

ANALISIS PENERAPAN UPAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PABRIK ROTI JARWAN SANGATTA

M. Paris Azizi¹, Meita Sondang Riski²

Email : kayanoai62@gmail.com¹, meitasondang@yahoo.com²

¹² Manajemen, STIE Nusantara Sangatta

Abstract

The aim of this research is to analyze the application of wages in an effort to improve the performance of Jarwan Sangatta bakery employees. Research analysis uses descriptive qualitative, namely in the form of a series of information extracted from research results but still in the form of verbal facts, or still in the form of statements made during preparation before entering the field, during the field and after completion in the field. Data collection techniques are carried out by conducting observations, interviews and documentation. Interviews were conducted with 5 (five) informants, namely: the owner of the bakery, the finance department, the head of production, the canvas department and the cook. The analytical tool used in this research is miles and huberman, namely by carrying out reduction, display and conclusion methods. The research results show that employees of the Jarwan Sangatta bakery do not yet have a work agreement between the employees and the owner of the Jarwan Sangatta bakery, related to wages. Apart from that, employees also do not have labor social security.

Keywords: Wages, Performance, Employees

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis penerapan upah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta. Analisis penelitian menggunakan deskriptif kualitatif, yaitu berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih merupakan fakta-fakta verbal, atau masih dalam bentuk keterangan-keterangan yang dilakukan sejak persiapan sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai di lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada 5 (lima) orang informan, yaitu : pemilik pabrik roti, bagian keuangan, kepala produksi, bagian canvas dan tukang masak. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *miles and huberman*, yaitu dengan melakukan cara *reduction, display* dan *conclusion*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta belum memiliki perjanjian kerja antara karyawan dengan pemilik pabrik roti Jarwan Sangatta, terkait dengan pengupahan. Selain itu karyawan juga belum memiliki jaminan sosial tenaga kerja.

Kata kunci : Upah, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Industri roti merupakan sektor bisnis yang terus berkembang dan memiliki peluang yang menjanjikan. Dengan perkembangan gaya hidup masyarakat yang semakin sibuk, konsumsi roti sebagai makanan cepat saji dan praktis telah meningkat pesat. Peluang usaha penjualan roti tidak hanya terbatas pada roti tawar, tetapi juga mencakup aneka roti dengan topping beragam (coklat, keju, strawberi, kacang dan lainnya) yang menarik perhatian konsumen modern.

Pabrik roti Jarwan Sangatta merupakan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di bidang kuliner. Di sebut pabrik karena Bapak Jarwan, pemilik merangkap pimpinan yang mendirikan usaha roti pada tahun 2006 memang membuat roti nya sendiri di belakang tempat tinggalnya. Pada saat didirikan, pabrik roti Jarwan merupakan perintis usaha yang pertama di Sangatta. Saat itu konsumen yang datang membeli roti sangat banyak. Bahan baku utama tepung terigu untuk membuat roti pada tahun 2006 mencapai 240 kilogram per



harinya. Dibanding dengan sekarang, terjadi penurunan konsumen yang cukup signifikan. Bahan baku yang dibutuhkan yaitu tepung terigu sekarang per harinya hanya 80 kilogram. Penurunan penjualan disebabkan karena banyaknya pesaing usaha yang sama di Sangatta.

Oleh karena tingginya jumlah pesaing, maka saat ini, Bapak Jarwan menjual roti tidak hanya di Sangatta, akan tetapi menjual rotinya sampai kecamatan Bengalon, Kaliorang, Kaubun, Telen, Mata air, Pengadan, Wahau, dan Batu Ampar. Bapak Jarwan ditemani dengan supirnya mengantar sendiri ke tujuan dengan cara penjualan konsinyasi, yaitu menitip roti di warung-warung dan seminggu kemudian datang lagi mengambil uang penjualan roti yang laku.

Jam kerja karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta tidak seperti karyawan perusahaan. Biasanya karyawan perusahaan bekerja 8 (delapan) jam per hari dengan istirahat dan makan siang satu jam atau 40 jam per minggunya, sehingga karyawan memiliki hari libur satu hari dalam satu minggu. Karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta bekerja dari jam 07.00 sampai dengan malam hari sampai selesai tugas membungkus roti. Penulis mengamati lamanya proses pembuatan roti hingga pembungkusan roti (*packaging*) di karenakan mesin pembuat roti masih konvensional. Lamanya proses pengembangan roti sebelum di oven (proses pembakaran roti) membuat karyawan harus menunggu dengan sabar. Faktor cuaca sangat mempengaruhi berkembang tidaknya roti yang akan di oven.

Dari sisi upah, rata-rata karyawan produksi mendapatkan upah bervariasi, tergantung dari lamanya bekerja dan tingkat kemahiran membuat roti. Upah karyawan produksi berkisar Rp. 2.000.000,- per bulannya. Sedangkan upah kepala produksi di atas Rp. 3.500.000,- per bulannya (karena disamping bekerja sebagai kepala produksi, juga bertanggung jawab atas penjualan kerupuk). Bapak Jarwan selain menjual roti juga menjual kerupuk kemasan yang digoreng di pabriknya. Supir mendapat upah sama dengan kepala produksi yaitu Rp. 3.500.000,- per bulannya. Upah tukang masak Rp. 1.000.000,- per bulannya. Tukang masak memiliki tugas memasak makanan untuk kebutuhan semua karyawan. Sedangkan bagian Canvas (penjualan) mendapatkan upah dengan sistem komisi dari penjualan yang laku.

Peneliti mengamati banyak karyawan yang mengeluh upahnya kekecilan mengingat jam kerja karyawan dalam proses pembuatan roti yang memakan waktu cukup lama, disamping itu karyawan tidak pernah mendapatkan hak liburnya.

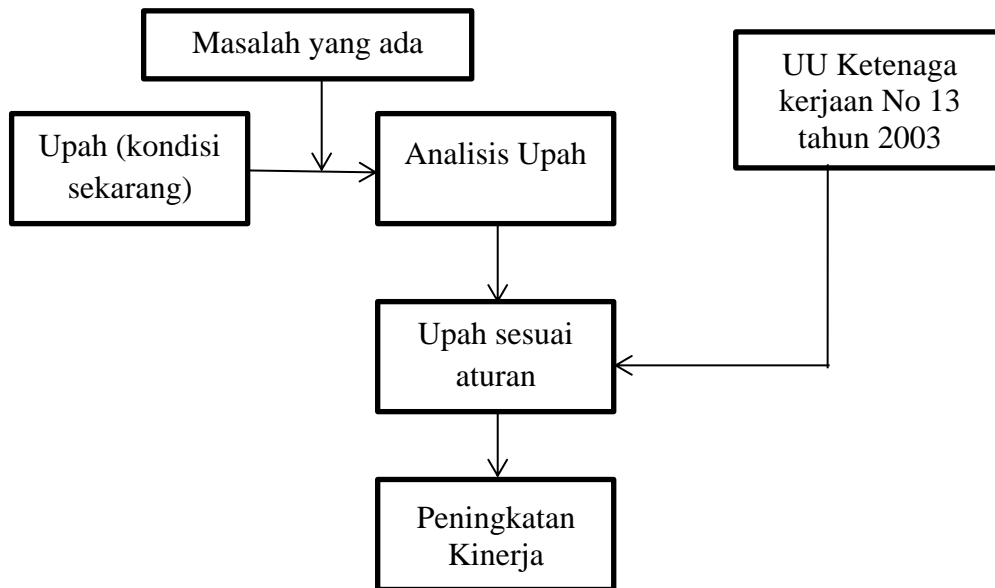
Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis menentukan rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana penerapan upah pada pabrik Roti Jarwan Sangatta?
2. Bagaimana penerapan upah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada pabrik Roti Jarwan Sangatta?



Berikut di bawah ini disajikan kerangka pikir penelitian.



Gambar 1
Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini ada 2 (dua), yaitu :

1. Data Primer

Sugiyono (2018:456) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Fokus Penelitian

Moleong (2014:97) menjelaskan fokus penelitian merupakan inti yang didapatkan dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh dari studi kepustakaan ilmiah. Penelitian ini berfokus pada analisis penerapan upah kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti akan memfokuskan penelitian kepada upah kerja dan kinerja karyawan pada pabrik Roti Jarwan Sangatta. Dalam



penelitian ini, peneliti membutuhkan informan yaitu : pimpinan pabrik roti, bagian keuangan, kepala dan anggota produksi, canvas dan tukang masak.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Sugiyono (2018:229) menjelaskan observasi merupakan suatu cara pengambilan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan cara yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya.

2. Wawancara

Sugiyono (2018:224) menjelaskan wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil.

Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari responden dalam berbagai situasi dan konteks.

3. Dokumentasi

Sugiyono (2018:227) menjelaskan dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara.

Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Miles and Huberman. Sugiyono (2018:246) mengemukakan analisis Miles and Huberman bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *reduction*, *display* dan *conclusion drawing/verification*.

1. *Reduction*

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat dengan teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data semakin banyak, kompleks an rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

2. *Display*

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori,



flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang difahami tersebut.

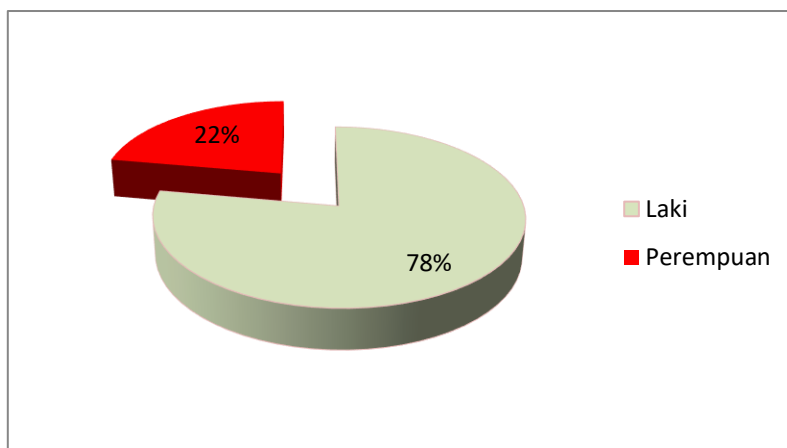
3. *Conclusion Drawing/Verivication*

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta saat ini ada 9 (sembilan) orang, terdiri dari 7 (tujuh) karyawan laki-laki dan 2 (dua) karyawan perempuan.



Sumber : pabrik roti Jarwan (2024)

Gambar 2
Jumlah Karyawan Roti Jarwan Sangatta Tahun 2023

Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut di bawah ini disajikan tabel 1. karyawan berdasarkan jenis kelamin



Tabel 1. Karyawan Parik Roti Jarwan Sangatta Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Pekerjaan	Jumlah (orang)	Jenis Kelamin
1	Penjualan	1	Laki-laki
2	Keuangan	1	Perempuan
3	Kepala Produksi	1	Laki-laki
4	Anggota Produksi	3	Laki-laki
5	Supir	1	Laki-laki
6	Canvas	1	Laki-laki
7	Tukang masak	1	Perempuan
	Jumlah	9	

Sumber : pabrik roti Jarwan Sangatta (2024)

Bisnis penjualan roti Jarwan Sangatta merupakan bisnis keluarga dimana pimpinan pabrik roti adalah bapak Jarwan yaitu sebagai pemilik sekaligus pendiri pabrik roti, sedangkan ibu Ratna yang bertugas sebagai bagian keuangan adalah istri dari bapak Jarwan. Kepala produksi merupakan keponakan bapak Jarwan. Supir adalah adik pimpinan pabrik roti yaitu bapak Jarwan.

Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Berikut di bawah ini disajikan tabel 2. karyawan berdasarkan pendidikan

Tabel 4.2 Karyawan Parik Roti Jarwan Sangatta Berdasarkan Pendidikan

No.	Pekerjaan	Jumlah (orang)	Pendidikan
1	Penjualan	1	SD
2	Keuangan	1	SMA
3	Kepala Produksi	1	SMA
4	Anggota Produksi	3	SMP
5	Supir	1	SD
6	Canvas	1	SMA
7	Tukang masak	1	SMA
	Jumlah	9	

Sumber : pabrik roti Jarwan Sangatta (2024)

Jika dilihat dari tingkat pendidikannya, level terendah adalah Sekolah Dasar (SD) dan tertinggi adalah Sekolah Menengah Atas (SMA). Pimpinan pabrik roti Jarwan Sangatta dan supir memiliki pendidikan terendah, yaitu Sekolah Dasar. Tiga orang anggota produksi memiliki pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Bagian lainnya yaitu Keuangan, Kepala Produksi, Canvas dan Tukang Masak memiliki pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).



Karyawan Berdasarkan Asal Daerah

Berikut di bawah ini disajikan tabel 3. karyawan berdasarkan asal daerah.

Tabel 3. Karyawan Parik Roti Jarwan Sangatta Berdasarkan Asal Daerah

No.	Pekerjaan	Jumlah (orang)	Asal Daerah
1	Penjualan	1	Jawa
2	Keuangan	1	Jawa
3	Kepala Produksi	1	Jawa
4	Anggota Produksi	3	Jawa
5	Supir	1	Jawa
6	Canvas	1	Jawa
7	Tukang masak	1	Jawa
	Jumlah	9	

Sumber : pabrik roti Jarwan Sangatta (2024)

Semua karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta termasuk pimpinan dan istrinya berasal dari pulau Jawa, khususnya Jawa Tengah dan Jawa Timur. Karyawan yang bekerja ke Sangatta dibiayai transportasi nya dan berhak pulang kampung untuk cuti satu tahun sekali.

Karyawan Berdasarkan Usia

Berikut di bawah ini disajikan tabel 4. karyawan berdasarkan usia.

Tabel 4. Karyawan Parik Roti Jarwan Sangatta Berdasarkan Usia (tahun)

No.	Nama	Pekerjaan	Usia (tahun)
1	Jarwan	Penjualan	53
2	Ratna	Keuangan	41
3	Widodo	Produksi	32
4	Kasan	Produksi	25
5	Feri	Produksi	25
6	Sobri	Produksi	20
7	Sugiyanto	Supir	40
8	Sukarman	Canvas	40
9	Deti	Tukang Masak	53

Sumber : pabrik roti Jarwan Sangatta (2024)

Jika dilihat dari usianya, usia termuda adalah Bapak Sobri, yaitu berusia 20 tahun yang bekerja di bagian produksi. Rata-rata bagian lainnya berusia antara 25 tahun sampai 40 tahun. Bapak Jarwan dan ibu Deti berusia paling tua yaitu 53 tahun.



Karyawan Berdasarkan Masa Kerja dan Upah

Berikut di bawah ini disajikan tabel 5. karyawan berdasarkan masa kerja dan upah.

Tabel 5. Karyawan Parik Roti Jarwan Sangatta Berdasarkan Masa Kerja dan Upah

No.	Nama	Masa Kerja (tahun)	Upah (per bulan)
1	Widodo	17	4.500.000
2	Kasan	8	2.500.000
3	Feri	7	2.500.000
4	Sobri	1	1.500.000
5	Sugiyanto	18	4.700.000
6	Sukarman	18	4.500.000
7	Deti	2	1.800.000

Sumber : pabrik roti Jarwan Sangatta (2024)

Jika diperhatikan karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta kebanyakan bekerja di atas 5 (lima) tahun. Bahkan bapak Widodo, bapak Sugiyanto dan bapak Sukarman bekerja lebih dari 17 tahun. Artinya karyawan betah kerja di pabrik roti Jarwan Sangatta. Dilihat dari upah per bulannya, rata-rata karyawan mendapatkan upah yang cukup tinggi. Semua karyawan pada pabrik roti selain mendapatkan upah per bulan seperti dilihat pada tabel 5., mendapat fasilitas lain, seperti tempat tinggal gratis, makan 3 (kali) sehari, peralatan mandi, obat-obatan bila sakit dan transportasi pulang pergi ke tempat asal per tahunnya. Memang selama bekerja karyawan tidak mendapat lembur dan cuti pulang kampung hanya diberikan satu tahun sekali.

Pembahasan

Dalam pembahasan penelitian ini, penulis mengutip Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai dasar analisis upah kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbang :

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.



- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di atas jelas di sampaikan bahwa negara Indonesia menginginkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dimana dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Negara Indonesia juga menginginkan peningkatan kualitas tenaga kerja serta akan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Lebih rinci akan dijelaskan Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 1 yang dimaksud dengan :

- a. ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja
- b. tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain
- d. Pemberi kerja adalah orang atau perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak
- f. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- g. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- h. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/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 dan akan dilakukan.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 1 di atas tenaga kerja yang dimaksud adalah karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta dan pemberi kerja adalah pemilik atau pimpinan roti Jarwan. Hubungan kerja karyawan selama bekerja pada pabrik roti Jarwan Sangatta belum memiliki perjanjian kerja antara karyawan sebagai pekerja/buruh dan pemilik usaha sebagai pengusaha/pemberi kerja. Pemutusan hubungan kerja juga masih dilakukan secara sepihak, lisan tanpa tertulis. Hak-hak dan kewajiban dari karyawan seharusnya ditulis dalam perjanjian kerja yang berisi antara lain upah yang diterima karyawan per bulan, fasilitas, bonus, pesangon, tunjangan sosial, pemutusan hubungan kerja dan lainnya.

Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Berikut di bawah ini penulis membahas tentang waktu kerja. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 77 tentang waktu kerja, menjelaskan :

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam poin (a) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pabrik roti Jarwan Sangatta selama ini sudah sesuai menjalankan ketentuan waktu kerja. Meskipun proses produksi dari jam 07.00 sampai dengan 19.00 wita, namun waktu kerja yang efektif hanya 8 (delapan) jam per hari. Karyawan pabrik roti Jarwan diliburkan 2 (dua) hari per minggunya. Berarti dalam waktu satu minggu karyawan bekerja 40 jam. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan.

Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 79 tentang waktu istirahat.

- a. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh

Untuk waktu istirahat, pabrik roti Jarwan Sangatta juga sudah sesuai aturan, yaitu setiap hari kerja memberikan waktu istirahat untuk makan dan shalat satu jam. Juga untuk cuti karyawan yang diberikan satu tahun satu kali. Karyawan memanfaatkannya untuk pulang kampung.

Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Berikut di bawah ini, penulis akan membahas tentang pengupahan. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 88 tentang pengupahan, meliputi :

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan



- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud poin (a) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada poin (b) meliputi :
- (1) Upah minimum
 - (2) Upah kerja lembur
 - (3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - (4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 - (5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - (6) Bentuk dan cara pembayaran upah
 - (7) Denda dan potongan upah
 - (8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - (9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - (10) Upah untuk pembayaran pesangon
 - (11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pabrik roti Jarwan sejauh ini sudah memberikan upah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud poin (b) di atas. Upah minimum diberikan kepada bapak Sobri yaitu sebesar Rp. 1.500.000,- per bulannya dengan mempertimbangkan masakerja baru satu tahun. Ibu Deti menerima upah sebesar Rp. 1.800.000,- per bulannya karena memiliki masa kerja dua tahun. Karyawan lainnya yang bekerja di atas 5 (lima) tahun menerima di atas Rp. 2.000.000,- per bulannya. Selain upah yang diperoleh setiap bulannya, karyawan juga menerima hal-hal yang diperhitungkan sebagai upah sesuai poin (c) di atas, seperti : tepat tinggal, makan, minum, peralatan mandi dan transportasi. Hanya saja pemilik usaha belum membicarakan masalah pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 99 tentang kesejahteraan.

- a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- b. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam poin (a) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta sejauh ini belum memiliki jaminan sosial tenaga kerja. Jika terjadi sesuatu kepada karyawan seperti sakit, kecelakaan, meninggal dunia, karyawan atau keluarga karyawan tidak mendapatkan manfaatnya. Jaminan sosial tenaga kerja seperti BPJS ketenagakerjaan akan diberikan



kepada karyawan jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja seperti BPJS kesehatan juga akan diberikan kepada karyawan jika sakit.

SIMPULAN

Dari uraian pembahasan, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta belum memiliki perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja ini dapat dituliskan hal-hal seperti : besaran upah yang diterima karyawan, jam kerja, waktu istirahat, aturan selama bekerja, hukuman bila terjadi kesalahan selama bekerja dan penghargaan bila karyawan berprestasi, cuti, jaminan sosial tenaga kerja dan bagaimana bila terjadi pemutusan hubungan kerja serta perselisihan kerja. Perjanjian kerja sangat penting bagi kedua pihak, baik karyawan selaku pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja karena mengikat dan memiliki kekuatan hukum.
2. Karyawan pabrik roti Jarwan Sangatta belum memiliki jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja sangat penting bagi kedua pihak, yaitu karyawan sebagai pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja. Jaminan sosial tenaga kerja dapat mengantisipasi bila terjadi kemungkinan yang dapat merugikan ke dua belah pihak seperti timbulnya biaya yang tidak diinginkan (karyawan sakit, kecelakaan atau mmeninggal dunia).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alma H. Buchari, 2018. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta.
- Amir, M. F. 2018. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bacal, Robert. 2015. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gava Media.
- Djoko, Adi dan Wiryokusumo, Iskandar. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: University Press.
- Flippo. 2016, *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Gelora Askara Pratma.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Imanuel. 2017. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal. Vol.6 No.4. 2017. Hal, 1-11. ISSN (online) : 2337-3792.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.



- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung : Alfabeta.
- Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nafiah, Maratin. 2015. *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky di Kabupaten Sragen*. Skripsi dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rifai, Abubakar. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Suka Press UIN Sunan Kalijaga.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sangaji, Sopiha dan Etta Mamang. 2018. *Perilaku Organisasioal*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Satria, P. A. dan Dewi, P. P. 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi: Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Gianyar*. Jurnal Ilmiah Akuntansi & Bisnis, 4(1), 81-95.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi..* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenamedia Group.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja (Anna (Ed.); 1st ed.)*. PT. Refika Aditama.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Jakarta : Rajawali Pers.

