



ANALISA INDEKS HARGA KONSUMEN TERHADAP UPAH KARYAWAN PADA CV. SIMETRIZ DESIGN CONSULTANT KUTACANE

Oleh: Rila Maufira

Fakultas Ekonomi Universitas Gunung Leuser
rilamaufira@gmail.com

Abstract: *CV. Simetriz Design Consultant Kutacane, is a trading company engaged in Architectural Design, which has a vision and mission of integrated and comprehensive services in the planning and supervision of Civil architecture and environmental planning. In using employees, the company must pay attention to, utilization, development, assessment, provision of remuneration, ways to design planning systems, employee preparation, career management, performance evaluation, employee compensation, and labor relations. In this research, the background of the problem is that the Compensation Function is the provision of direct and indirect remuneration in the form of money or goods to employees as compensation for the services (output) that employees provide. The identification of the problem in this research is whether the salary/wages received by the employee have been able to meet the needs. So in this study formulate several problems, that the salary received is not enough to meet the needs seen from the ability of wages seen from purchasing power. This research is descriptive qualitative, data collection method with field research using direct observation and interview methods on the research object to obtain an overview of the research subject. From the results of the study, obtained data, the number of employees on the CV. Simetriz Design Consultant Kutacane numbered 13 people, consisting of 11 men and 2 women 1.88% 1.65%, 1.416%, 0.944 % , Female people, the remuneration provided is in the form of salary, the President Director is given a salary of Rp. 4,000 .000,-/Month, meaning that based on the specified UMP the wages earned are able to meet the consumer price index of 1.88%, the Deputy Director is given a remuneration of Rp. 3,500,000,-, 1.65%, while the Experts are given a salary IDR 3,000,000,- and subordinates are given IDR 2,500,000 and IDR 2,000,000/month, respectively. 0.944 %*

Keyword : *Consumer Price Index, Wages, compensation*

Abstrak: *CV. Simetriz Design Consultant Kutacane, adalah perusahaan dagang yang bergerak dalam bidang Desain Arsitektur, yang memiliki visi dan misi layanan yang terpadu dan secara menyeluruh di bidang perencanaan, serta pengawasan bidang arsitektur Sipil dan tata lingkungan didalam menggunakan karyawan perusahaan harus memperhatikan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, Pemberian balas jasa, cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Dalam peneltiann ini yang menjadi latar belakang masalah adalah Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya karyawan. Identifikasi masalah penelitian ini adalah, apakah gaji/upah yang diterima karyawan tersebut telah mampu memenuhi kebutuhan. Sehingga dalam penelitian ini merumuskan beberapa masalah, bahwa gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dilihat dari kemampuan upah yang dilihat dari daya beli. Penelitian ini bersifat Deskriptif kualitatif, metode pengumpulan data dengan penelitian lapangan dengan menggunakan metode, Observasi dan Wawancara langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh gambaran subyek penelitian. Dari hasil penelitian, diperoleh data, Jumlah karyawan pada CV. Simetriz Design Consultant Kutacane berjumlah 13 Orang, terdiri dari 11*

Laki-laki dan 2 perempuan 1,88 % 1,65 %, 1,416 %, 0,944 % ,Orang perempuan, balas jasa yang diberikan adalah dalam bentuk gaji, Direktur Utama diberikan gaji Rp 4.000.000,-/Bulan, artinya berdasarkan UMP yang ditetapkan gaji upah yang diperoleh mampu memenuhi indek harga konsumen sebesar 1,88 % ,Wakil Direktur diberikan balas jasa sebesar Rp 3.500.000,-, 1,65 %, sedangkan Tenaga Ahli diberikan gaji Rp 3.000.000,-, serta bawahan diberikan masing Rp 2.500.000,- dan Rp 2.000.000/bulan. 0,944 %

Keyword : Indeks Harga konsumen, Upah, kompensasi

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang atau keluarga mempunyai skala kebutuhan yang dipengaruhi oleh pendapatan. Kondisi pendapatan seseorang akan mempengaruhi tingkat konsumsinya. Makin tinggi pendapatan makin banyak jumlah barang yang dikonsumsi. Bila konsumsi ingin ditingkatkan sedangkan pendapatan tetap maka terpaksa tabungan yang digunakan maka tabungan akan berkurang.

Secara umum dapat dikatakan bahwa persoalan yang dihadapi masyarakat adalah bersumber dari jumlah kebutuhan yang tidak terbatas. Biasanya manusia merasa tidak pernah merasa puas dengan benda yang mereka peroleh dan prestasi yang mereka capai. Apabila keinginan dan kebutuhan masa lalu sudah dipenuhi maka keinginan yang baru akan muncul.

Pola konsumsi sering digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat kesejahteraan. Tingkat kesejahteraan suatu masyarakat dapat pula dikatakan membaik apabila pendapatan meningkat dan sebagian pendapatan tersebut digunakan untuk mengkonsumsi non makanan, begitupun sebaliknya. Pergeseran pola pengeluaran untuk konsumsi rumah tangga dari makanan ke non makanan dapat dijadikan indikator peningkatan kesejahteraan masyarakat, dengan anggapan bahwa setelah kebutuhan makanan telah terpenuhi, kelebihan pendapatan akan digunakan untuk konsumsi bukan makanan.

Oleh karena itu motif konsumsi atau pola konsumsi suatu kelompok masyarakat sangat ditentukan pada pendapatan. Atau secara umum dapat dikatakan tingkat pendapatan yang berbeda-beda menyebabkan keanekaragaman taraf konsumsi suatu masyarakat atau individu.

Namun, bila dilihat lebih jauh peningkatan pendapatan tersebut tentu mengubah pola konsumsi anggota masyarakat luas karena tingkat pendapatan yang bervariasi antar rumah tangga sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kemampuan mengelolanya. Dengan perkataan lain bahwa peningkatan pendapatan suatu komunitas selalu diikuti bertambahnya tingkat konsumsi semakin tinggi pendapatan masyarakat secara keseluruhan maka makin tinggi pula tingkat konsumsi.

Adapun tingkat kebutuhan kehidupan manusia itu bertingkat-tingkat adanya yaitu :

1. Pada tingkat pertama primary needs atau kebutuhan primer orang membutuhkan sandang, pangan, papan. Apabila kebutuhan primer ini sudah terpenuhi, maka muncullah dalam pikiran manusia untuk memenuhi secondary needs
2. Pada Tingkat kedua (secondary needs) yang merupakan kebutuhan akan barang-barang perlu, yang antara lain berupa kebutuhan akan sepatu, pendidikan dan sebagainya. Jika keadaan memungkinkan (bertambah kaya) muncul keinginan untuk memenuhi kebutuhan
3. Pada Kebutuhan tingkat ketiga yang berisi kebutuhan akan barang mewah.
4. Kebutuhan tingkat keempat (quartary needs) yang berisi akan kebutuhan barang-barang yang benar-benar mubadzir (yang sebenarnya tidak diperlukan sama sekali) dan seterusnya.

Apabila permasalahan konsumsi rumah tangga dihubungkan dengan tingkat harga barang dan Jasa , maka kita akan berbicara mengenai Indek Harga Konsumen. Indek Harga Konsumen (IHK) yang menunjukkan pergerakan harga dari paket barang dan jasa yang dikonsumsi masyarakat.

Indeks Harga Konsumen (IHK) adalah indeks yang memberikan informasi mengenai perkembangan rata-rata perubahan harga sekelompok tetap barang atau jasa yang pada umumnya dikonsumsi oleh rumah tangga dalam suatu kurun waktu tertentu

Indeks Harga Konsumen dan Inflasi Indeks harga konsumen (IHK) adalah indeks dari harga yang dibayar konsumen/ masyarakat Indonesia untuk mendapatkan barang dan jasa (komoditas). Ada 7 (Tujuh) kelompok komoditi, yaitu:

1. Bahan makanan.
2. Makanan jadi, minuman, rokok dan tembakau.
3. Perumahan, air, listrik, gas dan bahan bakar.
4. Sandang.
5. Kesehatan
6. Pendidikan, rekreasi dan olah raga
7. Transportasi.

Selanjutnya masalah yang sering dikaitkan dengan indek harga konsumen adalah, masalah pengajian dan pengupahan. Masalah upah dan gaji bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga perusahaan hendaknya mempunyai suatu prinsip bagaimana menetapkan upah atau gaji.

Menurut Moekijat (1992), menyebutkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yaitu sebagai berikut :

1. Upah adil Besarannya.
2. Upah layak dan wajar.
3. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal.
4. Upah harus dapat mengikat.

Namun dari ke- 4 prinsip pemberian upah diatas ada 2 (dua) prinsip dasar yang sangat perlu dan dominan, yaitu :

1. 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.25.000,- maka upah yang diberikan harus sama/ lebih dari biaya hidup perharinya.
2. 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.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan ini yang seringkali dihadapi oleh negara berkembang, sehingga ada beberapa masalah yang secara umum sulit untuk diselesaikan. Sebagai mana disampaikan pada latar belakang masalah diatas, perusahaan harus memperhitungkan hasil kerja karyawan, kemudian dari output yang dihasilkan perusahaan, menggunakan hal tersebut sebagai bahan Tinjauan umum mengenai upah, yang dibutuhkan tenaga kerja

Berdasarkan permasalahan diatas penulis mengidentifikasikan beberapa permasalahan, antara lain :

1. Berapa Upah Riil yang diterima Karyawan dilihat dari Analisa Indek Harga Konsumen Aceh Terhadap Upah Pada Cv. Simetriz Design Consultant Kutacane
2. Berapakah Upah Minimum yang berlaku di Provinsi Aceh. Apakah terlaksana pada CV tersebut.
3. Perbandingan Indek Harga Konsumen dengan upah yang diterima Karyawan pada tahun 2015 dan 2016

1.3 Rumusan Masalah.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis mencoba merumuskan masalah, berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi, dimana ada “ Indek Harga konsumen terlalu Tinggi sehingga upah yang diterima karyawan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup “

1.4 Batasan Masalah.

Untuk menghindari pembahasan yang memiliki kesan negatif, penulis membatasi permasalahan pada Analisa Indeks Harga Konsumen terhadap Upah Riil yang diterima Karyawan, dalam usaha pemenuhan kebutuhan Tahun 2015 dan 2016

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian nantinya diharapkan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan di atas, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pola penggunaan tenaga kerja.
- b. Untuk mengetahui sistem Pengupahan yang dianut CV.Simetris Design Consultant Kutacane.
- c. Indeks Harga Konsumen.
- d. Secara keseluruhan melihat Perbandingan antara indeks Harga konsumen dengan upah yang di terima Karyawan.

2. LANDASAN TEORITIS

2.1. Pengertian Indeks Harga Konsumen

Indeks Harga Konsumen (IHK) merupakan salah satu indikator ekonomi yang sering digunakan untuk mengukur tingkat perubahan harga (inflasi/deflasi) di tingkat konsumen, khususnya di daerah perkotaan. Perubahan Indeks harga Konsumen dari waktu ke waktu menunjukkan pergerakan harga dari paket komoditas yang dikonsumsi oleh rumah tangga. Di Indonesia, tingkat inflasi diukur dari persentase perubahan IHK dan diumumkan ke publik setiap awal bulan (hari kerja pertama) oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

Apabila kita berbicara mengenai Indeks Harga konsumen, terlebih dahulu kita akan membicarakan masalah konsumsi. Konsumsi dapat diartikan sebagai bagian pendapatan rumah tangga yang digunakan untuk membiayai pembelian aneka jasa dan kebutuhan lain. besarnya konsumsi selalu berubah-ubah sesuai dengan naik turunnya pendapatan, apabila Pendapatan meningkat maka konsumsi akan meningkat. Sebaliknya, apabila pendapatan turun maka konsumsi akan turun.

Konsumsi merupakan pengeluaran total untuk memperoleh barang dan jasa dalam suatu perekonomian dalam jangka waktu tertentu. Khusus untuk pengeluaran konsumsi rumah tangga, ada faktor yang paling penting menentukan diantaranya tingkat pendapatan rumah tangga.

Menurut B. Barsky dan N. Gregory Mankiw (2005), ukuran mengenai tingkat harga yang paling banyak digunakan adalah indeks harga konsumen (*IHK*) atau consumer price Indeks (*CPI*). Indeks Harga Konsumen adalah indeks harga yang paling sering dipakai, tetapi bukan satu-satunya indeks. Masih ada indeks harga produsen, yang mengukur harga sekelompok barang yang dibeli perusahaan, bukan konsumen. Selain indeks harga keseluruhan, Boro Statistik Tenaga Kerja juga menghitung indeks harga untuk jenis-jenis barang tertentu, seperti makanan, perumahan dan energy.

Indeks Harga Konsumen bukan merupakan ukuran yang sempurna atas biaya hidup karena tiga alasan yaitu :

1. Indeks ini tidak memperhitungkan kemampuan konsumen melakukan substitusi atau penggantian konsumsi ke barang atau jasa yang menjadi relative murah seiring dengan perjalanan waktu.
2. Indeks ini juga memperhitungkan peningkatan daya beli yang sehubungan dengan adanya produk-produk baru.
3. Indeks harga konsumen juga tidak sepenuhnya mampu memperhitungkan perubahan kualitas barang dan jasa. Akibat adanya kelemahan-kelemahan ini CPI cenderung menerpakan inflasi tahunan sekitar 1 persentase poin lebih tinggi dari pada yang sebenarnya.

Kegunaan Indeks Harga Konsumen antara lain :

- a. Dapat digunakan sebagai barometer nilai tukar rupiah atau sebagai indikator inflasi.
- b. Dipakai sebagai landasan untuk memperbaiki/menyesuaikan gaji dan upah karyawan.
- c. Merupakan pengukur perubahan harga konsumen.
- d. Indikator perubahan pengeluaran rumah tangga.

Bagi perusahaan yang menginginkan pekerja, maka pertimbangan utama yang harus dilakukan adalah, besarnya upah yang akan dibayarkan perusahaan, serta pertimbangan hasil yang akan diperoleh dari penggunaan tenaga kerja.

Indeks Harga Konsumen dan Inflasi Indeks harga konsumen (IHK) adalah indeks dari harga yang dibayar konsumen/ masyarakat Indonesia untuk mendapatkan barang dan jasa (komoditas) 7 (tujuh) kelompok komoditi, yaitu:

1. Bahan makanan
2. Makanan jadi, minuman, rokok dan tembakau.
3. Perumahan, air, listrik, gas dan bahan bakar.
4. Sandang
5. Kesehatan
6. Pendidikan, rekreasi dan olah raga
7. Transportasi, komunikasi dan jasa keuangan.

Indeks Harga Konsumen (IHK) adalah indeks yang memberikan informasi mengenai perkembangan rata-rata perubahan harga sekelompok tetap barang atau jasa yang pada umumnya dikonsumsi oleh rumah tangga dalam suatu kurun waktu tertentu. Perubahan IHK dari waktu ke waktu menggambarkan tingkat kenaikan (inflasi) atau tingkat penurunan (deflasi) harga barang atau jasa kebutuhan rumah tangga sehari-hari.

Indek Harga Konsumen adalah harga sekelompok barang dan jasa relatif terhadap harga sekelompok barang dan jasa yang sama pada tahun dasar Indek Harga Konsumen adalah indeks yang sering dipakai namun bukanlah satu-satunya indeks yang dipakai untuk mengukur laju inflasi. Masih ada indeks yang dapat digunakan yakni indeks Harga Produsen (IHP), yang mengukur harga sekelompok barang yang dibeli perusahaan (produsen bukannya konsumen). Perhitungan Indeks Harga Konsumen dan Inflasi Perhitungan indeks harga konsumen pada dasarnya adalah menghitung seberapa besar perubahan harga-harga suatu kelompok komoditi dari tahun dasar dimana harga -harga komoditi tersebut didapat

Dari uraian teori diatas maka penelitian ini nantinya, akan coba melihat hubungan antara Upah dengan Produktivitas kerja kemudian dibandingkan dengan Indek Harga Konsumen (Biaya Kebutuhan Hidup).

2.2. Pengertian Upah

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.

Menurut Sadono Sukirno (2005), gaji adalah pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar seperti buruh, petani, tukang batu.

Sementara menurut Hadi Purwono (2003), membedakan pengertian gaji dan upah sebagai berikut: Gaji (salary) biasanya dikatakan upah (wages) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus.

2.3. Jenis Upah.

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie (Zaeni Asyhadie, 2007) dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Upah Nominal,

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) **Upah Nyata (Riil Wages)**

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3) **Upah Hidup,**

yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4) **Upah Minimum**

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan.
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

5) **Upah Wajar Upah wajar,**

adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Kondisi perekonomian negara.
- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c. Peraturan perpajakan.
- d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri.
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

6) **Upah Minimum Provinsi.**

Tinjauan umum mengenai upah minimum Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah (Rusli, 2011).

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan 25 hidup minimum yang sangat

ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. (Hardijan Rusli, 2011). Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- c. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.
- d. Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:
 1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 2. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
 3. Indeks Harga Konsumen (IHK).
 4. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan.
 5. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
 6. Kondisi pasar kerja.
 7. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

2.4. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka berpikir atau kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah, bahwa setiap pekerja atau karyawan membutuhkan upah yang layak, yaitu upah Nominal, namun yang terpenting adalah upah hidup yang diterima pekerja/ karyawan, upah hidup yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya.

Namun pada berbagai kondisi wilayah dan Daerah Berdasarkan pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, serta Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Maksud dari ini semua adalah dengan memperhatikan peranan tenaga kerja dalam kegiatan memproduksi, serta dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang dilakukan pada kantor CV. Simetriz Design Consultant Kutacane Aceh Tenggara, yang beralamat Jln. Kutacane-Medan No 25 Desa Kuning I Kecamatan Babel Kutacane Aceh Tenggara dan kantor tersebut sebagai obyek penelitian, sedangkan yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Indek Harga Konsumen dan Upah karyawan.

3.2. Subjeck Penelitian

kandar Rumidi (2002),subjeck adalah, keseluruhan objeck penelitian baik terdiri dari benda nyata, abstrak, peristiwa atau pun gejala yang merupakan sumber data. Populasi Pra-penelitian ini adalah Semua Tingkatan dan Jenjang karyawan yang memiliki kebutuhan hidup dan karyawan yang menerima Upah.

3.3. Objeck Penelitian

Objeck diambil setelah penelitian dilaksanakan, apabila banyak terdapat Jumlah Karyawan, maka Penulis Mengambil sebagian subjeck sebagai objeck.

3.4. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian Lapangan (**Field Research**), dengan mengumpulkan data, dengan menggunakan 2 (dua) metode :

1. Metode Observasi, diantara data yang dimaksud adalah :
 - a. Kondisi ketenagakerjaan pada CV. Simetriz Design Consultant Kutacane Kutacane Aceh Tenggara.
 - b. Sistem Pengupahan.
 - c. Struktur Organisasi CV. Simetriz Design Consultant Kutacane Kutacane Aceh Tenggara.
2. Metode Wawancara. Melakukan serangkaian komunikasi dan wawancara kepada segenap karyawan dan Pimpinan Perusahaan tentang kondisi terkini pada perusahaan.

3.5. Teknik Analisaan Data.

Tehnik analisa data yang digunakan melalui penelitian Metode deskriptif, Kualitatif, penulis mengumpulkan data dari hasil penelitian untuk diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang keadaan.

Tehnik Analisa Data dilakukan dengan melihat persentase perbandingan Penerimaan Upah uang terhadap Indek Harga Konsumen(Sadono Sukirno,2013:352)

Upah Riil :100/IHK X Upah Uang

4. KESIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah indek Harga Konsumen terhadap upah pada CV. Simetriz Design Consultant maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Indeks Harga konsumen (IHK) merupakan indeks yang memperhatikan harga-harga yang harus dibayar konsumen baik di perkotaan maupun pedesaan meliputi Bahan makanan, Makanan jadi, minuman, rokok dan tembakau.Perumahan, air, listrik, gas dan bahan bakar. Sandang Kesehatan Pendidikan, rekreasi dan olah raga, Transportasi, komunikasi dan jasa keuangan ebagai
2. Indeks Harga Konsumen (IHK) merupakan salah satu indikator ekonomi yang digunakan untuk mengukur tingkat perubahan / pergerakan harga dari paket komoditas yang dikonsumsi oleh rumah tangga.
3. Berdasarkan Dewan Pengupahan Provinsi pada 26 Oktober 2015 telah menetapkan besaran nilai UMP Aceh Tahun 2016 sebesar Rp 2.118.500, dari Tabel-V terlihat masih ada karyawan yang menerima dibawah Upah Minimum Propinsi, yaitu Rp 2.000.000,- artinya karyawan hanya mampu memenuhi kebutuhan sebesar 0,944 %.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- [2]Handoko, T Hani. 2008.Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- [3]Hasibuan , Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi
- [4] Aksara. Jakarta.Moekijat. (1992). Administrasi Gaji Dan Upah. Bandung: Mandar Maju.

- [5] Rivai, V. (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Penerbit Raja grafindo Persada, Jakarta.
- [6] Sadono, Sukirno. (2002) ,Pengantar Teori Makroekonomi, edisi kedua, RajawaliPers, Jakarta.
- [7] Sadono, Sukirno. (2004). Makro Ekonomi. Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [8] Sadono Sukirno. (2005), Mikro Ekonomi Teori Pengantar, Edisi ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [9] Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- [10] Sofyandi, Herman. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [11] Sukirno, Sadono (2007). Makro ekonomi Modern. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [12] Sukirno, Sadono (2015) Peraturan Gubernur Aceh , tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh.

Website

- [12] Veithzal Rivai, <http://aceh.bps.go.id/Subjek/view/id/3>
- Veithzal Rivai, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.
- Veithzal Rivai, (2011.) Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: Bumi Aksara.