# BAB II

# LANDASAN TEORI

UNIKOM

## 2.1 Pengertian Upah dan gaji

Masalah upah dan gaji tidak bisa dilepasakan dari tenaga dan kerja dimana upah,gaji dan tenaga kerja saling berhubungan satu sama lain. Adapun pengertian upah dan gaji menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Undang-undang Kecelakaan Tahun 1974, pengertian upah adalah sebagai berikut :

(1) **"Upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan, perumahan, makan, bahan makanan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu."** (UU Kecelakaan No.33, 1974, Pasal 7 Ayat a).

(2) **"Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manjerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan."** (Agus Tulus, Drs, Manajemen Sumber Daya Manusia, 1992, Hal 140).

(3) **"Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu."** (Poerwono, Tata Personalia, 1993, Hal 208).

(4) **"Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memepunyai jaminan yang pasti."** (Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia, 1993, Hal 133).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa upah dan gaji adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya yang dapat dinilai dengan uang yang sudah ditentukan sebelumnya dan diterima secara teratur.

## 2.2 Prinsip, Tujuan Upah dan Gaji

Masalah upah dan gaji bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga perusahaan hendaknya mempunyai suatu prinsip bagaimana menetapkan gaji yang tetap.

Gaji yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya harus memenuhi beberapa kriteria. Hal ini dimaksudkan agar gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab karyawan terhadap beban pekerjaannya.

Menurut Drs. Moekijat, dalam bukunya Administrasi Gaji dan Upah menyebutkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yaitu sebagai berikut:

### 2.2.1 Upah itu harus adil

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

### 2.2.2 Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya hidup minimal karyawan secara umum perhari Rp.1500,- maka upah yang diberikan harus sama/lebih dari biaya hidup perharinya.

### 2.2.3 Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal

Artinya upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya.

### 2.2.4 Upah harus dapat mengikat

Besarnya upah harus diusahakan sedemikian rupa, hal ini penting untuk menghindari pindahnya karyawan ke perusahaan lain, karena perusahaan itu memberikan upahnya lebih tinggi, terutama kepada karyawan yang penting dan berprestasi. Tetapi tidak berarti upah yang perusahaan berikan harus lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain sebab keterikatan

karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh upah, meskipun harus diakui bahwa upah sangat besar pengaruhnya.

### 2.2.5 Upah tidak boleh bersifat statis

Maksudnya bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan harus ditinjau kembali secara bertahap. Hal ini penting karena adanya beberapa faktor yang terjadi pada upah yang diberikan, yaitu:

1. Perubahan tingkat penduduk
2. Perubahan UU/ Peraturan tentang besarnya gaji dan upah
3. Perubahan tingkat gaji dan upah yang diberikan perusahaan lain

Adapun tujuan diberikannya upah adalah sebagai berikut:

a. *Ikatan kerja sama.* Dengan demikian upah akan terjalin ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar upahnya.

b. *Kepuasan Kerja.* Dengan balas jasa karyawan akan memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan fisik, statis, sosial, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. *Pengadaan Efektif.* Jika upah yang diterapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. *Motivasi*. Jika upah cukup, maka akan memudahkan manajer untuk motivasi bawahannya.

e. *Stabilitas Karyawan*. Upah dengan prinsip adil dan layak serta external konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif lebih kecil.

f. *Disiplin*. Dengan pemberian balas jasa yang lebih besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. *Pengaruh Serikat Buruh*. Dengan program upah yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

h. *Pengaruh Pemerintah*. Jika program itu sesuai dengan UU perburuhan yang berlaku (Seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

**2.3 Dasar-Dasar Penetapan gaji**

Untuk mendapatkan tingginya gaji yang harus dibayarkan kepada para karyawan, faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah tingkat gaji pada perusahaan-perusahaan sejenis. Setiap perusahaan mengikuti pembayaran gaji sesuai dengan tingkat upah umum. Karena merupakan suatu kebijaksanaan yang

baik dalam menetapkan gaji, perusahaan secara periodik mengadakan survei penetapan gaji pada perusahaan sejenis baik lokal maupun interlokal.

Selain dari pada tingkat upah umum, harus diperhatikan pula adanya suatu keadilan dalam memberikan upah pada masing-masing pekerja. Hal ini terutama disebabkan karena pada umumnya pekerja menganggap perbedaan upah merupakan suatu tanda status sosial dalam perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Drs. M. Manulang dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen, hal 124, disebutkan adanya beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menetapkan gaji, yaitu:

1. Pendidikan

   Pendidikan berpengaruh terhadap tingkat gaji yang diberikan. Pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memperoleh gaji yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berpemdidikan rendah.

2. Pengalaman

   Pengalaman juga mempunyai andil dalam mempengaruhi gaji yang diberikan. Pegawai yang berpengalaman akan memperoleh gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman.

3. Tanggungan

   Banyaknya tanggungan yang harus ditanggung oleh pegawai juga turut mempengaruhi gaji yang diberikan. Pegawai yang mempunyai tanggungan yang banyak akan medapatkan gaji yang lebih tinggi

dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai tanggungan yang sedikit.

4. Kemampuan Perusahaan

Besarnya gaji yang diterima karyawan juga tergantung pada kemampuan perusahaan. Bila perusahaan mengalami keuntungan-keuntungan, para pegawai harus turut menikmati melalui kenaikan gaji dan pembagian keuntungan.

5. Keadaan Ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian gaji. Apabila karyawan tinggal di daerah yang biaya hidupnya tinggi, maka akan mendapatkan gaji yang lebih besar.

6. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan harus turut mengambil bagian dalam penentuan gaji yang adil. Karyawan yang bekerja di tempat terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang membahayakan keselamatannya, haruslah mendapatkan gaji yang lebih besar. Untuk menentukan besar kecilnya gaji bagi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a). Pasar tenaga kerja, yaitu mekanisme penawaran dan permintaan tenaga kerja

b). Tingkat upah yang berlaku di daerah tersebut.

c). Situasi laba perusahaan

d). Tingkat keahlian yang diperlukan

e). Peraturan pemerintah .

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, penentuan besarnya gaji juga dipengaruhi oleh kebijaksanaan gaji. Dimana kebijaksanaan gaji ini dapat menghindari terjadinya persaingan gaji yang tajam baik antara perusahaan sejenis maupun perusahaan yang berbeda.

Namun kebijaksanaan gaji ini mempunyai kelemahan, yaitu meskipun perusahaan mampu membayar gaji yang lebih tinggi tetapi mengambil keputusan untuk membayar gaji pada tingkat upah minimum. Selain daripada itu, kebijaksanaan gaji ini mempunyai kelebihan-kelebihan yaitu perusahaan dapat mempertahankan tingkat upah untuk tingkat waktu tertentu.

## 2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Upah dan Gaji

Di antara faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah dan gaji adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

   Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang dibutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai "penawaran" yang melimpah upah cenderung turun.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi *"Penawaran"* karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah dan gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah dan gaji akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4.. Produktivitas

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan dia terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi, gaji juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan *"batas penerimaan upah"* dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang dibayarkan. (Sumber : Heidjrachman, Suad Husnan, Manajemen Personalia, Hal 139, 1990 ).

**2.5 Penilaian Prestasi Kerja Dalam Penggajian**

Setiap perusahaan perlu menilai prestasi kerja para karyawannya. Yang menjadi masalah adalah metode yang akan dipilih. Metode-metode penilaian prestasi kerja pada dasarnya bisa dibagi menjadi 3, yaitu :

Penilaian secara kebetulan, tidak sistematis dan tidak membahayakan.

Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur :

a. Karakteristik karyawan

b. Sumbangan karyawan kepada organisasi

Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan Manajemen Berdasarkan Sasaran (MBS) atau yang dikenal sebagai "*Management By Objective*".

Cara penilaian yang tidak sistematis dan dilakukan secara kebetulan, sering berbahaya di dalam penerapannya. Misalkan ada suatu jabatan yang kosong pada suatu organisasi, baru diadakan penilaian seketika terhadap para karyawan yang untuk memungkinkan pengisian jabatan tersebut. Tentu saja cara ini kurang sistematis karena baru dilakukan pada saat ada lowongan dan tidak konsisten. Karena itu untuk perusahaannya menggunakan pendekatan yang sistematis.

Penilaian bawahan oleh atasan oleh banyak orang sebagai bagian pokok dari pekerjaan eksekutif. Suatu penilaian sistematik dan periodik dianggap lebih unggul daripada evaluasi secara kebetulan, serampangan dan sewaktu-waktu yang akan terjadi tanpa adanya perencanaan sebelumnya.

Banyak sistem yang digunakan dalam pengukuran nilai pekerjaan, juga digunakan dalam pengukuran nilai seseorang pada pekerjaan dua teknik ini, evaluasi pekerjaan dan penilaian prestasi, seringkali memberikan dasar yang rasional bagi sistem pengupahan dan gaji. Penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi misalnya. Menurut Heidjrachman dalam bukunya Manajemen Personalia halaman 121 ada beberapa sistem penilaian prestasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penetapan peringkat (Ranking)
2. .Perbandingan karyawan dengan karyawan ("person to person comparison")
3. Penggolongan mutu (Grading)
4. Skala grafik
5. Daftar pertanyaan (Cheklist)
6. Uraian dengan pilihan paksa (forced, choise, description)

**2.6 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Dalam Penggajian**

Manfaat dari penilaian prestasi kerja bagi suatu organisasi sangat penting yaitu sebagai berikut :

1. .Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan-umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekarjaan mereka.

2. Kesempatan Kerja Yang Adil

   Adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan Pengembangan

   Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehinngga memungkinkan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Upah

   Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian upah/gaji, bonus dan lain-lain.

5. Kesalahan Desain Pekerjaan

   Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, artinya hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan desain kerja.

6. Penyimpangan Proses Recruitment Dan Seleksi

   Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses recruitment dan seleksi pegawai yang telah lalu. Prestasi kerja sangat rendah bagi pegawai baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses recruitment dan seleksi.

## 2.7 Hubungan Penetapan Gaji Dengan Prestasi Kerja

Progam penetapan gaji sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan Sumber Daya Manusianya. Di samping itu gaji merupakan komponen yang paling besar dan paling penting. Bila penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawan yang baik dan harus mengembangkan para penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas.

Pemberian gaji kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan.

Gaji sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya gaji merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya gaji yang diberikan dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dan apabila gaji diberikan secara tepat, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, tetapi apabila gaji yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja akan mengalami penurunan.

Dengan pemberian gaji yang memadai merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja pada karyawannya, selanjutnya akan mendorong perilaku sesuai yang diinginkan.