BAB II
LANDASAN TEORI

UNIV PELAMBANG TEKNIS PERPUS UNIKOM

2.1 Pengertian Upah Dan Gaji

Masalah Upah dan gaji tidak bisa dilepaskan dari tenaga dan kerja dimana upah dan gaji dan tenaga kerja saling berhubungan satu sama lain. Adapun pengertian upah dan 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, makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu."
   (UU Kecelakaan No.33,1974, pasal 7 ayat 4).
2. "Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarip mingguan, bulanan atau tahunan." (Agus tulus , Drs, Manajemen SDM, 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 Pancasila, 1993, Hal 208)."
4. "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti." (Hisbuan Manajemen SDM, 1993, Hal 133)."

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah gaji adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan baik 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 bukan masalah yang sederhana, tetapi cukup komplek sehingga perusahaan hendaknya mempunyai suatu prisip 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 :

1. Upah itu harus sesuai

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. 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 atau lebih dari biaya hidup perharinya.

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.

4. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan

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

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

5. Upah tidak bersifat statis

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

1. Perubahan tingkat penduduk
2. Perubahan UU atau peraturan tentang besarnya gaji dan upah.
3. Perusahaan tingkat gaji dan upah yang diberikan perusahaan lain.

Adapun tujuan diberikannya upah adalah sebagai berikut:

a) Ikatan kerjasama. 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 kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Perbedaan efektif . Jika upah yang diterapkan cukup besar maka perbedaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d) Motifasi. Jika upah cukup, maka akan memudahkan manajer untuk memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan. Upah dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin Karena turun overelatif lebih kecil.

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

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

h) Perusahaan pemerintah. Jika program itu sesuai dengan UU perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.3 Dasar Atau Penetapan Gaji Karyawan

Untuk mendapatkan tingginya gaji yang harus diberikan kepada para karyawan, faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah tingkat gaji pada perusahaan atau 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 ataupun interlokal.

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

Menurut Drs. M. Maulana dalam bukunya dasar-dasar Manajemen, hal 124, disebutkan adanya beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan 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 berpendidikan yang lebih rendah.

2. Pengalaman

   Pengalaman juga mempunyai andil dalam memepengaruhi 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 mendapatkan 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, para pegawai harus turut menikmati melalui kenaikan gaji pembagian keuntungan.

5. Keadaan Ekonomi

   Keadaan ekonomi akan ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian gaji. Apabila karyawan tinggal didaerah 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 ditempat terpencil atau dilingkungan pekerjaan yang membahayakan keselamatannya, harus mendapatkan gaji yang lebih besar. Untuk menentukan besar kecil gaji karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

   a) Pasar tenaga kerja. Yaitu mekanisme permintaan dan penawaran tenaga kerja.
   b) Tingkat upah yang berlaku didaerah tersebut.
   c) Situasi laba perusahaan
   d) Tingkat keahlian yang diperlukan

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, penentuan besarnya gaji juga dipengaruhi oleh kebijaksanaan gaji. Dimana kebijaksanaan gaji ini perusahaan sejenis maupun perusahaan berbeda.

Namun kebijaksanaan gaji ini mempunyai kelemahan , Yaitu meskipun perusahaan mampu membayar gaji pada tingkat minimum. Selain dari pada itu kebijaksanaan gaji ini mempunyai kelebihan-kelebihan yaitu perusahaan dapat mempertahankan tingkat upah untuk 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) Permintaan dan Penawaran Tenaga kerja

   Meskipun hukum ekonomi tidaklah ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang dibutuhkan keterampilan

(skill) tinggi dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan yang mempunyai "Penawaran" yang melimpah upah cenderung turun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat lemahnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, berarti posisi "Penawaran" karyawan juga kuat, akan menaikan 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 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 apa yang telah dikerjakan karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi kerja ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah 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 yang cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan "Balas penerimaan Upah" dari para karyawan.

6) Pemerintah

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

2.5 Penilaian Dalam Penggajian Karyawan

Beberapa perusahaan perlu menilai prestasi karyawannya. Yang menjadi masalah adalah metode yang akan dipilih. Metode-metode penilai prestasi pada karyawan pada dasarnya bisa dibagi menjadi 3 bagian Yaitu:

Penilaian secara kebetulan, tidak sistematis dan tidak membahayakan. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur :

A. Karakteristik karyawan

B. Sumbangan karyawan kepada organisasi

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN UNOM

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 mengunakan pendekatan yang sistematis.

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

Banyak sistem yang 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 Heidjarachman dalam bukunya "Manajemen Personalia" hal 121 ada beberapa sistem penilaian kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penetapan peringkat (Rangking)
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 Dalam Penggajian

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

1. Peningkatan Kerja

   Dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan-umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan 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 kerja akan di deteksi pegawai yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuain Upah

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

5. Kesalahan Desain Pekerjaan

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

6. Penyimpangan Proses Recruitment Dan Seleksi

   Penilaian 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.

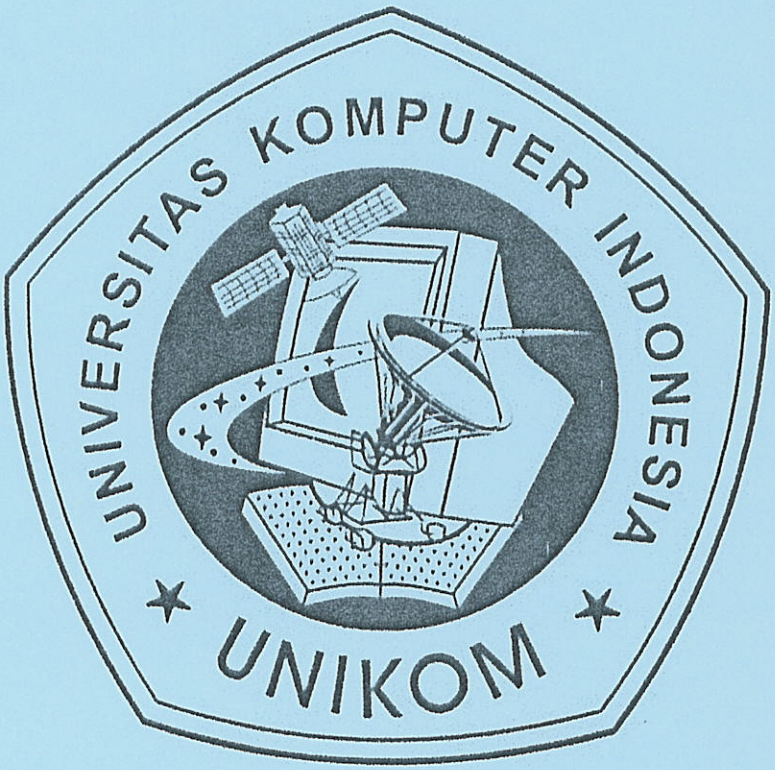
2.7 Hubungan Penetapan Gaji Dengan Kerja

Program penetapan gaji sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia-Nya. 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 memberikan gaji yang memadai merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja pada karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku sesuai yang diinginkan


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM