

ANALISIS IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. ENLKA MITRA PERKASA

Indah Suci Pirani¹, H. Rachmat Gustiana² Doddy Mulyono³, Guntur Syahputra Saragih⁴

^{1,2,3}Universitas Yuppentek Indonesia

⁴UPN Veteran Jakarta

Email: guntur.syahputra@upnvj.ac.id

Abstract

The wage system is part of the protection of workers' rights which requires business institutions that have management and employ employees to pay wages. PT. Enlka Mitra Perkasa as a business institution that employs employees is included in the scope of business institutions that must provide wages in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Provisions in the Labor Law and its implementing regulations apply to employees of PT. Enlka Mighty Partners. In this study, the researcher proposed nyitepeeep nypynitiep ""How is the implementation of the wage system based on Law No. 13 of 2003 concerning Employment at PT. Enlka Mitra Perkasa? One of the research objectives is to find out about wages and their implementation at PT Enlka Mitra Perkasa. Type of research Field research was used in this study. The data collection tool used interviews, documentation, and observation. The data analysis technique used qualitative data analysis techniques which consisted of three stages, namely: data reduction, data display and conclusion/verification. The results of the study show that the minimum wage at PT Enlka Mitra Perkasa is not in accordance with the 2023 Tangerang City UMK of Rp. 4,584,519, per month. The wage system at PT. Enlka Mitra Perkasa pays attention to achievements, positions and length of service. For permanent employees, the lowest salary is Rp. 3.300.000,- Determination of employee status is assessed from their performance during the training period. As for the training period, employees receive a salary of Rp. 2.500.000,- excluding meal allowance Rp. 12,000, - and transportation Rp. 7,000,- PT. Enlka Mitra Perkasa provides bonuses, incentives and THR to employees. Bonuses are given to employees when they are able to sell products according to the target, the amount of incentives is given in accordance with the procedures and position of the employee.

Keywords: Wages, Wages System

Abstrak

Sistem pengupahan merupakan bagian dari perlindungan hak-hak pekerja yang mewajibkan lembaga usaha yang memiliki pengurus dan mempekerjakan karyawan untuk memberi upah. PT. Enlka Mitra Perkasa sebagai lembaga usaha yang mempekerjakan karyawan masuk dalam cakupan lembaga usaha yang harus memberi upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya berlaku bagi karyawan PT. Enlka Mitra Perkasa. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan nyitepeeep nypynitiep ""Bagaimana implementasi sistem pengupahan berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Enlka Mitra Perkasa? Tujuan penelitian salah satunya adalah Untuk mengetahui tentang upah dan implementasinya di PT Enlka Mitra Perkasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Alat pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu: data reduction, data display dan conclusion/verivication. Hasil penelitian menunjukkan besaran upah minimum di PT Enlka Mitra Perkasa belum sesuai dengan UMK Kota Tangerang Tahun 2023 sebesar Rp. 4.584.519, perbulan. Sistem pengupahan di PT. Enlka Mitra Perkasa memperhatikan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp. 3.300.000,- Penetapan status karyawan dinilai dari kinerjanya selama masa training. Adapun untuk masa training, karyawan memperoleh gaji sebesar Rp. 2.500.000,- di luar uang makan Rp. 12.000,- dan tarnsportasi Rp. 7.000,- PT. Enlka Mitra Perkasa memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, besarnya insentif diberikan sesuai dengan prosedur dan jabatan karyawan.

Kata kunci: Upah, Sistem Pengupahan

PENDAHULUAN

Upah memegang peranan penting dalam suatu hubungan kerja yang melibatkan sebagian masyarakat, baik sebagai pengusaha maupun pekerja/buruh. Upah merupakan pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang. Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kehidupan yang layak untuk keluarganya secara wajar. Dalam pengupahan harus berlandaskan pada kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja / buruh untuk selalu bersikap jujur dan adil terhadap pekerjaannya.

Guna menyeimbangkan standar upah, maka pemerintah menetapkan upah minimum di setiap daerah yaitu dengan memberlakukan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Upah minimum kabupaten/kota atau UMK merupakan standar minimal pengupahan oleh pengusaha atau pimpinan kepada seluruh karyawannya berdasarkan pada ketetapan di suatu daerah tertentu. Dengan peraturan kementerian ketenagakerjaan yang baru, istilah UMR sudah digantikan dengan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten / kota (UMK). Namun di kalangan masyarakat, istilah UMK masih banyak digunakan dalam penyebutan upah minimum disuatu provinsi dan kabupaten / kota. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, penetapan upah dilaksanakan setiap tahun secara serentak oleh masing-masing Gubernur.

Pada masa sekarang peraturan mengenai penetapan upah minimum dilakukan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu mengacu kepada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diturunkan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada dasarnya ketika terjadi penetapan kenaikan upah minimum pasti menimbulkan ketidakpuasan dari berbagai pihak setiap tahunnya, seperti pada keputusan pemerintah yang menaikkan upah UMP /UMK tahun 2023 rata-rata sebesar 1,09 persen yang telah disahkan pada bulan November tahun 2022.

Permasalahan pengupahan melalui kebijakan peraturan yang baru tentu menjadi perhatian banyak kalangan, terutama bagi pekerja / buruh. Serikat pekerja / buruh pada

masing-masing provinsi dan kabupaten / kota melakukan aksi mogok kerja dan unjuk rasa terhadap penolakan besaran upah minimum. Hal ini digunakan sebagai bentuk menyampaikan aspirasinya di lapangan.

Dalam ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 yang mengatur tentang upah yaitu diatur lebih di dalam BAB X Bagian Kedua. Sementara itu pengertian upah menurut pasal 1 angka 30 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 pekerja dan/atau jasa yang telah akan dilakukan.

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.305-Huk/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Banten Tahun 2023 sebesar Rp. 2.661.280 sedangkan Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.318-Huk/2022 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2023, untuk Kota Tangerang sebesar Rp. 4.584.519. Jadi Kenaikan Upah minimum tersebut dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja, peran dalam proses produksi, dan untuk kelangsungan pertumbuhan perusahaan di dunia usaha.

Kenaikan upah memang bukan hanya urusan karyawan dan pengusaha saja. Pemerintah sebagai pengelola negeri ini harus tetap ikut campur dalam masalah ini. Peraturan yang dikeluarkan pemerintah harus bersifat adil sesuai dengan amanat Undang Undang dasar 1945. Kesejahteraan itu adalah milik seluruh bangsa Indonesia bukan hanya untuk pengusaha saja.

Kewajiban majikan terhadap buruh/pekerja tidak selalu dilaksanakan dengan baik. Terutama tentang pengupahan, yang sering kali menimbulkan permasalahan. Di perusahaan banyak dijumpai ketidak puasan pekerja/buruh atas sejumlah upah yang diterima, karena upah tersebut dirasa tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Sehingga hal tersebut menarik perhatian bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang "ANALISIS IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT ENLKA MITRA PERKASA"

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Upah menurut Edwin & Flippo (Melayu S.P. Hasibuan, 2009:119) yaitu: *"wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personel for their contribution to organizational objective"* (Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).

Menurut Sonny Sumarsono (2003:156), Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Sistem merupakan sekelompok unsur yang erat berhubungan antara satu dengan yang lainnya yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah berasal dari kata wages, commission and tip. Sedangkan menurut istilah upah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan pekerja serta pemerintah. Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Jadi dapat dikatakan bahwa sistem upah adalah salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah serta kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap semangat kerja, serta nilai-nilai yang akan dicapai. Ada beberapa sistem upah yang secara umum dapat diklasifikasikan (Edytus Adisu, 2004:4):

- 1) Sistem Upah Harian, Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjiannya

harian lepas. Sistem upah harian hanya akan dibesrkan berdasarkan kehadiran pekerja, jika tidak hadir maka tidak adan diberikan upah tersebut.

- 2) Sistem Upah Borongan, Upah yang dibayarkan oleh pemberi pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan bersifat musiman. Sistem upah borongan adalah upah yang akan diterima jika seseorang telah menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan.
- 3) Sistem Upah Tetap, Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur, dan sebagainya. Upah tetap hanya diberikan kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan pekerja tetap.
- 4) Sistem Upah Tidak Tetap, Upah yang diterima pekerja secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Jika pekerjaan padat, maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya bertambah besar, demikian juga sebaliknya.

Dari beberapa ulasan mengenai sistem upah di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penetapan sistem upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerjaanya.

Menurut Devanto Shasta Pratomo & Putu Mahardika Adi Saputro dalam penelitiannya pada tahun 2011, Upah Minimum adalah suatu penerimaan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Sedangkan dalam PERMENAKERTRANS Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1, berikut ini adalah beberapa pengertiannya Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”. Sedangkan “Upah Minimum

Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota”.

Perusahaan memberikan Upah kepada pekerjanya sebagai imbalan/balas jasa atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah kerja yang diberikan biasanya bergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR)
3. Kemampuan dan Produktivitas perusahaan
4. Jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi
5. Perbedaan jenis pekerjaan
6. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Dan gaji tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat larangan bagi pengusaha mengenai pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, sebagaimana disebutkan pada pasal 89. Dalam hal tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan tersebut, pengusaha dapat melakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.

Perumusan masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut: Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang peneliti ajukan yaitu: “Bagaimana implementasi sistem pengupahan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 di PT Enlka Mitra Perkasa ?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yakni metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Soerjono Soekanto (2018:10) adalah suatu penelitian yang dimaksud untuk memberikan data

yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya adalah terutama mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka penyusunan teori baru. Dalam pelaksanaan penelitian deskriptif ini tidak terbatas hanya sampai pengumpulan dan penyusunan data saja, tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi data yang ada pada akhirnya dapat diambil kesimpulan-kesimpulan yang dapat didasarkan penelitian data itu

Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan dalam proses penelitian. Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informan yang jelas, akurat, dan terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut. Informan penelitian terdapat 4 orang yang terdiri dari Direktur, Manager HRD, Manager Penjualan/Marketing, Manager Accounting & Finance, dan 4 Karyawan Perusahaan dengan total 8 Informan.

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode interaktif. Langkah awal peneliti yaitu melakukan pengumpulan data baik di lapangan maupun studi kepustakaan. Data yang diperoleh tersebut disusun dalam bentuk penyusunan data kemudian dilakukan pengolahan data dan selanjutnya diambil kesimpulan, yang dilakukan saling menjalin dengan proses pengumpulan data. Apabila kesimpulan kurang akurat, maka peneliti melakukan verifikasi dan kembali mengumpulkan data di lapangan, tujuannya adalah untuk menjamin validitas data yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Enlka Mitra Perkasa berdiri berdasarkan Akta Pendirian No.02 Tahun 2019 dengan Merry Eddy SH.M.Kn sebagai notaris di Jakarta Utara. Perusahaan berdiri sejak Tanggal 2 Maret 2019. Kegiatan usaha PT. Enlka Mitra Perkasa melakukan kegiatan usaha antara lain:

1. Perdagangan besar peralatan dan perlengkapan rumah tangga.
2. Perdagangan besar berbagai barang dan perlengkapan rumah tangga

3. Perdagangan besar berbagai barang dan perlengkapan ruman tangga lainnua yang tidak dapat diklasifikasikan di tempat.
4. Perdagangan besar suku cadang elektronik.

Lokasi usaha PT. Enlka Mitra Perkasa berada di Jl. KH. Hasyim Ashari No. 31 D Kelurahan Cipondoh Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang

2. Kebijakan Pemberian Upah

Kebijakan pemberian upah di PT. Enlka Mitra Perkasa dirumuskan dalam Rapat Direksi yang realisasinya diseusaikan kemampuan keuangan perusahaan. Estimasi struktur upah dirancang dalam rencana pengembangan Perusahaan di awal tahun, yang realisasinya didasarkan pada pemasukan riil perusahaan, untuk memenuhi rasio keseimbangan keuangan. Kebijakan pemberian upah mencakup gaji pokok bulanan, besaran upah sesuai jabatan dan lama kerja, pemberin bonus, insentif dan tunjangan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bahwa 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 dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan Upah merupakan pengganti kontribusi tenaga dan jasa karyawan pada lembaga usaha. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan lembaga usaha, dalam konteks hubungan timbal balik yang didasari atas pemenuhan hak dan kewajiban. Karyawan memiliki kewajiban untuk berkontribusi bagi kemajuan lembaga usaha, sebaliknya lembaga usaha memiliki kewajiban pula untuk memberi imbalan yang layak kepada karyawan.

3. Besaran Upah Minimum

Berdasarkan wawancara di atas, besaran upah minimum di PT. Enlka Mitra Perkasa belum sesuai dengan UMK Kota Tangerang yang sebesar Rp 4.584.519,08 Tahun 2023. Hal ini dikarenakan kondisi perusahaan yang sedang mengalami perkembangan, sehingga dari sisi penghasilan belum dapat memenuhi pemberian upah minimum sesuai UMP. Pemerintah sebenarnya sudah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarganya. Upah minimum diatur dalam

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

Upah minimum pekerja untuk Provinsi Banten jika mengacu kepada Nomor 561/Kep.318-Huk/2022 tentang Penetapan UMK Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2023 adalah sebesar Rp. Rp 4.584.519,08 perbulan. Mengingat sesuai aturan Perusahaan dapat juga memberikan upah dibawah UMK yaitu mekanisme penangguhan upah minimum pun harus dilakukan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.231/men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Sedangkan Upah Minimum Provinsi Banten Sebesar Rp. 2.661.280. Salah satu mekanisme yang diatur, yakni permohonan penangguhan upah minimum harus dilakukan dengan adanya kesepakatan di antara perusahaan dan pekerja.

4. Dasar Pemberian Upah di PT. Enlka Mitra Perkasa

Berkaitan dengan pemberian upah di PT. Enlka Mitra Perkasa berdasarkan berdasarkan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Berdasarkan pendapat di atas, pemberian upah di PT. Enlka Mitra Perkasa memperhatikan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp. 3.300.000,- Penetapan karyawan dinilai dari kinerjanya selama masa training. Adapun untuk masa training, karyawan memperoleh gaji sebesar Rp. 2.500.000,- di luar uang makan Rp. 12.000,- dan transportasi Rp. 7.000,- Setiap tahun bagi karyawan tetap memperoleh kenaikan gaji sebesar Rp. 100.000,-.

Dengan demikian masa kerja menentukan besarnya gaji yang diterima karyawan. Pemberian upah mengandung aspek keadilan dengan memperhatikan pula prestasi kerja sebagai faktor yang layak mendapat apresiasi dan penghargaan. Pemberian upah tambahan karena prestasi memperhitungkan secara kuantitatif prestasi dan pencapaian karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan acuan untuk memberi promosi jabatan.

Pemberian upah dengan mempertimbangkan lama kerja menunjukkan penghargaan terhadap loyalitas karyawan yang bersedia bekerja dalam waktu lama. Karyawan senior memberi keuntungan bagi lembaga usaha dengan pengalaman kerja dan kemampuan memberi bimbingan bagi karyawan baru. Upah menurut lama kerja Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau per bulan.

5. Pemberian di Luar Gaji Pokok

Pemberian bonus, insentif dan THR merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui kebutuhan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Bonus, insentif dan THR merupakan sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Berdasarkan wawancara, PT. Enlka Mitra Perkasa memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual produk sesuai target, atau kalau berhasil menarik konsumen potensial. PT. Enlka Mitra Perkasa juga memberikan insentif kepada karyawan karena mencapai target pemasaran penjualan, atau pembiayaan. Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prosedur dan juga jabatan karyawan. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah. "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya." (Burhanuddin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia., 2015:253)

Pemberian bonus, dan insentif dan tunjangan bertujuan untuk memperkuat perilaku yang diharapkan dari karyawan, dan berfungsi sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, dan manajemen sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Pemberian bonus, dan insentif dan tunjangan tidak terlepas dari kepentingan perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi

perusahaan. Dengan terpenuhinya hak karyawan atas kompensasi, maka secara tidak langsung perusahaan telah menciptakan stabilitas organisasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian bonus, dan insentif dan tunjangan selain bertujuan memenuhi aspek legalitas yang ditetapkan pemerintah, juga dapat dijadikan instrumen bagi perusahaan untuk menarik personil yang memiliki kualifikasi dan kompetensi memajukan perusahaan. Dengan demikian substansi dari kompensasi bukan semata-mata pengeluaran perusahaan, tetapi merupakan strategi perusahaan memperoleh in put yang lebih besar di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas maka kesimpulannya adalah

1. Kebijakan pemberian upah di PT. Enlka Mitra Perkasa dirumuskan dalam Rapat Direksi yang realisasinya diseuaikan kemampuan keuangan perusahaan. Estimasi struktur upah dirancang dalam rencana pengembangan Perusahaan di awal tahun, yang realisasinya didasarkan pada pemasukan riil perusahaan, untuk memenuhi rasio keseimbangan keuangan. Kebijakan pemberian upah mencakup gaji pokok bulanan, besaran upah sesuai jabatan dan lama kerja, pemberin bonus, insentif dan tunjangan
2. Besaran upah minimum di PT. Enlka Mitra Perkasa belum sesuai dengan UMK Kota Tangerang Tahun 2023 sebesar Rp 4.584.519,08 perbulan. Hal ini dikarenakan kondisi PT. Enlka Mitra Perkasa sama dengan Perusahaan kecil dan menengah, serta sedang mengalami perkembangan, sehingga dari sisi penghasilan belum dapat memenuhi pemberian upah minimum sesuai UMK.
3. Dasar Pemberian Upah, pemberian upah di PT. Enlka Mitra Perkasa memperhatikan prestasi, jabatan, dan lama kerja. Bagi karyawan tetap memperoleh gaji terendah Rp. 3.300.000,- Penetapan karyawan dinilai dari kinerjanya selama masa training. Adapun untuk masa training, karyawan memperoleh gaji sebesar Rp. 2.500.000,- di luar uang makan Rp. 12.000,- dan tarnsportasi Rp. 7.000,- Setiap tahun bagi karyawan tetap memperoleh kenaikan gaji sebesar Rp. 100.000,-.
4. Pemberian di Luar Gaji Pokok, PT. Enlka Mitra Perkasa memberikan bonus, insentif dan THR kepada karyawan. Bonus diberikan kepada karyawan ketika mampu menjual

produk sesuai target, atau kalau berhasil menarik nasabah potensial. PT. Enlka Mitra Perkasa juga memberikan insentif kepada karyawan karena mencapai target pemasaran simpanan, atau pembiayaan.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Abdullah AL-Muslih dan Shalah Ash-Shawi, Fikih Ekonomi Keuangan Islam, Jakarta; Darul Haq, 2004.
- Afzalur Rohman, Doktrin Ekonomi Islam, Jilid II, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, Jakarta; Rajawali Pers 2012.
- Al-Qur'an Surat Ali 'Imran ayat 161, Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, Toha Putra, Semarang, 1989.
- Aristo Hadi Sutopo dan Adrianus Arif, Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan Nvivo, Kencana, Jakarta, 2010.
- Baju Pramutoko, Pengaruh Upah Minimum Regional terhadap Kesejahteraan Karyawan di Kota Kediri (Studi Kasus pada Perusahaan Roti Orion Kediri dan PT BPR Insumo Sumber Arto Kediri), Jurnal Cendekia, 12, 2014, (diakses tanggal 25 November 2015).
- Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Kencana, Jakarta, 2014.
- Burhanuddin yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Deddy Mulyadi, 2015, Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Bandung: Alfabeta, 2015
- Devanto Shasta Pratomo & Putu Mahardika Adi Saputro, Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan UUD 1945, Journal Of Indonesian Applied Economics, 5, 2011, (diakses tanggal 25 Oktober 2015).
- Djoko TriyantoS.H., Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993)
- Edytus Adisu, Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung, (Jakarta: Praninta Offset, 2008)
- Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, terj. Eli Tanya, PT. Indeks, Jakarta, 2005.
- Joni Bambang S, ,Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita, Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan / Restoran), Jurnal Ekonomi, 17,2009 (diakses tanggal 22 November 2015).
- M. Kadarisman, Manajemen Kompensasi, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, PT Grasindo, Jakarta, 2002.

- Melayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber daya Manusia, Ed Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, ed. Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2012.
- Muhammad Teguh, Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Mukhamad Saekan, Metodologi Penelitian Kualitatif, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010.
- Ngawi Tahun 2010 Beserta Implementasinya, Media Soerjo, 6, 2010,
- Ninda Noviani Charysa, Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi Terhadap Upah Minimum Regional di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa tengah Tahun 2008-2012, Economic Development Analysis Journal, 2, 2013
- Nurdin Usman, Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Nurul Zuriah, Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Peraturan Perundang-undangan
- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Rahmawati Koesoemaningsih, Analisis Penentuan Upah Minimum Kabupaten
- Sadono Sukirno, Pengantar Teori Ekonomi Mikro, Ed III, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, 2002.
- Soerjono Soekanto. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI. 1998. hal 10
- Sonny Sumarsono, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan, Graha Ilmu, Yogyakarta. 2003
- Sri Budi Cantika Yuli, Manajemen Sumber Daya Manusia, UMM Press, Malang, 2005.
- Sri Budi Cantika, , Manajemen Sumber Daya Manusia, UMM Press, Malang, 2005
- Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung, 2005.
- Supardi, Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis, UII Press, Yogyakarta, 2005.
- T. Gilarso, Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro, Kanisius, Yogyakarta, 2003.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta, 2001.
- Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yusanto dan Wijaya Kusuma, Menggagas Bisnis Islam, Jakarta; Gema Insani Pers., 2002.