

SISTEM PENGUPAHAN PADA UKM

Farika Nikmah¹, Maskur Efendi²
Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Malang
Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang

ABSTRAK

UKM adalah industri kecil dan menengah yang sebenarnya memberikan kontribusi positif baik bagi pemerintah dan masyarakat. Menyerap tenaga kerja, mengurangi pengangguran, dan merupakan sumber pendapatan pemerintah daerah. Namun manajemen masih sangat sederhana. Seperti pada kegiatan pemberian upah.

Makalah ini merupakan hasil dari amatan langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang dilakukan di Batik Tulis Celaket Kota Malang dengan informan adalah pemilik dan sebagian karyawan yang mewakili. Yang selanjutnya akan digunakan sebagai bahan kajian untuk kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, dengan menambah muatan materi, yaitu sistem pengubahan secara komputerisasi. Sehingga perlu dilakukan perombakan layout tempat, teknologi, dan segala hal yang mendukung. Untuk analisa data dijabarkan dan diuraikan secara deskriptif sesuai dengan hasil amatan yang dilaksanakan, dengan landasan teori sebagai pembandingan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upah merupakan kompensasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pemberian upah masih sangat sederhana, dengan hanya melibatkan sedikit dokumen, sesuai dengan kemampuan membayar perusahaan, hanya mengandung satu unsur, yaitu gaji pokok, serta kurang memenuhi tujuan dari pemberian upah berdasarkan teori.

Kata kunci: UKM, Upah, Dokumen Upah, Prosedur Upah

1. Latar Belakang

Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) berpengaruh terhadap laju perekonomian di negara – negara berkembang seperti Indonesia. Pada umumnya UKM didirikan dari modal sendiri atau meminjam modal dari Bank atau orang lain. Terdapat tiga jenis Usaha Kecil Menengah di Indonesia, yaitu UKM bergerak dalam bidang Manufaktur (*Manufacturing Business*) yakni UKM yang memiliki kegiatan mengubah bahan baku menjadi barang jadi, UKM yang bergerak dalam bidang Dagang (*Merchandising Business*) yakni UKM yang menjual produk atau barang jadi kepada konsumen, dan UKM yang bergerak dalam bidang Penyedia Jasa (*Service Business*) yakni UKM yang menawarkan jasa atau fasilitas tertentu kepada konsumennya.

Dalam hal ini UKM memberikan kontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja terutama pada kelompok masyarakat berpenghasilan rendah. UKM selalu dianggap sebagai sektor yang memiliki peranan penting, karena sebagian besar penduduk hidup dari sektor usaha kecil baik tradisional maupun modern. Dalam aktivitasnya, didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang menitikberatkan pada keterampilan dan ketelatenan dengan latar belakang pendidikan dari SD sampai SMA. Sistem kerja yang diterapkan adalah sistem kerja borongan dimana hasil kerjanya dihitung berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan atau banyaknya hari dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemilik pada saat pertama kali menerima pekerjaan. Para pekerja dapat bekerja jika tempat dimana mereka bekerja sedang ada pesanan dan membutuhkan tenaga kerja, maka pekerja tersebut dipanggil untuk membantu menyelesaikan pekerjaan di UKM.

Dengan sistem kerja seperti itu, tidak terlepas dari kegiatan pengupahan yang diterapkan pada UKM untuk para pekerjanya supaya mendapatkan bayaran atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Terdapat tiga jenis pengupahan yang diterapkan di dalam UKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut satuan hasil, dan upah borongan. Upah menurut waktu adalah upah yang ditentukan atas dasar lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan berdasarkan satuan jam, hari, minggu atau bulan. Upah menurut satuan hasil adalah upah yang didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja dihitung berdasarkan satuan potong barang, satuan panjang, atau satuan berat. Upah borongan adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang dihitung berdasarkan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan atau hari dalam melakukan pekerjaan. Upah sendiri merupakan balas jasa yang diberikan kepada para pekerja atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

UKM yang dijadikan tempat observasi pada penelitian ini adalah Usaha Kerajinan Batik Tulis Celaket Kota Malang. Tempat ini merupakan tujuan bagi siapa saja yang ingin melihat-lihat tentang tata cara pembuatan batik, belajar membuat batik sampai dengan berbelanja batik.

2. Pustaka

2.1 Pengertian dan Prosedur Pengupahan

Menurut *Manullang (2002)*, upah merupakan harga yang diberikan oleh pemilik perusahaan kepada para karyawan atas dasar jasa yang telah diberikan oleh karyawan.” Sedangkan menurut *Swastha dan Sukotjo(2000)*“upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.”

Sedangkan menurut *Swastha dan Sukotjo (2000)*, sistem pengupahan terdiridari jaringan prosedur berikut ini:

1. Prosedur pencatatan waktu hadir
2. Prosedur pencatatan waktu gaji
3. Prosedur pembuatan daftar upah
4. Prosedur distribusi biaya upah
5. Prosedur pembayaran upah

2.2 Teori Penetapan Upah serta Dokumen yang Terkait

Menurut *Swastha dan Sukotjo (2000)*, penentuan upah didasarkan pada tiga teorisebagai berikut:

a. Teori Pasar

Konsep ini menganggap bahwa upah ditentukan oleh hasil proses perundingan antar karyawan sebagai penjual tenaga dengan manajemen sebagai pembelinya. Jadi tingkat upah yang diterima ditentukan oleh kekuatan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Dalam teori ini buruh diperlakukan sebagai barang

b. Teori Standar Hidup

Teori ini menyatakan bahwa upah harus dapat memberikan jaminan kepada buruh untuk menikmati hidup dengan layak, dan pengusaha harus memberikan upah cukup tinggi, memberikan pelayanan lain seperti jaminan hari tua, pendidikan, tabungan, dan hiburan.

c. Teori Kemampuan Membayar

Teori kemampuan membayar adalah suatu sistem penentuan besar kecil upah yang diberikan kepada para pekerja dengan menyesuaikannya dengan tingkat pendapatan dan keuntungan perusahaan. Ketika perusahaan sedang berjaya, maka karyawan diberikan tambahan upah. Tetapi jika perusahaan mengalami kerugian, maka pegawai juga akan mendapat pengurangan upah

Selain itu, penetapan gaji dan upah pekerja juga didasarkan pada Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah di masing – masing provinsi di Indonesia.

Menurut *Manullang(2002)* dokumen – dokumen yang terkait dalam pembayaran gaji dan upah terdiridari:

1. Dokumen pendukung
2. Kartu jam hadir
3. Kartu jam kerja
4. Daftar Gaji dan Upah
5. Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah
6. Surat pertanyaan gaji dan upah
7. Amplop gaji dan upah
8. Bukti kas keluar

2.3 Unsur, Penggolongan dan Tujuan Upah

Menurut *Manullang (2002)* unsur-unsur gaji dan upah adalah sebagai berikut:

1. Gaji Pokok
2. Premi
3. Lembur
4. Bonus, Catu, Perlengkapan dan sarana lain

Selain unsur, menurut *Syamsi(2004)* upah terdiri dari tiga golongan, yaitu :

1. Upah Sistem Waktu
2. Upah Sistem Hasil
3. Upah Sistem Borongan

Menurut *Syamsi (2004)*, tujuan pemberian upah sebagai berikut:

1. Ikatankerjasama
2. KepuasanKerja
3. StabilitasKaryawan
4. Disiplin
5. Pengaruhserikatburuh
6. PengaruhAsosiasi Usaha Sejenis
7. Pengaruhpemerintah

3. Metode

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang sekitar. Metode ini menyajikan secara langsung hasil penelitian dan informan, serta menjadi lebih mudah dalam memahami fenomena yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini berlokasi di UKM Pengrajin Batik Tulis Celaket Kota Malang dengan beberapa informan yang dijadikan sebagai nara sumber untuk penggalan data, melalui observasi dan wawancara, dengan menggunakan *interview guide* sebagai panduan wawancara. Beberapa informan tersebut adalah pemilik Batik Tulis Celaket, dan beberapa pekerja di Batik Tulis Celaket.

4. Pembahasan

Pada pembahasan, teori yang dikemukakan pada pustaka selanjutnya dijadikan dasar analisis pada fenomena senyatanya yang diterapkan di UKM Batik Tulis Celaket Kota Malang. Data diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Hanan Abdul Jalil sebagai pemilik, juga kepada sebagian karyawan yang mewakili.

4.1 Profil Batik Tulis Celaket Kota Malang

Batik tulis Celaket Kota Malang merupakan perusahaan perseorangan yang masuk dalam kategori UKM. Perusahaan ini terletak di kelurahan Samaan kecamatan Klojen Kota Malang, dikelola oleh Bapak Hanan Abdul Jalil yang meneruskan usaha dari orang tuanya.

4.2 Status Karyawan pada Batik Tulis Celaket Kota Malang

Status karyawan adalah karyawan borongan, dimana karyawan ini akan bekerja hanya pada saat perusahaan membutuhkan jasa mereka atau ketika ada pesanan. Keuntungan bagi perusahaan dengan menetapkan status borongan adalah perusahaan akan dibebani biaya upah hanya pada saat terdapat pesanan. Sehingga tidak akan membebani biaya operasional setiap hari.

4.3 Prosedur Pengupahan pada Batik Tulis Celaket Kota Malang

Prosedur pengupahan yang dilaksanakan selama ini, dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh *Swastha dan Sukotjo (2000)*, sebagai berikut:

Teori menurut Swastha dan Sukotjo (2000)	Pelaksanaan pada Batik Tulis Celaket Kota Malang
Prosedur pencatatan waktu hadir	Tidak terdapat pencatatan waktu hadir karena pemberian upah hanya berdasarkan pada jumlah per lembar kain batik yang dihasilkan dengan disesuaikan tingkat kerumitan motif batik
Prosedur pencatatan waktu gaji	Tidak terdapat pencatatan waktu hadir karena upah diberikan berdasarkan setoran jumlah lembar kain yang telah diselesaikan
Prosedur pembuatan daftar upah	Terdapat pembuatan daftar upah secara sederhana, yang dicatat pada buku ukuran folio, dengan mencantumkan data nama karyawan, tanggal penerimaan order pengerjaan, jumlah lembar kain yang dibatik, pesanan motif batik (cap/tulis), tanggal selesai pengerjaan
Prosedur distribusi biaya upah	Tidak terdapat pencatatan biaya upah, karena karyawan yang membatik baik cap/tulis, hanya menerima bersih hasil dari membatik, tidak boleh meminta upah sebelum pekerjaan selesai, tidak ada aktifitas pinjam, juga tidak ada uang makan dan uang transportasi
Prosedur pembayaran upah	Upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai, dimana pemberian upah dilaksanakan langsung oleh pemilik, dengan bukti tanda tangan karyawan pada buku catatan upah, dengan menyertakan keterangan hari dan tanggal penyerahan upah.

Dapat disimpulkan dari data di atas, bahwa prosedur pengupahan masih sangat sederhana, dilakukan secara manual, melibatkan sedikit personil, juga melibatkan sedikit dokumen. Seharusnya, dokumen dibuat rangkap atau ganda untuk mengantisipasi kehilangan data. Karyawan juga berhak menerima bukti penerimaan upah (kitir) yang dapat dilihat dan diperiksa jika ada kesalahan dalam penghitungan upah, dengan koreksi dua arah pastinya keakuratan data dapat lebih terjamin.

4.4 Penetapan Upah dan Dokumen yang Digunakan oleh Batik Tulis Celaket Kota Malang

Penetapan upah yang dilaksanakan berdasarkan pada Teori Kemampuan Membayar, seperti yang dikemukakan oleh *Swastha dan Sukotjo (2000)* yaitu besarnya upah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan jumlah lembar kain yang dibatik dan tingkat kerumitan, baik batik cap maupun batik tulis.

Dokumen yang digunakan dalam pemberian upah masih sangat sederhana, dengan tidak melibatkan dokumen seperti yang dikemukakan dalam teori. Hanya menggunakan buku ukuran folio untuk pencatatan dan sebagai arsip, yang dikerjakan oleh pemilik. Tidak ada bukti lain serta tidak ada dokumen diberikan kepada karyawan yang menunjukkan uraian atau hasil kerja yang menyebabkan besarnya upah yang diterima.

4.5 Unsur, Penggolongan dan Tujuan Pengupahan pada Batik Tulis Celaket Kota Malang

Unsur yang terkandung dalam upah karyawan hanya satu, yaitu gaji pokok. Tidak ada unsur yang lain, mengingat usaha ini merupakan usaha perseorangan dan masih merintis. Jadi, upah sudah ditentukan di awal sebelum pengerjaan batik oleh karyawan. Untuk lembar kain dengan ukuran tertentu dan penentuan motif (cap/tulis) yang harus dikerjakan, sudah ditentukan berapa upah yang nantinya diterima oleh pekerja.

Sesuai unsur yang terkandung dalam upah, pemberian upah dapat dikategorikan dalam golongan Upah Sistem Hasil, sesuai dengan pendapat *Syamsi (2004)*. Upah diberikan sesuai dengan besarnya hasil yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Semakin banyak lembar kain yang dapat dibatik, maka semakin besar pula upah yang diterima.

Apakah tujuan pemberian upah oleh Batik Tulis Celaket Kota Malang kepada karyawannya, dapat memenuhi pencapaian tujuan sesuai dengan yang dikemukakan oleh teori, wawancara dilakukan dengan sebagian karyawan yang mewakili, dan didapat jawaban sebagai berikut:

Teori yang dikemukakan Syamsi (2004)	Tujuan Perusahaan
Ikatan kerjasama	Upah yang diterima merupakan dasar ikatan antara karyawan dan perusahaan. Jadi hanya murni karena alasan pekerjaan. Hal ini karena sebagian besar karyawan adalah ibu rumah tangga, dimana membuat adalah untuk mengisi waktu luang diantara urusan rumah tangga
Kepuasan Kerja	Karyawan membuat (baik cap/tulis) berdasarkan pesanan. Jadi, tidak ada kebebasan berkreasi untuk menciptakan desain atau motif batik yang baru. Motif yang dikerjakan berdasarkan contoh yang sudah ada. Jadi, lebih kepada keinginan untuk segera menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan upah.
Stabilitas Karyawan	Karyawan tidak bekerja pada satu perusahaan saja. Terdapat banyak pengrajin batik di kampung tersebut, sehingga mereka akan bekerja pada perusahaan yang memanggil dan membutuhkan tenaga mereka, jadi pada perusahaan manapun. Sehingga upah diberikan bukan untuk menjaga loyalitas karyawan, tetapi lebih kepada sebagai wujud dari hasil kerja
Disiplin	Karena bisnis ini terletak pada kepercayaan, maka harapan dari pemilik dengan upah yang diberikan dapat menumbuhkan disiplin pada karyawan. Disiplin maksudnya bahwa para karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan perjanjian
Pengaruh Serikat Buruh	Tidak ada perkumpulan buruh yang terbentuk. Jadi murni pemberian upah hanya antara pemilik dan karyawan yang diberikan sebagai nilai dari pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan
Pengaruh Asosiasi Sejenis	Antara perusahaan batik satu dengan yang lain, dilingkungan ini tidak saling bersaing. Mereka cenderung bersinergi dan saling bekerjasama, misalnya menyelenggarakan event, mengikuti event tertentu, dalam penerimaan order, dalam hal pasokan kain, dan lain-lain
Pengaruh Pemerintah	Pemerintah hanya sebagai pihak monitoring. Tidak dapat berbuat banyak, meskipun upah yang diberikan jauh dari UMK yang ditetapkan, namun mengingat pemberian upah sudah menjadi kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, maka pemerintah hanya sebagai pihak pengawas

5. Simpulan

UKM dikelola dengan sangat sederhana, terlebih untuk masalah pemberian upah. Upah diberikan hanya berdasarkan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Tidak ada unsur penunjang, misalnya sebagai alat untuk menjaga turn over yang tinggi, menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan, dan lain-lain. Dokumen yang digunakan juga sangat sederhana. Belum menyentuh pada penggunaan dokumen yang berbasis pada keakuratan data, misalnya dengan memanfaatkan komputer untuk kegiatan kearsipan. Semua dilakukan dengan manajemen sederhana yang telah dilakukan semenjak usaha ini berdiri.

PUSTAKA

- Manullang, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan ke-2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Swastha, dan Sukotjo. 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi KE-5. Yogyakarta: BPFE
- Syamsi, Ibnu. 2004. *Efisiensi, Sistem, Dan Prosedur*. 2004. Jakarta: Bumi Aksara