BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Gaji

Program penetapan gaji sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia. Disamping itu gaji merupakan komponen yang paling besar dan penting. Bila penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawan dan harus mencari karyawan yang berkualitas. Bahkan karyawan yang masih bekerja mungkin tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan prodiktivitasnya. Adapun pengertian gaji menurut Undang-undang dan beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 30 : "Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Menurut SK Direksi PT.INTI (PERSERO) Bandung Bab I pasal 1 ayat 11: "Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, dan dibayarkan berdasarkan sistem kompensasi."

Menurut Undang-undang kecelakaan tahun 1974 No.33 pasal 7 ayat a dan b adalah :

a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.

b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan :

"Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti."

"Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya."

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

2.2 Tujuan, Asas dan Metode Gaji

Masalah gaji adalah masalah yang paling penting dalam suatu perusahaan. Hal inilah yang dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

2.2.1 Tujuan Gaji

Adapun tujuan pemberian Gaji adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja Sama

   Dengan pemberian gaji maka terjalinlah ikatan Kerja Sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayar gaji itu sesuai perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

   Dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

   Jika gaji yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

   Jika gaji yang diberikan cukup besar maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

   Pemberian gaji dengan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

   Dengan program gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

   Jika program gaji sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.2 Asas Gaji

Program gaji (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

1. Asas Adil

   Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin,loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

   Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.2.3 Metode Gaji

Metode pemberian gaji dibagi menjadi dua, yaitu :

1. metode Tunggal

   Metode tunggal adalah suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

2. Metode Jamak

Metode jamak adalah suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah terakhir, sifat pekerjaan, pendidikan formal bahkan hubungan keluarga menentukan besarnya gaji pokok karyawan.

2.3 Sistem Pembayaran Gaji

Sistem pembayaran gaji yang umum diterapkan adalah sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

   Besarnya pemberian gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. **Keuntungan** sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya gaji yang dibayarkan tetap. **Kelemahan** sistem waktu adalah pekerja yang malas pun gajinya tetap dibayar sebesar perjanjiannya.

2. Sistem Hasil (output)

   Besarnya pemberian gaji ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Jadi besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. **Keuntungan** system hasil adalah memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersunguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. **Kelemahan** system hasil adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

   System borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Karyawan bisa

mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka

2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Gaji

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya gaji diantaranya :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka gaji relatif kecil. Sebaliknya Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka gaji relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat gaji akan semakin besar. Begitupun sebaliknya.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat gaji semakin besar. Begitupun sebaliknya.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

   Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka gaji akan semakin besar. Begitupun sebaliknya.

5. Pemerintah dengan UU dan Keppres

   Pemerintah dengan UU dan Keppres menetapkan besarnya batas gaji/balas jasa minimum ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang

menetapkan besarnya gaji bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan aeweang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Cost of Living*

   Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat gaji semakin besar. Begitupun sebaliknya.

7. Posisi Jabatan Karyawan

   Karyawan yang menjabat jabatan yang lebih tinggi maka akan menerima gaji yang lebih besar. Begitupun sebaliknya.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

   Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lama maka gaji akan semakin besar. Begitupun sebaliknya.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

   Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat gaji akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment.*

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

    Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit dan beresiko (finansial, keselamatan) besar, maka tingkat gaji semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.5 Tantangan-tantangan yang mempengaruhi kebijaksanaan Gaji

Tantangan-tantangan yang mempengaruhi kebijaksanaan Gaji diantaranya :

1. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

   Beberapa jenis pekerjaan harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

2. Serikat Karyawan

   Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemapuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat gaji.

3. Produktivitas

   Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa lagi bersaing.

4. Kesediaan untuk Membayar

   Perusahaan harus membayar karyawannya sesuai pekerjaan yang di lakukannya. Para karyawan perlu meningkatkan produktivitas agar gaji yang diterima lebih tinggi.

5. Kemampuan untuk membayar

   Kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diperoleh, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

6. Berbagai Kebijaksanaan Penggajian

   Salah satu kebijaksanaan yang umum pada suatu perusahaan adalah memberikan kenaikan gaji yang sama besarnya kepada para karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat.

7. Kendala-kendala Pemerintah

   Peraturan upah minimum, upah kerja lembur dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan gaji yang berasal dari pemerintah.

2.6 Pengertian Kesejahteraan

Pemberiaan kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga *labour turnover* relatif rendah. Kesejahteraan karyawan ini harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan sesuai kemampuan perusahaan. Adapun pengertian kesejahteraan menurut Undang-undang dan beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 31 : "Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat."

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan :

"Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat."

2.7 Tujuan, Asas dan Jenis-jenis Kesejahteraan

2.7.1 Tujuan Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

2.6 Pengertian Kesejahteraan

Pemberiaan kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga *labour turnover* relatif rendah. Kesejahteraan karyawan ini harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan sesuai kemampuan perusahaan. Adapun pengertian kesejahteraan menurut Undang-undang dan beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut UU ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 31 : "Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat."

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan : "Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat."

2.7 Tujuan, Asas dan Jenis-jenis Kesejahteraan

2.7.1 Tujuan Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas karyawan
4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
7. memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan dan keluarganya.

2.7.2 Asas Kesejahteraan

Asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan pemerintah.

2.7.3 Jenis-jenis Kesejahteraan

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Finansial
2. Non Finansial yang bersifat ekonomis, fasilitas dan pelayanan

1.8 Dampak Program kesejahteraan

Seperti yang telah dibahas diawal, bahwa kesejahteraan ini sangat penting karena bisa mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dampak yang timbul dari adanya kesejahteraan ini diantaranya adalah :

1. Dampak positif

   Jika program ini dilaksanakan maka :

   a. Memotivasi karyawan dalam bekerja

   b. Mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2. Dampak negatif

   Jika program ini ditiadakan maka :

   a. Karyawan malas dalam bekerja

   b. Disiplin merosot

   c. Keruisakan meningkat

   d. Turnover meningkat

1.9 Persamaan dan Perbedaan antara Gaji dan Kesejahteraan

Gaji dan Kesejahteraan keduanya merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Lantas apakah yang membedakan antara gaji dan kesejahteraan ?

1. Persamaannya

   a. Gaji dan Kesejahteraan karyawan adalah sama-sama merupakan pendapatan bagi karyawan

   b. Pemberian Gaji dan Kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan karyawan