



ANALISIS BESARAN UPAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN HARIAN LEPAS PADA PT. GUNTA SAMBA

Ali¹, Aji Ratna Kusuma², Rizkiawan³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

²Universitas Mulawarman

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Alamat Korespondensi : alitenma.at@gmail.com

Diterima: Agustus; Disetujui: September 2020; Dipublish: Desember 2020

Abstract: *The purpose of this study was to examine and analyze the amount of wages provided by the company to improve the welfare of daily casual employees in accordance with this study entitled "Analysis of Wages in Improving the Welfare of Daily Casual Employees at PT Gunta Samba". Data was collected through the distribution of questionnaires, the sample used in this study was 75 daily freelance employees at PT Gunta Samba. Overall, the welfare indicators provided by the type of economy and services are quite good in terms of improving the welfare of daily casual employees at PT Gunta Samba.*

Keywords: *Amount of Wages; Employee welfare.*

Abstrak: *Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa besaran upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan harian lepas sesuai dengan Penelitian ini berjudul "Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Harian Lepas Pada PT Gunta Samba". Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang karyawan harian lepas di PT Gunta Samba. Secara keseluruhan dalam indikator kesejahteraan yang diberikan jenis ekonomi dan pelayanannya sudah cukup baik dalam hal meningkatkan kesejahteraan karyawan harian lepas di PT Gunta Samba.*

Kata Kunci: *Besaran Upah; Kesejahteraan Karyawan.*

How to Cite: Ali., Kusuma, A., R., Rizkiawan. Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Gunta Samba. *Jurnal Tinta Nusantara*. Vol 6 (2): 65-71.

* DOI: <http://dx.doi.org/...>
Available Online: Oktober 2021
2021. Published by LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sangatta. This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License..



Pendahuluan

Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pengupahan untuk buruh harian sendiri dibagi menjadi 4 bagian yaitu: upah harian, upah mingguan, upah satuan dan upah borongan dengan masa kerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak bagi masyarakat, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh seperti adanya UMP atau UMK (Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota) biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP/UMK yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah.

Praktek yang terjadi dilapangan, peneliti melihat dalam pemberian upah terhadap Karyawan Harian Lepas (KHL) menerima upah dibawah dasar UMK Kutai Timur dimana mereka hanya bekerja dengan masa kerja kurang dari 21 hari kerja dalam 1 bulan. Upah yang diberikan kepada karyawan harian lepas tersebut juga ditambah dengan tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini masih membuat karyawan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, baik secara materil ataupun non materil.

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisa besaran upah terhadap tingkat kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada para Karyawan Harian Lepas di PT. Gunta Samba.

Kerangka Teori

Definisi Upah

Menurut Rivai (Rivai, 2011) upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (Hasibuan Malayu, 2012) mengemukakan sebagai berikut: "Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya." Upah dan gaji adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk tenaga mereka. Upah diberikan berdasarkan waktu kerja. Sebagai contoh, jika pekerjaan anda memberikan uang \$10 per jam, itulah upah anda.

Definisi Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang no. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah tenaga kerja biasanya digunakan untuk menunjukkan seseorang yang telah bekerja. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa rasa kecewa, ketidakpuasan dan kecemasan.

Definisi Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna aman, sentosa, makmur, dan selamat,

terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya. Kata sejahtera mengandung pengertian dari bahasa sansekerta “catera” yang berarti payung. Dalam konteks kesejahteraan, “catera” adalah orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik secara lahir maupun batin.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998 menjelaskan juga tentang arti dari kesejahteraan. Kesejahteraan didefinisikan sebagai suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban asasi manusia sesuai dengan Pancasila.

Adapun jenis kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (Hasibuan, 2011) yaitu:

- a. Ekonomi: tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka, pakaian, uang pengobatan.
- b. Pelayanan: kesehatan dan bantuan hukum.

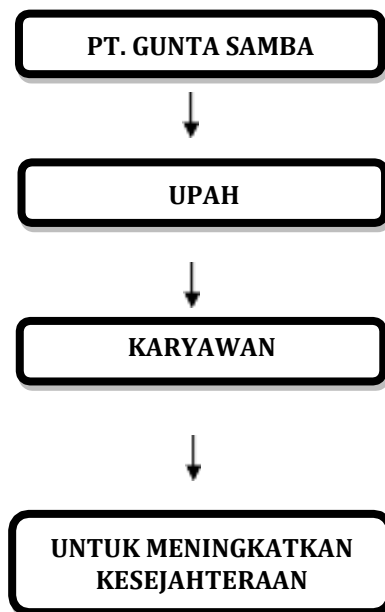
Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

“Besaran upah karyawan harian lepas pada PT. Gunta Samba belum dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan”

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pikir



Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil di lokasi PT. Gunta Samba, Desa Ampanas, Kecamatan Karang, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan harian lepas yang terlibat langsung dalam operasional PT. Gunta Samba yang berjumlah 596 karyawan harian lepas.

Untuk menghitung sampel yang dibutuhkan dapat menggunakan angka populasi 300 karyawan harian lepas dari 596 total karyawan harian lepas dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh pendapat Slovin, dalam penelitian ini diambil sejumlah minimal 75 responden penelitian. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu Probability Sampling dengan teknik simple random sampling dengan menggunakan teknik undian yang diambil oleh penelitian.

Guna memperoleh data tentang sejauh manakah penetapan upah dalam meningkatkan kesejahteraan untuk para pekerja Harian Lepas di PT. Gunta Samba, maka penelitian mengelompokkan dua variabel yaitu variabel bebas sebagai upah dan variabel terikat sebagai kesejahteraan, dengan indikator yaitu: upah, ekonomis dan pelayanan.

Indikator pemberian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (Hasibuan, 2011) yaitu:

- a. Upah: besaran upah.
 1. Pemberian upah tepat waktu setiap bulannya
 2. Upah yang diterima sesuai pekerjaan
 3. Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan
- b. Ekonomis: tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka, pakaian dinas dan uang pengobatan.
 1. Tunjangan hari raya (THR) diberikan setiap tahun
 2. Pemberian bonus atas pekerjaan yang sangat baik selalu ada
 3. Uang duka yang diberikan langsung ketika ada keluarga yang meninggal
 4. Seragam kerja yang diberikan setiap setahun sekali
 5. Menerima uang pengobatan ketika sakit
- c. Pelayanan: kesehatan, bantuan hukum.
 1. Instansi menyediakan jaminan kesehatan dan keselamatan untuk para pekerja
 2. Dengan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dapat mengurangi beban pekerja
 3. Pekerja memperoleh perlindungan hukum dari pihak perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

- a. servasi
- b. Angket (Kuesioner)
- c. Studi kepustakaan

Hasil dan Pembahasan

Penyajian Analisis dan Data Penelitian

Guna memperoleh data tentang sejauh manakah besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan untuk para karyawan harian lepas di PT. Gunta Samba melalui penyebaran angket sebanyak 11 butir didalam dua variabel untuk 75 sampel, dengan upah sebagai variabel X dan kesejahteraan sebagai variabel Y, dengan 2 indikator yaitu: ekonomis dan pelayanan. Dengan mengisi jawaban pertanyaan apakah mereka sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (ST), setuju (S) dan sangat setuju (SS). Berdasarkan sebaran angket dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Upah Sesuai Pekerjaan

Upah yang diterima sesuai pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	20	26,7%
Setuju	31	41,3%
Kurang setuju	16	21,3%
Tidak setuju	5	6,7%
Sangat tidak setuju	3	4%
Jumlah	75	100%

Sumber: Hasil Kuisisioner Diolah Tahun 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (26,7%) dan yang menjawab setuju sebanyak 31 responden (41,3%), sedangkan yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 responden (21,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden (6,7%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4%). Hal ini menunjukkan bahwa upah terhadap karyawan harian lepas selama ini sudah sangat baik karena upah yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Kesejahteraan

Tabel 2. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya (THR) diberikan setiap tahunnya	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	40%
Setuju	45	60%
Kurang setuju	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	75	100%

Sumber: Hasil Kuisisioner Diolah Tahun 2020

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, Tunjangan Hari Raya selalu diberikan kepada karyawan harian lepas di PT Gunta Samba setiap tahunnya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil responden yang menyatakan sebanyak 30 responden (40%) menjawab sangat setuju dan yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (60%), sedangkan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden (0%).

THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha atau instansi kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. THR merupakan salah satu program kesejahteraan yang diatur dalam undang-undang.

Berdasarkan jenis kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (Hasibuan, 2011) yaitu: Indikator ekonomi yang diberikan yaitu berupa Tunjangan Hari Raya, bonus, uang duka, pakaian dan uang pengobatan. PT Gunta Samba telah memberikan THR kepada para karyawan harian lepas diserahkan dengan berupa uang. PT Gunta Samba telah memberikan bonus atas pekerjaan yang sangat baik kepada karyawannya, pemberian bonus tersebut sangat membantu. Dan juga sebagai motifasi bekerja dengan baik agar selalu mendapatkan bonus setiap bulannya. Terkait dengan pemberian uang duka pihak PT Gunta Samba belum merata atas pemberian uang duka, mengenai pemenuhan atas uang pengobatan PT Gunta Samba telah mendaftarkan para karyawan pada program jaminan kesehatan di BPJS. Berdasarkan dari jenis kesejahteraan yang diberikan berupa jenis ekonominya sudah cukup baik, hanya saja PT Gunta Samba perlu memberikan uang duka secara merata apabila ada salah satu keluarga karyawan yang meninggal dunia agar kesejahteraan yang diberikan lebih maksimal.

Berdasarkan SK Gubernur Kalimantan Timur No.561/K.609/2019 tanggal 18 November 2019 penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur, PT Gunta Samba sudah memberikan upah pokok sesuai Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur. Lebih dari 50% responden menerima upah sesuai atau lebih dari penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur, upah pokok yang diberikan kepada para karyawan harian lepas sudah sangat baik dan sudah mampu memenuhi kesejahteraan para karyawan, dikarenakan penghasilan yang mereka peroleh sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sehingga mereka tidak perlu

mencari tambahan penghasilan lain dan juga telah menerima bonus serta THR setiap tahun.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian dan analisis diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada karyawan harian lepas di PT Gunta Samba, upah yang diberikan pada para karyawan harian lepas di PT Gunta Samba dikategorikan sudah memenuhi tingkat kesejahteraan para karyawan, dikarenakan berdasarkan SK Gubernur Kalimantan Timur No.561/K.609/2019 tanggal 18 November 2019 penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur, PT Gunta Samba sudah memberikan upah sesuai Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur. Lebih dari 50% responden menerima upah sesuai atau lebih dari penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur dan penghasilan yang mereka peroleh sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka sehingga mereka tidak perlu mencari tambahan penghasilan lain.
2. PT Gunta Samba dalam memenuhi besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan harian lepas sudah cukup baik. PT Gunta Samba telah memberikan THR kepada para karyawan harian lepas diserahkan dengan berupa uang, PT Gunta Samba telah memberikan bonus atas pekerjaan yang sangat baik kepada karyawannya, PT Gunta Samba telah mendaftarkan para karyawan harian lepas pada program jaminan BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dan memberikan perlindungan hukum bagi karyawan dalam menyelesaikan persoalan yang berkenaan dengan hukum sudah sangat baik.

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, sebaiknya karyawan menambah pengetahuan tentang ketenagakerjaan, UU ketenagakerjaan dan besaran nilai upah minimum yang seharusnya mereka terima, sehingga mereka tidak diragukan oleh pihak instansi.
2. Bagi karyawan, sebaiknya karyawan lebih bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pimpinan akan lebih merasa segan akan apa yang mereka lakukan untuk instansi.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. (2012). *Manajemen SDM* (Revisi, Vol. 13). Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.