

SISTEM PEMBERIAN UPAH DI KEDAI Mr. CANGKIR SUMENEP

Endang Widyastuti<sup>1</sup>

Rusnani<sup>2</sup>

Miftahol Arifin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Wiraraja

<sup>1</sup>[endangfe@wiraraja.ac.id](mailto:endangfe@wiraraja.ac.id)

**ABSTRACT**

*Mr. shop Cups is a business engaged in the typical culinary field of Sumenep. The impact of the Covid-19 pandemic has made the food industry suffer big losses, because there are rules to reduce interaction with other people or have to keep their distance. The impact of this policy was also felt by the Mr. Shop. Cup. This study aims to find out how the reward system at Mr. Sumenep cup. This type of research is qualitative. The sample data source in this study is the owner of the shop, Mr. Cup as a key informant. Data collection techniques in this study are observation, interviews and documentation. Data analysis techniques in this study are data reduction, data presentation and verification. The results of this study indicate that the wage system at the Mr.Cangkir Sumenep shop is based on a time system wage, namely daily.*

**Keywords :** Remuneration System

**PENDAHULUAN**

Di Indonesia masih banyak kasus yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan, dimana pekerja sepanjang ini masih merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha, dimana pekerja memperoleh upah murah tidak memperoleh perlindungan serta keamanan dikala melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan kasus tersebut maka tiap tahun bertepatan tanggal 1 Mei pekerja menyuarakan nasib mereka lewat demonstrasi. Kesejahteraan pekerja di Indonesia ialah hak yang harus dipenuhi sebab dalam konstitusi Undang-undang 1945 sudah menggariskan bahwa setiap masyarakat secara hukum berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak untuk kemanusiaan serta berhak untuk

hidup dan berhak untuk mempertahankan hidup serta kehidupannya.

Dalam menjalani kehidupan,sudah menjadi fitrah bagi manusia untuk dapat mewujudkan segala keinginan dan kebutuhan hidupnya, terlepas dari apapun jenis kebutuhannya,mereka tentu berusaha untuk memenuhinya dengan cara bekerja, dan seseorang yang bekerja tentu mengharapkan imbalan atau balas jasa dari hasil pekerjaannya tersebut.

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam produksi. Bekerja berarti mengarahkan tenaga fisik atau pikiran yang dilakukan untuk memperoleh imbalan/upah. Upah yang telah ditentukan oleh seorang, baik sebagai pegawai di pemerintahan, akuntan, di

perusahaan atau pekerja buruh pabrik merupakan upah tertentu, harian, bulanan ataupun tahunan.

Menentukan upah tertentu oleh seorang pengusaha tidak boleh dianalogkan dengan menentukan harga barang. Sebab upah sebagai kompensasi jasa, sedangkan harta sebagai kompensasi barang-barang. Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Dalam bidang industri sistem pengupahan pada umumnya dipandang sebagai satu alat untuk mendistribusikan upah pada karyawan atau tenaga kerja, sistem pengupahan sebagai alat distribusi.

Dampak Covid-19 juga dirasakan oleh Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) seperti para pekerja di toko, pedagang di pasar, kedai dan lain sebagainya. Sejak diberlakukannya stay at

home, penjualan para UMKM mengalami penurunan dan sepi.

Dampak Covid-19 juga dirasakan oleh beberapa rumah makan, kedai, café yang berada di Kabupaten Sumenep. Seperti yang dialami oleh Kedai Kopi Mr. Cangkir yang berada di Sumenep. Kedai Kopi Mr. Cangkir dalam penjualannya mengalami penurunan, sehingga juga akan berdampak pada sistem pemberian upah kepada karyawannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pemberian upah di Kedai Mr.Cangkir Sumenep?

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan 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 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.

Menurut Rivai (2010:758) menyatakan bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan

organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah bisa berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Penggolongan upah dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Upah sistem waktu yaitu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya. 2) Upah sistem hasil (output) yaitu besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. 3) Upah sistem borongan yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. (Rivai, 2010:759)

Tujuan pemberian upah adalah :

- 1) Ikatan kerja sama; dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar upah dengan perjanjian yang telah disepakati;
- 2) Kepuasan kerja, dengan upah karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja;
- 3) Pengadaan efektif, jika program upah ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah;
- 4) Motivasi, jika upah yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya;
- 5) Stabilitas karyawan, dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil;
- 6) Disiplin, dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku;
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program upah yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis/Kadin, dengan pemberian upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal

konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan; 9) Pengaruh pemerintah, jika program sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. ( Rivai, 2010:762)

Tahapan utama dalam pemberian upah menurut adalah: 1) Asas adil, besarnya upah yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik; 2) Asas layak dan wajar, upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Penetapan besarnya upah didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi. (Rivai, 2010:763)

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian upah di Kedai Mr. Cangkir Sumenep.

## **METODE**

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Kedai Mr. Cangkir, Jalan Pahlawan Karangduak Kabupaten Sumenep.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan (Field research) yaitu peneliti terjun dan mengamati langsung praktik yang menjadi subyek penelitian untuk menggali informasi di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di bidang usaha kuliner yang terdampak pandemi covid-19.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN**

Pada hasil penelitian ini akan mendeskripsikan hasil temuan yang telah diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti di Kedai Mr. Cangkir yang berlokasi di Jalan Pahlawan Karangduak Sumenep, terkait tentang sistem pemberian upah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iman Prasuka selaku informan kunci sekaligus pemilik Kedai Mr. Cangkir, pada hari Sabtu tanggal 1 Oktober 2022, beliau mengatakan bahwa: “sistem pemberian upah yang diberikan oleh pemilik Kedai Mr. Cangkir kepada karyawannya yaitu upah sistem waktu dan diberikan secara tunai

dan diberikan harian ketika karyawan selesai melakukan pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan pemilik Kedai Mr. Cangkir yaitu Bapak Iman Prasuka mengatakan bahwa pemberian upah dengan sistem waktu dikarenakan dampak dari pandemi covid-19 yang menyebabkan penjualan di Kedai Mr. Cangkir menurun

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Kedai Mr. Cangkir dengan Bapak Rahem mengatakan bahwa sistem pemberian upah yang diberikan kepada saya sebagai karyawan sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan saya, dan upah diberikan setiap hari setelah saya selesai melakukan pekerjaan saya.

Pada hasil dan pembahasan akan dijelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti di Kedai Mr. Cangkir Sumenep yang berlokasi di Jalan Pahlawan, Karangduak Sumenep, mengenai sistem pemberian upah di Kedai Mr. Cangkir Sumenep .

Kedai Mr. Cangkir dalam menjalin hubungan kerja dengan karyawannya berdasarkan asas kekeluargaan dimana dalam merekrut karyawan tidak menggunakan sistem membuka lowongan kerja secara terbuka melainkan berdasarkan jaringan pertemanan. Meskipun tidak ada perjanjian kerja secara tertulis antara

karyawan dengan pemilik kedai Mr.Cangkir, tetapi diantara keduanya, terdapat perjanjian kesepakatan. Status karyawan di Kedai Mr. Cangkir bukan karyawan tetap melainkan tenaga kerja harian. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pemilik Kedai Mr. Cangkir yaitu Bapak Iman Prasuka bahwa adapun besarnya upah yang diberikan oleh pemilik Kedai Mr. Cangkir kepada karyawannya adalah Rp. 50.000 per hari.

Di Kedai Mr. Cangkir tidak ada sistem training untuk pekerjaannya. Sistem pemberian upah diberikan setiap hari setelah karyawan bekerja. Untuk bonus juga diberikan kepada karyawan ketika penjualan setiap bulan meningkat, dan bonus akan diberikan setiap enam bulan sekali. Besarnya bonus berdasarkan kebijakan pemilik Kedai Mr. Cangkir, yaitu berdasarkan tingkat laba yang diperoleh Kedai Mr. Cangkir.

Dalam situasi pandemi covid-19 berdampak pada perekonomian di Indonesia tidak terkecuali dampak tersebut juga dirasakan oleh Kedai Mr. Cangkir Sumenep, dimana waktu untuk buka Kedai Mr. Cangkir sebelum Pandemi covid-19 buka setiap hari, pada saat pandemi covid-19 kedai buka seminggu 4 hari. Kebijakan sistem pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik Kedai Mr. Cangkir kepada karyawan saat pandemi covid-19

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem pemberian upah di Kedai Mr. Cangkir adalah sistem upah waktu yaitu upah harian dan upah yang diberikan sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan. Dampak dari pandemi covid-19 di Kedai Mr. Cangkir adalah terkait dengan sistem pemberian upah karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi para akademisi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya, serta dapat memotivasi para pengusaha untuk lebih mengembangkan sistem pemberian upah yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Rulam, (2016) Metodologi Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Ar Ruzz Media  
 Ali, Mohammad, (2014) Memahami Riset Perilaku dan Sosial, (Jakarta: Bumi Aksara  
 Ibrahim M.A, (2015) Metode

Penelitian Kualitatif Panduan Penelitian Beserta Contoh Proposal Kualitatif.

Arifin, M., Kurdi, M., & Anwar, S. (2021). Strategi Pemasaran Digital Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada Amanda Cafe Di Era Revolusi Industri 4.0. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(1), 32-37.

Moleong, Lexy J, (2013) Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Noor, Juliansyah,(2011) Metodologi Penelitian, Jakarta: Kencana Pernada Media Group, Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik, (2015) Dasar Metode Penelitian, Yogyakarta : Litevrasi Media Publishing

Prasetyo, M. F., & Abrar, U. (2022). Efektivitas Kebijakan Sistem Penggajian Perangkat Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pemdes Kebundadap Barat). *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(2), 33-38.

Undang-Undang Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Veitzhal Rivai (2010) Bandung: CV Alfabeta. ,. Manajemen Sumber Daya. Manusia