

BAB I

PENDAHULUAN

Pada Bab Pendahuluan ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri terus bergerak maju baik dari lingkup perusahaan yang berskala besar maupun usaha kecil menengah (UKM) yang dijalankan oleh masyarakat. Tuntutan untuk terus bersaing baik dari segi kualitas produk dan kecepatan pelayanan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan. Upaya-upaya untuk menjaga keberlangsungan suatu usaha pun harus dilakukan. Keberlangsungan sebuah perusahaan atau usaha bergantung pada tingkat kepuasan konsumen terhadap pelayanan maupun kualitas barang atau jasa yang ditawarkan. Pihak yang juga berperan untuk menentukan hasil tersebut adalah para pekerja.

Pekerja merupakan tenaga kerja yang memiliki peran penting terhadap sistem produksi atau jalannya usaha. Pada tenaga kerjalah terletak ujung tombak keberlangsungan hidup perusahaan. Sehingga, kesejahteraan pekerja dalam hal ini perlu untuk diperhatikan. Salah satu cara untuk memberikan kesejahteraan kepada pekerja adalah dengan menghargai usaha pekerja melalui pemberian upah atau gaji.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1, Ayat 30 menyebutkan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas

suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan”. Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja juga disebutkan dalam UUD 1945 Pasal 27 bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka pemerintah wajib menyediakan lapangan kerja dan melindungi hak-hak tenaga kerja”. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja adalah dengan berlaku adil dalam pemberian upah atau gaji.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2005). Sehingga, berdasarkan hal tersebut perlu menentukan upah dengan tepat. Penentuan tingkat upah paling penting bagi organisasi karena upah seringkali merupakan salah satu yang termasuk ke dalam biaya perusahaan terbesar. Dalam penentuan upah pekerja memerlukan suatu landasan yang jelas dan bertanggung jawab. Hal ini karena fungsi upah yang berguna sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja pekerja.

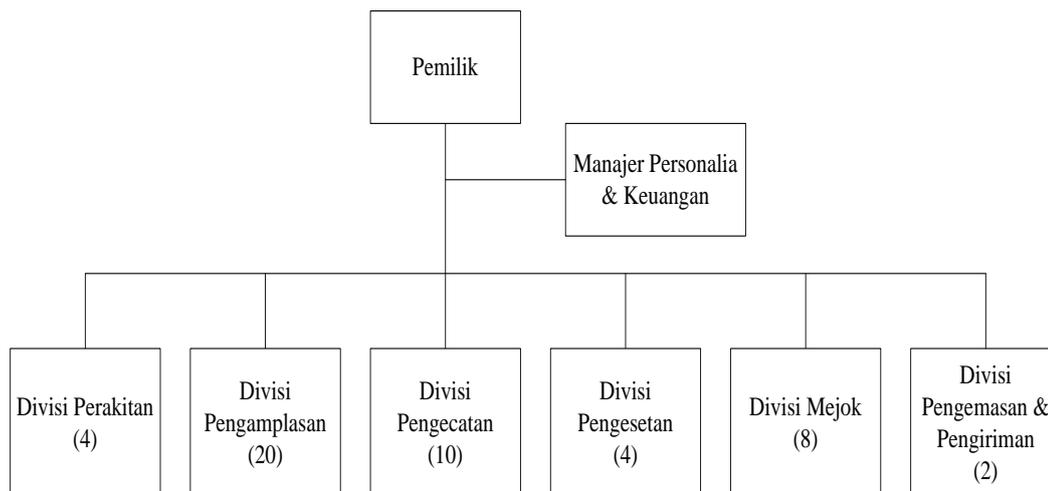
Berdasarkan hal tersebut untuk dapat menilai kinerja pekerja perlu mengetahui posisi jabatan pekerja dalam struktur organisasi. Menurut Hasibuan (2010) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, departemen organisasi, kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur organisasi diperlukan untuk memudahkan dalam pembagian tanggung jawab pekerjaan demi melancarkan proses produksi atau jalannya usaha.

Salah satu usaha kecil menengah (UKM) yang memiliki bidang dan tanggung jawab pekerjaannya tersendiri untuk masing-masing jabatan pada struktur organisasinya yaitu UKM Mebel Jati “Rafli Perabot” yang berlokasi di Jl. Syekh Burhanuddin, Pakandangan, Enam Lingsung, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Bentuk badan usaha dari UKM Mebel Jati “Rafli Perabot” ini adalah perusahaan perseorangan yang sudah memiliki surat izin

usaha perdagangan (SIUP) yang didapatkan melalui Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Padang Pariaman. UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” ini memiliki 4 buah toko untuk memasarkan produk-produk yang telah diproduksinya dan 2 lokasi produksi. Lokasi toko-toko tersebut diantaranya terletak pada beberapa tempat di Kabupaten Padang Pariaman yaitu Toboh Gadang Kecamatan Sintuak Toboh Gadang, Pungguang Kasiak, Jambak dan Tapikis Kecamatan Lubuk Alung. Sedangkan lokasi produksinya sendiri terletak di Tanjung Aur dan Saranggagak Kecamatan Enam Lingsung.

UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” memproses bahan baku setengah jati menjadi produk yang banyak melibatkan proses *finishing* produk. Proses produksi yang terdapat pada UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” yaitu proses merakit, mengamplas, mengecat, mengeset dan mejok (mengisi busa dan memasang kulit). Selain itu, jenis-jenis produk yang diproduksi terdiri dari kursi sofa, meja dan kursi makan, lemari, serta tempat tidur. Tahapan produksi terdiri dari beberapa tahapan yang berbeda untuk setiap produk, dimana proses produksi dibagi ke dalam beberapa divisi produksi untuk menyesuaikan dengan kebutuhan proses produksi. Oleh karena itu, UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” memiliki struktur organisasinya sendiri.

Bentuk dari struktur organisasi yang digunakan oleh UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” yaitu bentuk organisasi lini. Organisasi lini adalah bentuk organisasi yang didalamnya terdapat garis wewenang yang berhubungan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan. Setiap kepala unit mempunyai tanggung jawab untuk melaporkan kepada kepala unit satu tingkat di atasnya (Rifa’i dan Fadhli, 2013). Kedudukan antara pengusaha atau pemilik usaha dan pekerja pada UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” dapat dilihat lebih jelas pada struktur organisasinya (Gambar 1.1).



Gambar 1.1 Struktur Organisasi UKM Mebel Jati “Rafli Perabot”

Berdasarkan struktur organisasi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 5 divisi produksi yang terdiri dari divisi perakitan, pengamplasan, pengecatan, pengesetan dan mejok (pengisian busa dan pemasangan kulit) juga terdapat divisi lain yaitu divisi pengemasan dan pengiriman serta jabatan lainnya seperti pemilik serta manajer personalia dan keuangan. Menurut wawancara yang telah dilakukan kepada pemilik diketahui bahwa terdapat perbedaan standar pengupahan yang digunakan diantara jabatan-jabatan tersebut. Upah yang dibayarkan kepada pekerja produksi menggunakan upah satuan berdasarkan jumlah unit produk yang selesai dikerjakan serta upah pekerja pengemasan dan pengiriman menggunakan upah/hari. Sedangkan gaji pemilik serta manajer personalia dan keuangan berdasarkan ketentuan dari persentase tertentu alokasi gaji pekerja atau karyawan terhadap omset usaha yang ditentukan oleh pemilik sendiri sebagai pelaku usaha. Sistem pembayaran untuk seluruh jenis upah dan gaji tersebut dibayarkan setiap suatu periode produksi selesai, dimana jangka waktu biasanya selama kisaran seminggu atau lebih.

Perbedaan standar pengupahan yang digunakan pada saat akan membayarkan upah untuk setiap jabatan tidak bisa diganti begitu saja ke salah satu standar pengupahan yang ada tersebut. Hal ini karena upah satuan pada kelompok pekerja produksi tidak bisa diubah menjadi upah/hari. Alasannya karena terdapat beberapa variasi produk yang dikerjakan dan tidak bisa diselesaikan dalam satu hari saja. Sehingga, upah/hari tidak bisa diterapkan dan

lebih cocok upah satuan. Sedangkan upah pekerja pengemasan dan pengiriman menggunakan upah/hari, dimana semua pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pengemasan dan pengiriman dalam satu hari tersebut sudah dibayarkan menggunakan upah/hari.

Menurut data hasil wawancara yang diperoleh mengenai upah para pekerja produksi terdapat perbedaan besarnya nilai upah antara satu upah pada proses yang sama dan berbeda produk maupun upah pada satu produk yang sama dan berbeda proses yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Upah Pekerja Produksi

Produk	Elemen pekerjaan				
	Merakit	Mengamplas	Mengecat	Mengeset	Mejok
Kursi sofa	Rp 25.000/unit	Rp 62.500/unit	Rp 75.000/unit	-	Rp 150.000/unit
Meja makan	Rp 50.000/unit	Rp 50.000/unit	Rp 60.000/unit	-	-
Kursi makan	Rp 25.000/unit	Rp 25.000/unit	Rp 40.000/unit	-	-
Lemari 2 pintu	-	Rp 100.000/unit	Rp 200.000/unit	Rp 150.000/unit Rp 100.000/unit	-
Tempat tidur	-	Rp 100.000/unit	Rp 200.000/unit	-	-

Berdasarkan tabel data upah pekerja produksi tersebut menunjukkan adanya variasi upah pekerja produksi yang mengakibatkan adanya perbedaan besarnya nilai upah satuan. Perbedaan besarnya nilai upah satuan dapat terjadi diantaranya karena produk dan elemen pekerjaan yang dikerjakan berbeda dengan tingkat kesulitan yang berbeda pula. Namun, walaupun demikian nilai upah-upah satuan yang ada tersebut masih belum diketahui dengan jelas layak atau tidaknya. Hal ini berkaitan dengan adanya upah tertentu yang lebih besar dari upah yang lain atau upah tertentu yang lebih kecil dari upah yang lainnya. Sehingga, diperlukan suatu cara atau metode dan standar yang tepat dimana besarnya nilai upah yang digunakan dapat divalidasi.

Dalam upaya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi dari sistem pengupahan UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” saat ini dilakukan estimasi perhitungan terhadap rata-rata upah pekerja produksi selama sebulan. Adapun data yang diperoleh selain data upah pekerja produksi yaitu data historis jumlah produksi produk pada bulan Februari 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Historis Jumlah Produksi Produk pada Bulan Februari 2022

Produk	Periode produksi I (unit)	Periode produksi II (unit)	Periode produksi III (unit)	Total (unit)
Kursi sofa	36	32	40	108
Meja makan	6	6	8	20
Kursi makan	36	36	48	120
Lemari 2 pintu	5	6	6	17
Tempat tidur	5	6	4	15

Berdasarkan data upah pekerja produksi dan data historis jumlah produksi produk pada bulan Februari 2022 tersebut diperoleh hasil perhitungan total upah pekerja produksi pada bulan Februari 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Total Upah Pekerja Produksi Bulan Februari 2022

Produk	Divisi				
	Perakitan	Pengamplasan	Pengecatan	Pengesetan	Mejok
Kursi sofa	Rp 2.700.000,00	Rp 6.750.000,00	Rp 8.100.000,00	-	Rp 16.200.000,00
Meja makan	Rp 1.000.000,00	Rp 1.000.000,00	Rp 1.200.000,00	-	-
Kursi makan	Rp 3.000.000,00	Rp 3.000.000,00	Rp 4.800.000,00	-	-
Lemari 2 pintu	-	Rp 1.700.000,00	Rp 3.400.000,00	Rp 2.550.000,00 Rp 1.700.000,00	-
Tempat tidur	-	Rp 1.500.000,00	Rp 3.000.000,00	-	-
Total	Rp 6.700.000,00	Rp 13.950.000,00	Rp 20.500.000,00	Rp 4.250.000,00	Rp 16.200.000,00

Total upah pekerja produksi bulan Februari 2022 tersebut diperoleh dengan cara mengalikan upah masing-masing elemen pekerjaan untuk setiap produk yang dikerjakan dengan total jumlah produksi produk bulan Februari 2022 untuk masing-masing produknya.

Selanjutnya, berdasarkan data total upah pekerja produksi bulan Februari 2022 tersebut diperoleh hasil perhitungan dari estimasi rata-rata upah pekerja produksi bulan Februari 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4 Estimasi Rata-Rata Upah Pekerja Produksi Bulan Februari 2022

Divisi	Total upah pekerja (Rp)	Jumlah pekerja (orang)	Rata-rata upah pekerja (Rp/orang)
Perakitan	Rp 6.700.000	4	Rp 1.675.000/orang
Pengamplasan	Rp 13.950.000	20	Rp 697.500/orang
Pengecatan	Rp 20.500.000	10	Rp 2.050.000/orang
Pengesetan	Rp 4.250.000	4	Rp 1.062.500/orang
Mejok	Rp 16.200.000	8	Rp 2.025.000/orang

Tabel estimasi rata-rata upah pekerja produksi bulan Februari 2022 tersebut menunjukkan terdapat perbedaan besarnya rata-rata upah pekerja antara satu divisi dengan divisi yang lainnya. Berdasarkan kondisi usaha yang diketahui di lapangan, terdapat saat pekerja bekerja dan tidak yang bergantung juga pada adanya permintaan produk. Kondisi tersebut wajar terjadi karna usaha mebel jati “Rafli Perabot” masih termasuk pada IKM atau industri kecil menengah dimana produksi tidak teratur. Walaupun demikian, upah yang diberikan tersebut seharusnya bisa menjamin kesejahteraan para pekerjanya.

Dalam upaya untuk menjamin kesejahteraan para pekerja, besarnya upah pekerja harus dapat memenuhi standar pemberian upah yang baik dan benar. Salah satu dasar yang sering digunakan untuk menjadi pertimbangan yaitu memenuhi upah minimum regional (UMR). Besarnya UMR Kabupaten Padang Pariaman tahun 2022 diketahui sebesar Rp 2.484.041/bulan. Besarnya rata-rata upah yang diperoleh masing-masing pekerja produksi tersebut selama bulan Februari 2022 jika dibandingkan dengan UMR terlihat berada di bawah UMR. Namun, walaupun demikian besarnya rata-rata upah pekerja produksi tersebut tidak serta merta menunjukkan bahwa upah yang diberikan tidak layak. Hal ini karena masih terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi diantaranya jumlah permintaan produk yang rendah pada produk-produk tertentu, perbedaan jumlah permintaan antara produk satu dengan yang lainnya maupun besarnya nilai upah-upah satuan pekerja produksi di awal yang ditetapkan oleh pemilik. Sehingga, kondisi tersebut menunjukkan penilaian upah tersebut layak atau tidaknya memerlukan aturan pengupahan UKM Mebel Jati “Rafli Perabot” sendiri yang tepat dan sesuai dengan kondisi dan permasalahan yang dihadapi.

Adapun permasalahan-permasalahan yang telah ditemukan tersebut umumnya berkaitan dengan sistem pengupahan pada UKM Mebel Jati “Rafli Perabot” yaitu perbedaan standar pengupahan yang digunakan antara jabatan satu dengan yang lainnya, perbedaan besarnya nilai upah satuan, kelayakan besarnya nilai upah-upah satuan yang diberikan, standar yang sesuai untuk menilai kelayakan upah, serta kebijakan pengupahan yang sesuai. Kebijakan pengupahan

yang sesuai yang dimaksud dalam sistem pengupahan UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” adalah pemberian upah yang menguntungkan semua pihak serta dapat memotivasi kinerja para pekerjanya. Menurut Hatta dan Rachbini (2015) dan Subianto (2016), upah dan insentif merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja di perusahaan.

Dalam sistem pengupahan UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” saat ini komponen pengupahan yang ada hanya berupa upah pokok, dimana insentif untuk pekerja produksi tidak ada karena seberapa lama pun pekerja bekerja hasil akhir pekerjaan tetap dinilai berdasarkan berapa banyak produk yang selesai dikerjakan dimana pembayarannya sudah terhitung kedalam upah satuan. Sistem upah insentif tidak digunakan karna hanya cocok untuk perusahaan yang memproduksi secara masal, sedangkan UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” produksinya juga tidak menentu. Hal ini karena ada batasan kapasitas produksi yang mampu dikerjakan sehingga tidak bisa melakukan produksi banyak begitu saja. Hal ini menyebabkan upah yang dibayarkan tersebut menjadi satu-satunya komponen pengupahan yang menjadi pendorong utama pekerja untuk bekerja. Berdasarkan hal tersebut sistem pengupahan yang tepat dan sesuai penting diperhatikan karena bisa mempengaruhi kinerja pekerja terutama untuk jangka panjang.

Permasalahan-permasalahan yang telah ditemukan berkaitan dengan sistem pengupahan UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” memiliki kepentingan untuk diselesaikan agar dapat menjamin pemberian upah yang adil dan layak kepada para pekerja. Hal ini juga didukung oleh adanya kewajiban yang diberikan terhadap para pelaku usaha. Menurut Pasal 21 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 menegaskan kewajiban pengusaha untuk menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dan wajib memberitahukan struktur dan skala upah kepada pekerja dan dilakukan secara perseorangan. Tujuannya adalah agar pekerja mengetahui golongan jabatan serta rentang skala upah yang dapat mewakili kualitas pekerjaannya dan berpotensi mereka terima sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkannya. UKM Mebel Jati

“Rafli Perabot” saat ini belum memiliki struktur dan skala upah standar untuk setiap golongan jabatannya. Hal ini menyebabkan perlunya penentuan upah untuk mendapatkan struktur dan skala upah yang benar dan dapat digunakan sebagai pedoman pada saat pemberian upah pekerja dalam sistem pengupahan UKM Mebel Jati “Rafli Perabot”.

Oleh karena itu, penelitian Tugas Akhir ini perlu dilakukan untuk menentukan sistem pengupahan yang sesuai dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan upah yang dapat digunakan berdasarkan kinerja pekerja di UKM Mebel Jati “Rafli Perabot”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah “Bagaimana sistem pengupahan yang sebaiknya diberikan dan diterapkan pada pekerja di UKM Mebel Jati “Rafli Perabot” yang sesuai dengan kondisi usahanya dan dapat digunakan berdasarkan kinerja pekerjanya”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah :

1. Menentukan upah dasar dengan menggunakan pendekatan waktu standar dan upah standar pada UKM Mebel Jati “Rafli Perabot”.
2. Menentukan upah dengan metode sistem angka (*point system method*) pada UKM Mebel Jati “Rafli Perabot”.
3. Membandingkan upah yang berlaku di UKM Mebel Jati “Rafli Perabot” saat ini dengan upah menggunakan metode sistem angka.
4. Memberikan panduan cara perhitungan upah untuk masing-masing pekerja jika UKM Mebel Jati “Rafli Perabot” menerapkan metode sistem angka.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah :

1. Penentuan upah dilakukan pada masing-masing jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi.
2. Penentuan upah pekerja produksi dilakukan untuk setiap jenis produk yang dikerjakannya pada masing-masing divisi produksi.
3. Penentuan waktu baku proses produksi dilakukan untuk setiap jenis produk yang dikerjakan pekerja pada masing-masing divisi produksi.
4. Komponen sistem pengupahan yang dibahas dalam penelitian hanya upah pokok.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan yang akan digunakan dalam penelitian Tugas Akhir ini terdiri dari beberapa bab yang dijelaskan berikut ini.

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Landasan teori berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan pemikiran dalam menyelesaikan masalah.

Teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini adalah upah, kinerja karyawan, evaluasi jabatan, sistem upah, struktur organisasi, dan pengukuran waktu kerja.

BAB III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berisikan tentang langkah-langkah dalam pembuatan dan penyelesaian penelitian ini yang terdiri dari studi pendahuluan, studi literatur, identifikasi dan perumusan masalah,

pemilihan metode, pengumpulan data, pengolahan data, hasil dan pembahasan serta penutup.

BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan data berisikan tentang data yang diperlukan dalam penentuan upah. Sedangkan pengolahan data terdiri dari penentuan upah dasar dan penentuan upah dengan metode sistem angka.

BAB V Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan berisikan tentang pembahasan mengenai upah dengan metode sistem angka, perbandingan upah saat ini UKM Mebel Jati “Raflis Perabot” dengan upah metode sistem angka dan sistem pengupahan usulan.

BAB VI Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian Tugas Akhir yang telah dilakukan dan saran-saran yang berguna untuk pemilik usaha kedepannya dan penelitian kedepannya.

