
Manajer	4	Rp10 juta	Rp15 juta
CEO	5	Rp25 juta	Rp40 juta

**Gambar 4. Contoh Struktur Dan Skala Upah Dengan Metode Ranking Sederhana**

**2. Metode Dua Titik**

Metode dua titik adalah metode yang menghubungkan dua titik dalam bidang koordinat sumbu absis (x) yang merupakan golongan jabatan dan sumbu ordinat (Y) yang merupakan upah. Sehingga keduanya membentuk sebuah garis lurus yang mempunyai persamaan garis lurus  $Y = a + b(x)$ . Garis lurus yang terbentuk dari dua titik tersebut merupakan garis kebijakan upah. Berikut langkah-langkah membuat jenjang gaji dengan metode dua titik:

1. Siapkan daftar jabatan dan upah yang terdiri dari kolom nomor urut, nama, jabatan, dan upah.
2. Urutkan upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi.
3. Identifikasikan upah yang terendah dan upah yang tertinggi.
4. Tentukan jumlah golongan jabatan.

5. Buat format tabel struktur dan skala upah yang terdiri dari kolom rentang, golongan jabatan, upah terkecil, upah tengah, dan upah terbesar.

6. Tentukan rentang untuk masing-masing golongan jabatan.

7. Gunakan upah terendah sama dengan upah tengah terendah, dan upah tertinggi sama dengan upah tengah tertinggi.

8. Hitung upah tengah antara upah tengah terendah dan upah tengah tertinggi dengan menggunakan garis lurus:  $Y = a + b(x)$ .

9. Hitung upah terkecil dan upah terbesar masing-masing golongan jabatan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Upah terkecil} = 2 \times \text{upah tengah} : (\text{rentang} + 2)$$

$$\text{Upah terbesar} = (2 \times \text{upah tengah}) \times (\text{rentang} + 1) : \text{rentang} + 2$$

**Tabel 1. Struktur dan Skala Gaji dengan Metode Dua Titik**

JABATAN	GOLONGAN JABATAN	KLASIFIKASI JABATAN	RENTANG UPAH	UPAH TERKECIL	UPAH TENGAH	UPAH TERENDAH
OFFICE Boy	1	Staf	40%	Rp.1,31 jt	Rp.1,57 jt	Rp.1,83 jt

Satpam	2	Staf	40%	Rp.3,17 jt	Rp.3,81	Rp.4,44 jt
Kasir	3	Staf	40%	Rp.5,04 jt	Rp.6,05 jt	Rp.7,05 jt
Staf Akunting	4	Staf	40%	Rp.6,90 jt	Rp.8,28 jt	Rp.9,66 jt
Supervisor	5	SPV	70%	Rp.7,79 jt	Rp.10,52 jt	Rp.13,25 jt
Kepala Minimarket	6	Managerial	100%	Rp.8,50 jt	Rp.12.76jt	Rp.17,01 jt
General Manager	7	Managerial	100%	Rp.10 jt	Rp.15 jt	Rp.20jt

**3. Metode Poin Faktor**

**a. Analisa Jabatan**

Tahapan ini melingkupi proses pencarian dan pengolahan data jabatan menjadi informasi jabatan yang dituangkan dalam bentuk uraian jabatan.

**b. Evaluasi Jabatan**

Evaluasi jabatan merupakan proses menilai, membandingkan, dan memeringkat jabatan.

**c. Penentuan Struktur dan Skala Gaji**

Setelah melakukan evaluasi jabatan dan menentukan poin faktor, pengusaha baru bisa menentukan struktur dan skala gaji. Tahap ini dilakukan oleh pengusaha berdasarkan kemampuan perusahaan dengan memperhatikan upah minimum yang berlaku.

**Tabel 2. Struktur dan Skala Gaji dengan Metode Poin Faktor**

Jabatan	Golongan Jabatan	Klasifikasi Jabatan	Rentan g Upah	Total Poin	Upah Terkecil (Rp)	Upah Tengah (Rp)	Upah Terendah (Rp)
Office Boy	1	Staf	40%	150	1.312.500	1.575.000	1.837.500
Supervisor	5	SPV	70%	460	7.796.296	10.525.000	13.253.704
General Manager	7	Managerial	100%	870	10.000.000	15.000.000	20.000.000

**KESIMPULAN**

Dari teori-teori yang dikemukakan pada pakar di atas dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji lebih cenderung mempengaruhi secara langsung motivasi kerja, dan

kepuasan kerja yang Akan membuat kinerja yang baik lagi, selanjutnya dengan kinerja yang baik dari pekerja pada waktunya Akan mempengaruhi efisiensi dan meningkatkan provitabilitas perusahaan dan meningkatkan produktifitas

perusahaan. Sehingga sasaran mutu organisasi atau perusahaan bisa dicapai dengan mudah.

Selain itu di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, dijelaskan juga mengenai komponen upah. Apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok paling sedikit 75 % dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap. Namun, jika Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, maka besarnya upah pokok yakni 75% dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap. Hal ini sesuai dengan Pasal 5 ayat (2) dan ayat (3) PP 78 tahun 2015.

#### 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 nomor 1 tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah

#### DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A. (2000). *Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research*.
- Colquitt, J. A. (2000). *Journal of applied psychology. Toward an integrative theory of training motivation: a meta-*

*analytic path analysis of 20 years of research*, 85(5), 678.

- Dessler, G. (. (n.d.). *How to earn your employees' commitment. Academy of Management Perspectives*, 13(2), 58-67.
- Eldy, E. P. (2014). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp PT Sai Apparel Industries.* , 51-60.
- Hadiyan, E. ( (2015).). *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 3(1), *. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* , 24-33.
- Hutagalung, R. B. (n.d.). *Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen terhadap Keputusan Menggunakan Dua Ponsel (GSM dan CDMA) pada Mahasiswa Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi USU. Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(3), 97-102.
- Koesindratmono, F. &. (2011). *Jurnal INSAN*, 13(1), *. Hubungan antara masa kerja dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero).* , 50-57.
- Mahesa, R., & Sabar, K. (2019).. *(2019). Journal of Politics and Policy*, 1(2), *. Dilema Pemberlakuan Pp. No. 78*

- Tahun 2015 Tentang Pengupahan: Disparitas Yang Kian Melebar*, 83-100.
- Prihantini, C. I. (2016). *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan*, 11(1),. *Analisis Pinjaman dan Biaya Pinjaman dalam Pola Bagi Hasil Usaha Garam Rakyat di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.*, 109-119.
- Saepudin, D. (n.d.). (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). *Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* .
- Simanjuntak., P. J. (n.d.). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusi – Edisi Kedua*.
- sudita. (1997). *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*.
- Sudita, G. &. (1997).
- Suwena, K. R. (2015). *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1),. . *Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus*.
- Umar, A. (. (2012). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2),. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. , 406-418.
- upah-minimum-karawang-rp42-juta-masih-tertinggi-di-jabar. (2019, 11 Rabu). *cnbc*. Retrieved from [www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181121191927-532-348210/upah-minimum-karawang-rp42-juta-masih-tertinggi-di-jabar](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181121191927-532-348210/upah-minimum-karawang-rp42-juta-masih-tertinggi-di-jabar)
- Zuriati, E. &. (2020). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), . *Peningkatan Hasil Belajar pada Pembelajaran Tematik Terpadu Menggunakan Model Problem Based Learning Di Kelas IV SD (Studi Literatur).*, 1171-1182