

KAJIAN AKADEMIS DALAM PERTIMBANGAN PENYUSUNAN UPAH

Diana Fajarwati

Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam “45” Bekasi

Abstract

In order to provide a unified view in terms of wage determination, the Board has the task of recommending equal pay wages to the Mayor to get the governor setting. Many things need to be assessed in terms of wage determination because without we realize that each element has different interests, so that academic research is needed to be realistic setting of wages for workers, employers and government sides.

Key words: Wage Determination , perspective of academic, Unions, Employers, Government

1. PENGANTAR

Kebijakan pemerintah dalam penetapan upah adalah jaringan pengaman terhadap pekerja yang mempunyai kompetensi yang rendah, masa kerja lebih rendah dari satu tahun dan jabatan paling rendah di perusahaan sehingga pekerja mendapat perlindungan dari terpuruknya kesejahteraan. Di samping itu bahwa kebijakan pemerintah dalam penetapan upah berkaitan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, juga perusahaan mampu membayar upah dan tidak akan menambah pengangguran. Pada saat ini, terdapat jumlah penganggur kira-kira 11,96 % dari angkatan kerja dan pemerintah menargetkan untuk sampai tahun 2010 jumlah penganggur di Jawa Barat akan berkurang sebanyak 5 % oleh sebab itu dalam penetapan upah diharapkan tidak akan mengganggu tenaga kerja bekerja dan berusaha meningkatkan iklim usaha yang kondusif.

Penetapan upah mempunyai makna strategis dalam pembinaan hubungan industrial baik terhadap pekerja maupun pengusaha. Setiap pekerja ingin meningkatkan kesejahteraannya melalui penerimaan upah dan pengusaha berkewajiban membayarnya. Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di lingkungan kerja perlu disamakan persepsi tentang bagaimana kebijakan upah serta dampak yang dapat mengeliminir setiap permasalahan yang berkembang di lingkungan kerja. Ketenangan bekerja akan berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan dalam berusaha terutama akan berdampak terhadap ketenangan sosial politik suatu negara.

Pemerintah telah berperan melalui undang undang yang mengatur bagaimana upah harus ditetapkan. Pemerintah telah membentuk Dewan Pengupahan Kota/Kabupaten (DEPEKO/DEPEKAB) yang mempunyai tugas merekomendasikan kepada wali kota untuk memperoleh keputusan Gubernur. Kenggotaan DEPEKO/DEPEKAB terdiri dari unsur pengusaha, Serikat Pekerja, Pemerintah dan unsur perguruan tinggi. Nalurinya adalah pihak pengusaha berfikir dengan upah yang realistis, serikat pekerja berkeinginan dengan upah yang tinggi dan pemerintah berkehendak adanya keseimbangan sebagai fasilitator antara pengusaha dan serikat pekerja, sedangkan unsur perguruan tinggi berperan sebagai sebagai pakar dalam kebijakan penentuan upah.

Untuk dapat memberikan pandangan yang seragam dalam hal penetapan upah, Dewan pengupahan merekomendasikan kepada kepada wali kota untuk mendapatkan penetapan Gubernur. Banyak hal yang perlu dikaji dalam hal penetapan upah tersebut karena tanpa kita sadari bahwa masing masing unsur mempunyai kepentingan berbeda, sehingga kajian akademis diperlukan agar penetapan upah menjadi realistis bagi pekerja, pengusaha maupun pihak pemerintah.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Teori Upah

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dalam hal upah dan pembentukan upah tenaga kerja, berikut dikemukakan beberapa teori yang menerangkan tentang latar belakang terbentuknya upah tenaga kerja yang merupakan perkembangan teori upah hingga upah menjadi hal realistis dapat ditetapkan dan dapat dipahami oleh unsur unsur yang terkait.

Menurut David Ricardo (1998) dalam teori upah wajar (alami) menerangkan bahwa :

1. Upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.
2. Upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran yang akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Upah kodrat oleh ahli ekonom modern dijadikan batas minimum dari upah kerja.

Menurut Ferdinand Lassalle (1999) dalam teori upah besi menerangkan bahwa penerapan system upah kodrat menimbulkan tekanan kaum buruh, karena kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah diterapkan oleh para produsen. Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk membentuk serikat pekerja.

Menurut John Stuart Mill (2000) dalam teori upah menerangkan bahwa tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja, sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Kaum Utopis (2000) (kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum merupakan suatu tindakan yang tidak "Etis", oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga.

Upah yang diberikan oleh pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu :

1. Upah Nominal yaitu upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh pekerja
2. Upah Riil yaitu kemampuan upah nominal yang diterima oleh pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Sebelum kita membahas secara menyeluruh tentang kebijakan upah terlebih dahulu kita kupas tentang pengertian

Upah dan gaji dan sudut pandang tentang upah.

2.1 PENGERTIAN UPAH

Untuk dapat memahami lebih lanjut pengertian gaji dan upah perlu diketahui terlebih dahulu beberapa definisi dari gaji dan upah menurut pendapat para ahli di bawah ini. Menurut Undang Undang Tenaga Kerja No. 13/2003 pasal 1 ayat 30 (2003) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau 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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Handoko (1996:14) upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang

yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Menurut Niswonger (1996:446) Istilah upah (*wages*) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar) baik yang terdidik maupun tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara mingguan atau per jam. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:373) upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakkan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan bedasrkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

2.2 Pengertian Gaji

Menurut ahli Ekonom **Sikula** (1984) menguraikan bahwa istilah penggajian mengandung suatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*) atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang digunakan bagi para pegawai atau pejabat. Menurut Niswonger (1999:446) mengemukakan bahwa Gaji (*salary*) biasanya untuk pembayaran atas jasa manajerial,administratif, dan jasa jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Sedangkan menurut Mulyadi (2001) mengemukakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan.

3. PEMBAHASAN

3.1 Sudut Pandang Upah

a. Sudut Pandang Akademis

Dilihat dari sudut pandang akuntansi perlakuan gaji dan upah memang berbeda. Gaji dalam akuntansi dibebankan ke biaya operasional perusahaan. Sedangkan upah sebagai komponen penentuan biaya produksi. Upah digolongkan menjadi 2 yaitu : (1) Upah langsung dan (2) Upah tidak langsung.

Upah langsung adalah upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang menangani pembuatan produk yang dalam akuntansi digolongkan sebagai biaya produksi langsung. Sedangkan upah tidak langsung adalah yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang tidak langsung menangani pembuatan produk, yang dalam akuntansi digolongkan dalam biaya produksi tidak langsung.

Biaya Produksi ditentukan oleh :

Biaya Bahan Baku	Rp xxx
Upah Langsung	Rp xxx
Biaya Overhead pabrik	<u>Rp xxx</u>
Biaya Produksi	Rp xxx
	=====

b. Sudut Pandang Pekerja/buruh

Dari sudut pandang pekerja melihat upah adalah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh.

c. Sudut Pandang Pengusaha

Dari sudut pandang pengusaha melihat upah adalah sebagai bagian dari biaya produksi yang harus dioptimalkan penggunaannya.

d. Sudut Pandang Pemerintah

Lain lagi kalau dilihat dari sudut pandang pemerintah melihat upah adalah untuk dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh dan meningkatkan daya beli masyarakat.

3.2 Kebijakan Upah

Kalau kita lihat isi dari Kepmenakertrian RI No: KEP-49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah, implementasi dari Struktur dan Skala Upah diperlukan kajian akademis yang mendalam. **Struktur upah** adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau sebaliknya. **Skala upah** adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan.

Penyusunan struktur dan skala upah dilaksanakan melalui : (1) Analisis jabatan, (2) Uraian jabatan, (3) Evaluasi jabatan

Dalam melaksanakan analisis, uraian dan evaluasi jabatan diperlukan data/informasi sbb : (1) Bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan, (2) Tingkat teknologi yang digunakan, (3) Struktur organisasi, (4) Manajemen perusahaan.

Analisis jabatan merumuskan jabatan-jabatan baik tenaga pelaksana, non manajerial maupun manajerial dalam suatu perusahaan. Analisis jabatan akan menghasilkan **uraian jabatan** dalam organisasi perusahaan meliputi : (1) Identifikasi jabatan, (2) Ringkasan tugas, (3) Rincian tugas, (4) Spesifikasi jabatan termasuk didalamnya : pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, psikologi (bakat kerja, temperamen kerja dan minat kerja), (5) masa kerja, (6) Hasil kerja, (7) Tanggung jawab.

Evaluasi jabatan berfungsi untuk mengukur dan menilai jabatan yang tertulis dalam uraian jabatan dengan metode tertentu. Faktor yang diukur dan dinilai dalam evaluasi jabatan antar lain : (1) Tanggung jawab, (2) Andil jabatan terhadap perusahaan, (3) Risiko jabatan, (4) Tingkat kesulitan jabatan

Hasil evaluasi jabatan digunakan antara lain : (1) Penetapan upah, (2) Penilaian pekerjaan, (3) Penetapan kebijakan pengembangan SDM perusahaan.

Dasar pertimbangan penyusunan struktur upah antara lain : (1) Struktur organisasi, (2) Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan, (3) Kemampuan perusahaan, (4) Biaya keseluruhan tenaga kerja, (5) Upah minimum, (6) Kondisi pasar tenaga kerja.

3.3 Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Struktur Upah

1). Struktur Organisasi

Semakin luas dan tingginya rentang struktur organisasi akan mempengaruhi penentuan upah. Model struktur yang semakin tinggi mengakibatkan rentang organisasi semakin besar tanggung jawab.

2). Rasio Perbedaan Bobot Pekerjaan antar Jabatan

Jenis pekerja, tingkat risiko, pemanfaatan teknologi dan tingkat profesional akan mempengaruhi struktur pengupahan.

3). Kemampuan Perusahaan

Pekerja dalam tuntutan kenaikan upah agar mempertimbangkan kemampuan perusahaan agar perusahaan tidak tergelincir menjadi bangkrut. Sementara perusahaan yang mampu diminta agar tidak hanya mengacu pada upah minimum (UM) dalam membayar gaji karyawan karena UM adalah jaring pengaman bagi perusahaan yang tidak mampu dan berlaku bagi pekerja lajang.

4) Biaya Keseluruhan Tenaga Kerja

Untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam mempertimbangkan penyusunan struktur upah adalah diukur dari tingkat kesehatan perusahaan yang ditentukan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba. Sedangkan laba ditentukan oleh hasil penjualan dikurangi total biaya. Dalam kaitannya dengan kemampuan untuk membayar total gaji dan upah dilihat dari analisis Rentabilitas.

Menurut Terry (1993) analisis rentabilitas mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dengan cara mengukur laba yang dicapai dibandingkan dengan omzet atau penjualan.

$$(a). \text{ Rasio Profit Margin On Sales} = \frac{\text{Laba (Rugi) bersih}}{\text{Penjualan bersih}}$$

Rasio profit margin ini digunakan untuk mengukur laba bersih setelah pajak terhadap penjualan. Semakin tinggi profit margin semakin baik. Apabila profit margin turun, maka harus dianalisis struktur biaya yang didalamnya termasuk biaya produksi dan biaya gaji.

Hasil Analisis Laporan Keuangan

Rasio	Tahun		
	2007	2008	2009
Rasio Laporan Keuangan	Laba bersih = Rp 10.000.000 Penj. Bersih=Rp 33.000.000	Laba bersih =Rp 9.000.000 Penj. Bersih=Rp 31.000.000	Laba bersih = Rp 11.000.000 Penj. Bersih =Rp 30.000.000
Rasio Profit Margin On Sales	$\frac{10,000.000}{33.000.000}$ = 0,303 atau 30,3 %	$\frac{9.000.000}{31,000.000}$ = 0,290 atau 29,0 %	$\frac{11,000.000}{30,000.000}$ = 0,366 atau 36,6 %

Pada tahun 2007 *net profit margin* PT X adalah 0,303 atau 30,3 %. Hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu Penjualan bersih dan laba usaha. Profit margin dapat diperbesar dengan cara memperbesar penjualan dan menekan biaya produksi dan biaya operasional. Pada tahun 2008 profit margin mengalami penurunan sebesar 0,290 atau 29.0%, hal ini terjadi karena penjualan mengalami penurunan tetapi biaya berhasil dikendalikan. Sedangkan pada tahun 2009 profit margin mengalami kenaikan sebesar 0,366 atau 36.6 %, hal ini terjadi karena penjualan terus menurun dan biaya terus berhasil dikendalikan.

$$(b)\text{Return On Investment} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Aktiva}}$$

Return on Investment mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari total aktiva yang digunakan. Rasio ini digunakan untuk menunjukkan berapa besar laba bersih yang diperoleh perusahaan bila diukur dari nilai aktiva. Jika laba bersih meningkat maka dapat dikatakan perusahaan *efektif* dalam mengelola *assets*.

Hasil Analisis Laporan Keuangan

Rasio	Tahun		
	2007	2008	2009
Rasio LK	Laba bersih = Rp 10.727.737	Laba bersih = Rp 7.400.292	Laba bersih = Rp 12.946.121
	Total Aktiva = Rp 56.610.062	Total Aktiva = Rp 50.430.707	Total Aktiva = Rp 44.675.229
ROI	10,727,737 ----- 56,610,062 = 0,1895 atau 18,95%	7,400,292 ----- 50,430,707 = 1,467 atau 14,67%	12.946,121 ----- 44,675,229 = 0,2897 atau 28,97%

Tahun 2007 PT X memiliki ROI atau kemampuan perusahaan memperoleh laba dari aktiva sebesar 0,1895 atau 18.95%. Pada tahun 2008 PT X memiliki ROI mengalami penurunan menjadi 1,467 atau 14,67 % dan pada tahun 2009 PT X memiliki ROI mengalami kenaikan menjadi sebesar 0,2897 atau 28,97%.

$$(c). \text{Return On Equity} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Modal sendiri}}$$

Rasio ini memperlihatkan kemampuan perusahaan dalam mengelola modal sendiri secara efektif, mengukur tingkat keuntungan dari investasi yang telah dilakukan pemilik modal sendiri atau pemegang saham. Jika *income* dari investasi meningkat maka dapat dikatakan perusahaan *efektif* dalam mengelola modalnya.

Hasil Analisis Laporan Keuangan

Rasio	Tahun		
	2007	2008	2009
Rasio LK	Laba bersih = Rp 10.727.737	Laba bersih = Rp 10.727.737	Laba bersih = Rp 10.727.737
	Modal Sendiri = Rp 137.184.089	Modal Sendiri = Rp 137.184.089	Modal Sendiri = Rp 137.184.089
ROE	10,727,737 ----- 137,184,089 = 0,078 atau 7,8 %	7,400,292 ----- 137,614,879 = 0,053 atau 5,3 %	12.946,121 ----- 138,907,307 = 0,093 atau 9,3 %

ROE perusahaan pada tahun 2007 mencapai 0,078 atau 7,8 % artinya setiap Rp 1 modal sendiri yang dioperasikan memberikan keuntungan bersih sebesar 0,078 atau 7,8 %.

Pada tahun 2008 **ROE** turun menjadi 0,053 atau 5,3 % hal ini terjadi karena perusahaan laba menurun dan tahun 2009 penggunaan modal mengalami kenaikan dan laba bersih perusahaan mengalami peningkatan sehingga **ROE** kembali naik menjadi 0,093 atau 9.3%.

5). Upah Minimum

Kontroversi mengenai penetapan upah minimum memang sudah berlangsung lama. Menurut hasil penelitian Philip atau lebih dikenal sebagai kurva Philip bagi kalangan ekonom bahwa kenaikan upah minimum dapat menurunkan pengangguran. Logikanya adalah apabila upah naik maka para penganggur lebih memilih bekerja dibandingkan harus menerima jaminan sosial. Teori ini benar bagi negara yang mengalami *full employment*.

6). Pasar Tenaga Kerja

Dengan adanya pasar tenaga kerja terbuka, pengangguran rendah, regulasi ketenagakerjaan dipertegas dan perekonomian stabil akan mendorong struktur upah tenaga kerja sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: KEP-49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan struktur dan skala upah.

Namun dalam kenyataannya pasar tenaga kerja di Indonesia terdapat 3 masalah mendasar yang muncul yaitu :

- 1) Permasalahan tingkat pengangguran yang meningkat pesat data BPS menunjukkan tingkat pengangguran terbuka meningkat yakni dari 6,1 % pada tahun 2000 menjadi 10,3 % pada tahun 2008. Hal ini belum terhitung kurang lebih 35 juta orang yang termasuk setengah menganggur karena bekerja kurang dari 36 jam seminggu.
- 2) Permasalahan regulasi ketenagakerjaan, belum adanya *law enforcement* yang jelas dalam masalah ketenagakerjaan membuat kebingungan baik di kalangan pengusaha maupun buruh.
- 3) Permasalahan gelombang pemutusan PHK di sektor riil, penyebabnya antara lain kurang stabilnya perekonomian sehingga investor menarik diri, terkena dampak globalisasi sehingga banyak pabrik kehilangan order dan terpaksa tutup pabrik yang artinya juga menciptakan PHK besar.

3.4. Dasar Hukum Menentukan Upah Minimum

1. UUD 1945 Pasal 27 “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. UU NO. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
3. PERMENAKER No. 01/MEN/1999 jo Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang Upah Minimum
4. KEPRES R. I. No. 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
5. Permenakertrans No. 17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL
6. Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah Minimum
7. Kepmenakertrans No. 49/MEN/IV/2004 tentang Struktur dan Skala Upah

3.5 Pertimbangan Penetapan Upah Minimum

1. Peraturan yang mengikat tentang upah minimum pekerja
2. Biaya keperluan hidup minimum pekerja
3. Kemampuan Perusahaan
4. Kesepakatan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

4. PENUTUP

Agar pasar tenaga kerja tetap terbuka dan penyerapan tenaga kerja optimal harus ada solusi dari permasalahan yang ada. Memang tidak gampang, perlu kita sadari untuk menyelesaikan permasalahan tersebut menjadi tanggung jawab kita bersama.

REFERENSI

- Gasking, Terry. 1993. Rasio Keuangan yang Tepat. Jakarta: PT Elex Komputindo
- Handoko DR.T. Hani. 1996. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Cetakan ke 10. Yogyakarta : BPFE
- Kaum Utopis. 2000. Kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal
- Lassalle, Ferdinand. 1999. *Organizational Behavior. 6th Edition*. New Jersey: Prentice Hall. Inc
- Mulyadi. 2001. Akuntansi Biaya. Yogyakarta. BPFE
- Niswonger. 1996. *Accounting Financial*. New Jersey: Prentice Hall. Inc
- Ricardo, David. 1998. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood, Illionis
- Sikula, Andrew. 1984. Personnel Administration and Human Recources Management. Jhon Wilay and Sons. Inc.
- Stuart Mill, John. 2000. *Industrial Organizational Psychology*. New York : Mc Graw Hill. Inc
- Undang Undang Tenaga Kerja. 2003. No. 13/2003 pasal 1 ayat 30.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Ketentuan Struktur dan Skala Upah. No: KEP-49/MEN/IV/2004.