

PENETAPAN SISTEM PENGUPAHAN ORGANISASI DUNIA USAHA

Oleh :

Didi Rosidi

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang

email : didirosidi56@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas dan efisiensi memegang peranan penting dari berbagai sudut pada dalam tubuh organisasi, sebagai ilustrasi dari produktivitas dan efisiensi yang rendah dalam suatu organisasi akan berakibat buruk hal ini akan menyebabkan biaya produksi semakin tinggi, harga jual semakin mahal sehingga daya saing produk yang dihasilkan tidak kompetitif lagi, jika kalah bersaing akan mengancam kelangsungan hidup organisasi.

Untuk menciptakan tinggi rendahnya produktivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi, ditentukan oleh anggota organisasi tersebut serta kesadaran anggota organisasi serta kesadaran anggota organisasi dalam membangun produktivitas dan efisiensi ini, tergantung pada motivasi anggota organisasi. Motivasi utama seorang untuk memasuki suatu organisasi produksi atau bisnis adalah untuk mendapatkan penghidupan yang layak sesuai dengan manfaat kemanusiaan.

Upah/Gaji adalah salah bagian penting dari bentuk sumber penghidupan yang dicari oleh anggota organisasi. Oleh karena itu penetapan system pengupahan oleh Organisasi harus mendapat perhatian yang lebih sebab dewasa ini upah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi.

Kata Kunci : Sistem Pengupahan

ABSTRACT

Productivity and efficiency play an important role from various angles in the body of the organization, as an illustration of low productivity and efficiency in an organization will have a bad effect this will cause higher production costs, selling prices increasingly expensive so that the competitiveness of products produced is not competitive anymore If you lose competition, it will threaten the survival of the organization.

To create high and low productivity and efficiency in an organization, it is determined by the members of the organization as well as awareness of organizational members and awareness of members of the organization in building productivity and efficiency, depending on the motivation of members of the organization. A primary motivation for entering a production or business organization is to get a decent living in accordance with the benefits of humanity.

Wages / Salaries are an important part of the form of livelihood sought by members of the organization. Therefore the establishment of wage systems by organizations must get more attention because today wages are seen as a challenge that must be faced by the management of an organization.

Keywords: Wage System

PENDAHULUAN

Upah tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan tidak material tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia, sebaliknya organisasi menganggap sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan, hal ini menunjukkan bahwa dalam penetapan system pengupahan kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak harus diperhitungkan.

Suatu organisasi yang tidak mampu merupakan system pengupahan yang memuaskan akan kehilangan tenaga-tenaga terampil yang memiliki keterampilan tinggi juga akan kalah saing dalam pasar tenaga kerja. Apabila hal ini berlangsung terus akan mengancam kontinuitas organisasi itu sendiri.

PEMBAHASAN

Sistem Imbalan yang Effektive dalam usaha mengembangkan system upahan yang dapat diterima baik oleh pekerja sebagai penerima upahan yang dapat diterima baik oleh pekerja sebagai penerima upah maupun organisasi sebagai pemberi kerja maka peran Manajer Sumber Daya Manusia harus melakukan : Menurut Prof. Dr. Sondang P Siagian MPA (2015, 257)

1. Melakukan analisis pekerjaan
2. Perlu disusun diskripsi Jabatan, Uraian pekerjaan, Standar pekerjaan

3. Melakukan Penilaian Pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal
4. Melakukan survey berbagai system imbalan yang berlaku sebagai bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal
5. Menetapkan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain.

Beberapa Pengertian dan Definisi pengupahan diantaranya :

1. Dewan Penelitian dan Pengupahan diantaranya :
Upah adalah Suatu penerimaan sebagai suatu Imbalan dari Pemberi Kerja kepada Penerima Kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dengan uang yang ditetapkan berdasarkan persetujuan, undang-undang dan peraturan – peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja
2. Edwin B Flifo dalam buku Drs. Malayu S.P Hasibuan (1990, 134)
Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atau

jasa – jasa dalam mencapai tujuan organisasi

3. Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2003, 118)
Upah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa – jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Dari pendapat – pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan balas jasa yang berbentuk uang atau barang yang diberikan kepada pekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting untuk mengembangkan system pengupahan dalam organisasi yang dapat diterapkan secara seragam di seluruh organisasi dan dapat memenuhi berbagai prinsip keadilan, kesetaraan dan kewajaran.

Faktor – Faktor yang harus dipertimbangkan dalam penetapan sistem Pengupahan menurut Prof. Dr. Sondang P, Siagian, M.PA. (2015, 255).

1. Sistem Pengupahan harus mempunyai daya Tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas
2. Sistem Pengupahan harus merupakan daya Tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi
3. Sistem Pengupahan harus mengandung Prinsip Keadilan baik keadilan difungsikan dari sisi Internal maupun Eksternal
4. Dapat menghargai perilaku positif para pegawai yang mencakup Prestasi kerja,

Pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggungjawab yang besar, kejujuran, ketekunan

5. Pengendalian Biaya
Komponen biaya Pegawai merupakan komponen biaya yang tidak kecil, sistem pengupahan yang dibayarkan tidak terlalu berat bagi organisasi tetapi jasa tidak rendah yang dapat memberi dampak negatif terhadap perilaku pegawai
6. Kepatuhan kepada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
7. Terciptanya sistem administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna

Faktor – Faktor yang mempengaruhi tingkat upah atau Faktor – Faktor yang mempengaruhi besarnya upah menurut Prof. Dr. Sondang P, Hasibuan, M.PA. (2015, 265) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat upah yang berlaku secara regional berdasarkan Survey
2. Tuntutan serikat pekerja
Ada tidak adanya atau kuat tidak kuatnya serikat pekerja dapat mempengaruhi bergantinya penetapan upah.
3. Produktivitas
Upah yang wajar dapat mempengaruhi kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada setiap individu Pegawai
4. Kebijakan Organisasi dalam penetapan sistem pengupahan
5. Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku

Misalkan penetapan tingkat upah minimum, keselamatan kerja, cuti dll.

Sedangkan menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2003, 127) Faktor – Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh / organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Perundang – undangan dan peraturan pemerintah
6. Biaya hidup / Cost of living
7. Posisi Jabatan dan Pengalaman
8. Pendidikan dan Pengalaman
9. Kondisi Perekonomian nasional
10. Jenis dan setiap Pekerjaan

SIMPULAN

Setiap orang bergabung dalam organisasi diharapkan dapat mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki, pendidikan, pengalaman dan potensi perilaku positif yang akan meningkatkan prestasi kerja secara maksimal begitu pula organisasi harus mampu membantu kehidupan baik pribadi individu pekerja maupun orang dalam tanggungannya untuk bisa memperoleh kehidupan yang layak dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Sondang P, Siagian, Prof. Dr. MPA,
2015 Manajemen Sumber
Daya Manusia
- Malayu S.P. Hasibuan, S.P., Drs.
2003 Manajemen Sumber
Daya Manusia
- Heidrajchman, Husnan, Suad R
1993, Manajemen Personalia