

ANALISIS UPAH KERJA PADA TOKO MIKAO BAKERY SANGATTA**Meita Sondang Riski¹⁾, Eka Safitri Kadang²⁾**meitasondang@yahoo.com¹⁾, eka.imuts24@gmail.com²⁾^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta**Abstract**

The purpose of this study was to analyze wages at the Mikajo Bakery Sangatta store. The research analysis used qualitative descriptive, namely a series of information extracted from the results of the study but still verbal facts, or still in the form of statements made since the preparation before entering the field, during the field and after finishing in the field. Data collection techniques were carried out by conducting observations, interviews and documentation. Interviews were conducted with 5 (five) informants, namely: the owner of the Mikajo Bakery Sangatta store, cashier, admin, production department. The analysis tool used in this study was miles and huberman, namely by using the reduction, display and conclusion methods. The results of the study showed that there were still things that needed to be improved in connection with the preparation of employee employment contracts, the preparation of training agreements and the provision of job training certificates, working hours, wages and employee welfare. Improvements refer to the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning employment and are intended if the Mikajo Bakery Sangatta store is already business entity.

Keywords: wages, employees

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis upah kerja pada toko Mikajo Bakery 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 toko Mikajo Bakery Sangatta, kasir, admin, bagian produksi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah miles and huberman, yaitu dengan melakukan cara reduction, display dan conclusion. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada yang harus diperbaiki sehubungan dengan pembuatan kontrak kerja karyawan, pembuatan perjanjian pelatihan dan pemberian sertifikat pelatihan kerja, waktu kerja, upah kerja dan kesejahteraan karyawan. Perbaikan mengacu pada aturan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ditujukan apabila toko Mikajo Bakery Sangatta sudah berbentuk badan usaha.

Kata kunci : upah, karyawan

PENDAHULUAN

Bisnis kuliner di Indonesia menjadi ladang bisnis yang menjanjikan, karena makanan selalu dibutuhkan. Makanan tidak hanya dipandang sebagai pemenuhan rasa lapar. Makanan dan minuman kini telah bertransformasi menjadi bentuk seni yang mampu memuaskan perut, lidah, sekaligus perasaan para penikmatnya. Setiap saat bermunculan berbagai jenis kreasi kuliner yang unik dan digemari masyarakat. Target pasar bisnis makanan sangat luas karena produk ini tidak ada matinya. Semakin unik, harga terjangkau dan enak rasanya, semakin besar potensi bisnis kuliner akan sukses.

Toko Mikajo Bakery Sangatta merupakan salah satu bisnis kuliner yang berdiri di Sangatta pada tanggal 30 April 2021. Toko ini menjual aneka roti, yaitu roti tawar, roti manis dengan berbagai isian seperti coklat, keju, srikaya, strawberry, kacang dan lainnya. Selain roti, toko Mikajo juga menjual aneka kue basah, kue kering, kue ulang tahun dan snack dalam kemasan. Hasil penjualan toko Mikajo rata-rata per bulannya pada tahun 2022 sebesar Rp. 46.000.000,-. Angka penjualan naik pada tahun 2023 menjadi sebesar Rp. 85.000.000,-

Namun kenaikan penjualan tidak diikuti dengan kenaikan upah karyawan. Dari tahun 2021 hingga kini upah karyawan masih tetap sama. Pemberian upah sesuai dengan perjanjian awal kontrak kerja yang ditetapkan



per tahun antara karyawan dengan pemilik toko. Berikut pada tabel 1.1 disajikan upah, lama kerja dan status karyawan.

Tabel 1.1 Upah, Lama Kerja dan Status Karyawan Toko Mikajo Bakery Sangatta

No.	Pekerjaan	Upah per Bulan (Rp)	Lama Kerja (bulan)	Status Karyawan
1	Kasir	1.300.000	30	Kontrak
2	Admin	1.300.000	8	Kontrak
3	Produksi 1	2.100.000	14	Kontrak
4	Produksi 2	2.000.000	8	Kontrak
5	Produksi 3	2.000.000	5	Kontrak

Sumber : Toko Mikajo Bakery Sangatta (2024)

Karyawan setiap hari bekerja selama 8 (delapan) jam sesuai yang tertera dalam kontrak kerja. Bagian kasir dan admin bekerja dari jam 06.30 sampai jam 16.00 wita untuk shift pagi dan shift siang dari jam 11.00 sampai jam 20.00 wita. Bagian produksi mulai kerja dari jam 07.00 sampai jam 16.00 wita. Namun pada prakteknya bagian produksi bekerja lebih dari 8 (delapan jam) setiap harinya bahkan istirahat selama satu jam tidak pernah digunakan kecuali hanya untuk makan siang. Karyawan bekerja setiap harinya satu minggu 6 (enam) hari. Dilihat dari uraian tugas karyawan, utamanya bagian produksi, kesibukan karyawan tersebut terjadi karena banyaknya jenis kue yang dibikin di bagian produksi masing-masing karyawan perhari membuat kue lebih dari 5 (lima) jenis dan jumlah kue yang dibuat cukup banyak untuk dijual di toko setiap harinya. Bahkan jika ada pesanan kue untuk pelanggan, bagian produksi tetap juga membuat kue untuk dijual di toko selain membuat pesanan pelanggan. Untuk jatah makan siang, bagian produksi harus memasak sendiri makanannya. Karyawan produksi sering merasakan kewalahan karena kondisi di atas. Selain kewalahan, karyawan juga sering mengeluh kelelahan.

Di samping itu, karyawan juga mengeluh tidak ada kenaikan upah kerja pada perpanjangan kontrak kerja setiap tahunnya. *Trainning* karyawan yang harusnya hanya 3 (tiga) bulan bahkan bisa sampai 6 (enam) bulan statusnya belum dinaikkan menjadi karyawan kontrak. Upah karyawan *trainning* yang dibayar lebih kecil dari pada upah karyawan kontrak. Upah yang diterima karyawan setiap bulannya meliputi upah pokok ditambah uang transportasi dan bonus. Uang transportasi dan bonus per bulannya rata-rata yang diterima karyawan sebesar Rp. 100.000,-Namun karyawan yang datang terlambat bekerja atau tidak masuk kerja, upahnya akan dipotong oleh pemilik toko Mikajo Bakery Sangatta. Situasi dan kondisi tersebut membuat karyawan keluar masuk bekerja di toko Mikajo Bakery Sangatta.

KERANGKA TEORI

Upah

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30, 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dewan penelitian Pengupahan Nasional mendefenisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerja/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah serta ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan



peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Hasibuan dalam Kadarisman (2012:122) mengungkapkan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Kadarisman (2012:123) sendiri menjelaskan upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.

Sedangkan menurut Samsudin (2019:11) upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk upah yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Upah sering diidentikkan dengan gaji. Anggapan ini terjadi mungkin disebabkan karena gaji dan upah sama-sama merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya. Pada kenyataannya, kedua istilah tersebut mempunyai perbedaan.

Menurut Hasibuan (2019:118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Perbedaan 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, sedangkan upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah. Upah merupakan pengganti jasa yang telah di serahkan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang telah melaksanakan pekerjaannya. Namun dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003).

Upah Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

Pasal 88 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.



Pasal 89 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja-serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 93 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;



- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalan- kan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitanan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 94 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 95 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaianya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaianya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem- bayarannya.

Pasal 96 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan



kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 97 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 98 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Tentang Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur

Sehubungan dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 100.3.3.1/K.558/2024 tanggal 18 Desember 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur (UMK) Tahun 2025, sesuai pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, maka disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kutai Timur Tahun 2025 sebesar Rp. 3.743.820,- (tiga juta tujuh ratus empat puluh tiga ribu delapan ratus dua puluh rupiah) atau naik 6,5 % (enam koma lima persen) dari Upah Minimum Kabupaten Tahun 2024.
2. Besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kutai Timur Tahun 2025 yang telah ditetapkan dengan keputusan Gubernur Kalimantan Timur merupakan upah terendah dan hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 0 (nol) tahun sampai 1 (satu) tahun, sedangkan pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, pengusaha wajib mempedomani struktur dan skala upah yang telah ditetapkan di masing-masing perusahaan.
3. Perusahaan/pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur tersebut pada poin 1 (satu) di atas dilarang mengurangi/menurunkan upah tersebut.

Berkenaan hal tersebut di atas, bersama ini disampaikan salinan keputusan Gubernur Kalimantan Timur tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur Tahun 2025 (terlampir) untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya yang berlaku mulai tanggal 01 Januari 2025

Komponen Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah menjelaskan hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:

1. Upah pokok
Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian
2. Tunjangan tetap
Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti



- tunjangan anak,tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan
3. Tunjangan tidak tetap
Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Menurut Sirait dalam Nafiah (2015:24-25), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang mewakili penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.
2. Serikat pekerja
Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.
3. Kemampuan untuk Membayar
Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
4. Produktivitas
Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.
5. Biaya Hidup
Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.
6. Pemerintah
Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional

Proses Penentuan Upah

Rivai (2011: 759) mengatakan salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal Equity* adalah jumlah yang dipersepsi sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External Equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya equity, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan :

1. Analisis jabatan/tugas (Job Analisis)
Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.
2. Evaluasi jabatan/tugas
Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja penilaian umumnya dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota penitia tersebut hendaknya orang-orang yang



akrab dengan jabatan yang dibicarakan, dimana masing-masing mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaiknya juga mengikutsertakan karyawan.

Dalam melakukan penilaian pekerjaan, ditemukan beberapa metode yang dapat dipraktikan, yaitu:

- a. metode pemeringkatan (*job ranking*)
- b. metode pengelompokan (*job grading*)
- c. metode perbandingan faktor-faktor
- d. metode penentuan poin (*point system*)

3. Survey Upah

Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survey dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuesioner secara formal, dan lain-lain.

4. Penentuan tingkat upah

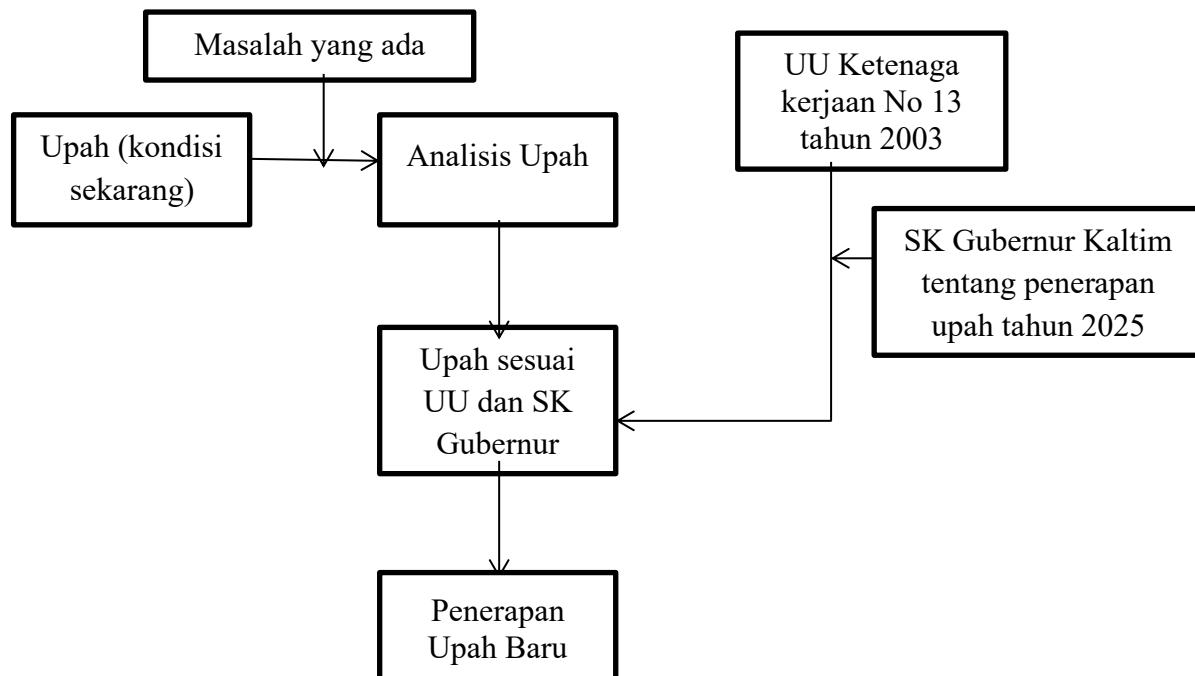
Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan rangking jabatan, dan melakukan survey tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah.

Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di *combine* dengan survey upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah tingkat diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

KERANGKA PIKIR

Berikut di bawah ini disajikan kerangka pikir penelitian.

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti (2024)



METODE PENELITIAN

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 karyawan pada Toko Mikajo Bakery Sangatta.

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 respondennya sedikit atau kecil. Dalam wawancara ini, peneliti membutuhkan informan yaitu : pimpinan toko Mikajo, 1 (satu) orang kasir, 1 (satu) orang admin dan 2 (dua) orang bagian produksi

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 dan 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/Verification

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

Dalam pembahasan penelitian ini, penulis mengutip Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 sebagai dasar analisis upah kerja pada toko Mikajo Bakery 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 serta 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 disampaikan 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 tentang Ketenagakerjaan

Lebih rinci akan dijelaskan pada UU 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 memperkerjakan 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 toko Mikajo Bakery Sangatta dan pemberi kerja adalah pemilik atau pimpinan toko Mikajo Bakery Sangatta. Hubungan kerja karyawan selama bekerja pada toko Mikajo Bakery Sangatta sudah memiliki perjanjian kontrak kerja antara karyawan sebagai pekerja/buruh dan pemilik usaha sebagai pengusaha/pemberi kerja. Namun, kontrak kerja masih belum sesuai ketentuan yang ada. Hak-hak dan kewajiban dari karyawan seharusnya ditulis dalam perjanjian kerja yang berisi antara lain upah yang diterima karyawan per bulan, fasilitas, bonus, pesongan, tunjangan sosial, pemutusan hubungan kerja dan lainnya.

Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Hubungan Kerja

Lebih rinci akan dijelaskan pada UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 50 - 53 yang dimaksud dengan hubungan kerja.

- a. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- c. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- d. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - kesepakatan kedua belah pihak;
 - kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- e. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- f. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.
- g. Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Toko Mikajo Bakery Sangatta sudah memiliki hubungan kerja berupa kontrak kerja, namun belum sesuai dengan aturan yang ada. Sejauh ini, kontrak kerja karyawan belum memuat butir-butir perjanjian kerja secara lengkap sesuai yang tertera pada pasal 54. Selain itu, kontrak kerja belum ditandatangani pemberi kerja atau pemilik dan dibuat belum rangkap dua.

Pasal 54 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan kontrak kerja berisi perjanjian kerja yang dibuat :

- (1) secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua),



yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Kontrak kerja karyawan memiliki batas waktu sesuai yang tertera pada pasal 56 UU No 13 Tahun 2003, yaitu :

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Untuk pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja, dapat dilihat pada pasal 62 UU No 13 Tahun 2003 :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pasal 21 UU No 13 Tahun 2003 mengatakan pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan dan pada pasal 22 menyebutkan :

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Toko Mikajo Bakery Sangatta membekali karyawan sebelum bekerja dengan pelatihan yang diadakan oleh pemilik. Lamanya pelatihan yang dilakukan antara 2 (dua) sampai 3 (tiga) bulan. Pelatihan terhadap karyawan sudah dilakukan namun belum ada perjanjian tertulis antara karyawan dengan pemberi pelatihan dan setelah pelatihan belum diberikan bukti atau sertifikat pelatihan. Pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Waktu Kerja

Berikut di bawah ini pembahasan 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.

Waktu kerja yang digunakan pada toko Mikajo Bakery Sangatta adalah 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Namun pada toko Mikajo memberlakukan libur satu minggunya hanya satu hari, sehingga berdampak kelebihan jam kerja pada karyawan. Kelebihan jam kerja karyawan dapat dibayarkan sebagai upah lembur.



Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Waktu Istirahat

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 79 tentang waktu istirahat. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada karyawan. Dari hasil wawancara penulis terhadap beberapa karyawan bagian produksi toko Mikajo Bakery Sangatta, waktu istirahat tidak dapat dipergunakan seoptimal mungkin. Istirahat jam kerja selama satu jam selalu digunakan untuk bekerja memenuhi target produksi. Hanya sekitar 15 menit yang digunakan untuk ishomma. Pasal 79 UU No 13 Tahun 2003 menjelaskan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Selain itu, waktu istirahat meliputi :

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Pengupahan

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
 - (10) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - (9) Upah untuk pembayaran pesangon
 - (10) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Toko Mikajo Bakery Sangatta sejauh ini belum menerapkan sistem pengupahan yang mengacu pada aturan UU No 13 Tahun 2003. Hasil wawancara terhadap karyawan toko Mikajo Bakery Sangatta yaitu kasir dan admin mengungkapkan upah yang diterima per bulannya sebesar Rp. 1.300.000,- Sedangkan bagian produksi memiliki upah bulanan sebesar Rp. 2.000.000,- sampai Rp. 2.100.000,- Pemilik memberikan tambahan uang transportasi dan uang tunjangan dengan total Rp. 200.000,- per karyawan. Namun total nilai upah tersebut masih di bawah Upah Minimum Kabupaten yang ditetapkan oleh gubernur Kalimantan Timur, yaitu sebesar Rp. 3.743.820,- per bulannya.

Berikut disampaikan Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 100.3.3.1/K.558/2024 tanggal 18 Desember 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur (UMK) Tahun 2025, sesuai pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025, maka disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kutai Timur Tahun 2025 sebesar Rp. 3.743. 820,- (tiga juta tujuh ratus empat puluh tiga ribu delapan ratus dua puluh rupiah) atau naik 6,5 % (enam koma lima persen) dari Upah Minimum Kabupaten Tahun 2024.
2. Besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kutai Timur Tahun 2025 yang telah ditetapkan dengan keputusan Gubernur Kalimantan Timur merupakan upah terendah dan hanya berlaku bagi pekerja yang



mempunyai masa kerja 0 (nol) tahun sampai 1 (satu) tahun, sedangakn pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, pengusaha wajib mempedomani struktur dan skala upah yang telah ditetapkan di masing-masing perusahaan.

3. Perusahaan/pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur tersebut pada poin 1 (satu) di atas dilarang mengurangi/menurunkan upah tersebut.
4. Berkenan hal tersebut di atas, bersama ini disampaikan salinan keputusan Gubernur Kalimantan Timur tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Timur Tahun 2025 (terlampir) untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya yang berlaku mulai tanggal 01 Januari 2025.

Demikian pula dengan pembayaran upah kerja lembur mengacu kepada upah pokok yang diterima karyawan per bulannya. Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja atau bekerja pada hari libur resmi juga dikenakan upah lembur. Perhitungan upah lembur mengikuti aturan dinas tenaga kerja.

Untuk karyawan yang datang terlambat ketempat kerja, upah tidak dipotong. Hanya diberikan sanksi baik lisan maupun tertulis. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan bisa dipotong upahnya sesuai jumlah harinya. Aturan pemotongan upah juga mengacu pada aturan dinas tenaga kerja.

Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Kesejahteraan

Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 99 tentang kesejahteraan menjelaskan :

- 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 toko Mikajo Bakery Sangatta sejauh ini belum memiliki jaminan sosial kesehatan untuk tenaga kerja. Jika terjadi sesuatu kepada karyawan seperti sakit, kecelakaan, meninggal dunia, karyawan atau keluarga karyawan tidak mendapatkan manfaatnya.

Pasal 100 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan :

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian pembahasan, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kerja karyawan dengan pemilik toko Mikajo Bakery Sangatta yang tertuang dalam kontrak kerja pertahunnya sudah ada, namun isi perjanjian kontraknya belum sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003.
2. Pelatihan kerja yang dilakukan oleh pemilik toko Mikajo Bakery Sangatta belum tertuang dalam perjanjian kerja tertulis dan karyawan setelah menjalani pelatihan (*training*) pada toko Mikajo Bakery Sangatta belum mendapat sertifikat kelulusan. Belum sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003.
3. Waktu kerja karyawan pada toko Mikajo Bakery Sangatta melebihi jam kerja karyawan maksimal yaitu 40 jam per minggu. Jam kerja karyawan per harinya adalah 8 (delapan) jam dikalikan 6 hari adalah 48 jam. Kelebihan 8 (delapan) jam per minggunya. Belum sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003.
4. Upah kerja karyawan masih di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) dan perhitungan upah lembur masih di bawah standar yang ada. Belum sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003.



5. Karyawan belum mendapat jaminan sosial sebagai bentuk kesejahteraan yang diberikan pemilik toko Mikajo Bakery Sangatta. Jaminan sosial tersebut adalah bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan. Belum sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003.

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.
- Kasnelly, Sri. 2022. *Analisis Upah Kerja Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi Syariah. Volume 5, Edisi 1. Hal 61 – 70.
- 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, Sopiah dan Etta Mamang. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sari, Lapeti, dkk. 2009. *Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)*. Jurnal Ekonomi. Volume 17, No. 2. Hal 87-95.



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.); Ist 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.

