

# ANALISIS UPAH PADA PERUSAHAAN KERAJINAN TANGAN MARTALOKA DI DESA BANJAR TAHUN 2012

Oleh

<sup>1</sup> Made Dwi Marini, <sup>2</sup> Anjuman Zukhri, <sup>3</sup> I Ketut Dunia

<sup>123</sup>Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>dwixdeva@yahoo.com, <sup>2</sup>anjuman.zukhri@yahoo.com,  
<sup>3</sup>ketut.dunia1949@yahoo.co.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) penerapan upah, (2) biaya upah tenaga kerja, (3) biaya produksi perunit dan (4) tingkat ketercapaian volume produksi. Data dikumpulkan dengan dokumentasi dan wawancara, dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perusahaan Martaloka menerapkan tiga sistem upah yaitu upah borongan, upah harian dan upah lembur. Upah borongan diterapkan pada proses produksi tahap pertama, upah harian diterapkan pada tahap kedua dan upah lembur diterapkan pada waktu tertentu, saat perusahaan tidak mampu mencapai target produksi (2) biaya tenaga kerja upah borongan sebesar Rp 15.302.366,67/bulan, biaya tenaga kerja upah harian sebesar Rp 17.157.187,50/bulan. (3) biaya produksi perunit dengan sistem upah borongan Rp 2.071,24/unit, biaya produksi perunit dengan sistem upah harian Rp 2.324,13/unit dan, (4) dengan diterapkan upah borongan tingkat pencapaian volume produksi meningkat sebesar 28,56%.

Kata Kunci: Upah Borongan, Upah Harian dan Volume Produksi

## Abstract

The study was aimed to find out (1)The implementation of wage (2) The cost of Labour's wage, (3) Per unit cost of production, (4) The achievement level of production's volume. The data was collected by using interview and documentation, then, analyzed by quantitative descriptive analysis. The result of study showed that (1) Martaloka handicraft Industry implemented three systems of wage payment namely; piece rate, daily wage and overtime wage. The piece rate was implemented in the first stage of production process, daily wage was in the second stage of production process, an overtime wage applied in a particular time, when the company was not able to acheive the target of production. (2) The cost of Labour in piece rate system is Rp 15.302.366,67per-month, The cost of Labour in daily wage system is Rp 17.157.187,50 per-month. (3) The cost of per unit production in the piece rate system is Rp 2.071,24per-unit, The cost of per unit production in the daily wage system is Rp 2.324,13per-unit and, (4) By applying the piece rate system, the achievement level of production's volume increased to be 28,56%.

Key words: Piece Rate, Daily Wage and Production Volume.

## PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi, dimana ekonomi Bali dalam kondisi tidak baik, yang diindikasikan dengan naiknya harga barang kebutuhan pokok, menyebabkan sebagian

dari kita merasa perlu untuk mengembangkan bisnis disamping pekerjaan utama untuk menambah penghasilan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang bersifat pokok. Bisnis sampingan memang hanya bersifat sebagai

pendukung penghasilan utama, namun pada beberapa kasus bisnis sampingan yang dikelola dengan baik justru semakin berkembang dan menjadi perusahaan yang semakin hari semakin besar. Pada zaman ini banyak sekali bermunculan usaha-usaha baru yang menghasilkan berbagai macam produk (barang dan jasa) yang menarik, kreatif dan inovatif. Tujuan suatu perusahaan pada umumnya adalah memenuhi tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang maksimal, tujuan jangka panjangnya adalah memelihara kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan serta perkembangan perusahaan di masa mendatang. Dalam era perdagangan bebas seperti sekarang ini salah satu penghambat tercapainya tujuan perusahaan adalah menurunnya produktivitas kerja karyawan, hal itu tercermin dari menurunnya hasil produksi, masalah ini akan berdampak buruk pada laba dan perkembangan perusahaan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dalam melaksanakan kegiatan proses produksi pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan kualitas barang yang dihasilkan serta faktor-faktor produksinya, agar dapat diterima dengan baik oleh konsumen. Faktor-faktor produksi yang dimaksud adalah sumber daya yang digunakan dalam sebuah proses produksi barang dan jasa. Menurut Yuli Eko (2009) empat hal yang dianggap sebagai faktor produksi, yaitu tenaga kerja (*labour*), modal (*capital*), sumber daya alam (*natural resources*), dan keahlian (*skill*), namun yang menjadi unsur utama yang harus diperhatikan dan penanganan yang lebih baik dari keempat faktor dalam perusahaan kerajinan tangan ini adalah tenaga kerja, karena tenaga kerja mempunyai kelebihan dan peran penting yang tidak dimiliki oleh faktor yang lain, dimana tenaga kerja dapat menggerakkan faktor yang lainnya dan dapat menentukan gerak langkah dari kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu usaha sangat didukung oleh para tenaga kerjanya karena dengan dukungan tenaga kerja, perusahaan akan mampu bersaing di dunia bisnis. Maka hal

ini juga harus diimbangi dengan pemberian upah yang sesuai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahayani (2010) diketahui bahwa tingkat upah borongan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat hubungan sebesar 97,70%. Menurut hasil penelitian Sukriawati (2010) bahwa ada pengaruh positif tingkat upah borongan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat hubungan sebesar 97,02%.

Perusahaan Martaloka adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kerajinan tangan, yang awalnya merupakan industri rumah tangga (*home industry*) yang memproduksi kerajinan tangan berupa album, bingkai foto, daftar menu, kotak tisu dan sebagainya. Bahan yang dipergunakan hampir semuanya terbuat dari bahan alam (*natural*), yaitu berupa daun-daunan, biji-bijian dan lain sebagainya yang sering kita jumpai di lingkungan kita sehari-hari. Produk kerajinan ini juga dibuat dengan berbagai ukuran dan motif unik yang membuat konsumennya tertarik untuk membelinya. Untuk produk yang paling diminati di pasar yaitu album foto. Produk buatan perusahaan Martaloka sudah dipasarkan di daerah Bali bahkan sudah sampai luar Bali (Jakarta) dan luar negeri (Jamaica, Bahamas, Hawaii, Belanda). Keunggulan produk perusahaan ini dibandingkan perusahaan lain berada pada motif yang dimiliki beragam dan kualitas barang yang sudah terjamin. Perusahaan Martaloka bertempat di desa Banjar, kecamatan Banjar, kabupaten Buleleng, ± 18 km dari kota Singaraja.

Sejak tahun 2011 ini perusahaan terus mengalami permintaan pasar tinggi (± 4.500 unit), masalah yang paling sering muncul yaitu dalam produktivitas kerja harian, dimana permasalahan ini terlihat dari keadaan perusahaan yang tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan sesuai dengan permintaan pasar (Penelitian awal). Hal ini perlu diperhatikan perusahaan karena pada saat permintaan barang semakin meningkat, produktivitas karyawan cenderung malah mengalami penurunan, keputusan menambah banyak jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan

bukan merupakan alternatif yang baik, karena akan membuat semakin banyak ongkos tenaga kerja yang dikeluarkan. Hal itu otomatis meningkatkan biaya produksi perusahaan yang dalam jangka panjang dapat menurunkan daya saing perusahaan yang bersangkutan. Menyadari keadaan seperti itu, pimpinan segera bertindak dengan menerapkan upah borongan.

Menurut J. Ravianto (dalam Rahayu, 2010) tenaga kerja dengan upah yang layak secara objektif akan mampu memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, sehingga tenaga kerja atau karyawan akan termotivasi untuk bekerja, sedangkan pengalaman kerja karyawan pada suatu pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Upah borongan merupakan upah yang diberikan berdasarkan jumlah keluar (*output*) atau barang yang dihasilkan pekerja. Dengan pemberian upah borongan diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena sistem pemberian upah sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan hasil produksi. Sistem upah borongan ini sangat mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh karyawan, semakin besar hasil produksi yang dihasilkan maka upah yang diterima juga akan semakin besar. Berbeda halnya dengan sistem pemberian upah harian. Pada sistem ini besarnya upah hanya didasarkan pada kehadirannya dalam kegiatan produksi tanpa melihat berapa banyak produk yang telah dihasilkan. Alasan lain diterapkannya upah borongan, dikarenakan biaya upahnya dirasa akan lebih murah dibandingkan upah harian pendapat itu didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Andewi (2010) menyatakan dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penerapan sistem upah borongan mampu menghasilkan biaya per unit lebih rendah dibandingkan dengan biaya per unit pada sistem upah harian. Selain itu dengan dilaksanakannya upah borongan perusahaan dapat mengukur produktivitas setiap tenaga kerja, hal itu dikarenakan

tenaga kerja yang dipergunakan dalam upah borongan akan lebih efektif dibandingkan menggunakan tenaga kerja upah harian.

Dengan perusahaan menerapkan upah borongan pimpinan berharap perubahan yang membuat kedua belah pihak juga mengalami keuntungan dan tidak ada yang merasa dirugikan serta akan dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja, akan berdampak pada peningkatan volume produksi sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk mengukur efektifnya upah borongan dalam meningkatkan volume produksi dapat dilakukan dari pengukuran perbandingan hasil produksi satuan yang didapat dari hasil produksi upah harian dengan upah borongan. Dari melihat hal itu, akan dapat diketahui apakah proses produksi barang mengalami peningkatan dengan sistem upah borongan tersebut.

Hasil penelitian awal yang peneliti lakukan ke perusahaan pada tanggal 5 Agustus 2012, peneliti menemukan data survey awal yang menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan tenaga kerja rata-rata 35 karyawan harian yang mampu memproduksi paling maksimal 3.258 unit/bulan, dalam perjalanan produksi perusahaan terus terjadi peningkatan produksi selama tahun 2011, walaupun pada-pada bulan tertentu mengalami sedikit penurunan. Selama tiga bulan berturut-turut (April, Mei, Juni) perusahaan tidak mampu mencapai target produksi. Untuk menyelesaikan pesanan, perusahaan sering kali meminta waktu tambahan kepada pelanggan sehingga sering kali mengecewakan pelanggan, sehingga pada tahun 2011 target produksi 50.250 unit tercapai hanya 49.371 unit. Dengan tidak tercapainya target produksi seperti data di atas, maka perusahaan mengupayakan suatu cara untuk memperbaiki keadaan tersebut. Adapun cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah melakukan upah borongan selama empat jam terhitung dari karyawan selesai kerja harian dan itu dilaksanakan dari bulan Juli s/d bulan Desember. Sistem upah borongan ini dilaksanakan pada saat-saat permintaan pasar tinggi ( $\pm$  4.500 unit). Ternyata setelah

diterapkannya sistem borongan selama empat jam, target produksi dapat tercapai tepat waktu dan perusahaan tidak lagi mengecewakan pelanggan. Jadi dengan melihat data awal peneliti, dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan upah borongan, ternyata sudah mampu meningkatkan volume produksi pada perusahaan Martaloka. Dalam penerapan upah borongan kedua belah pihak memperoleh keuntungan, dimana pemilik perusahaan dapat mencapai target produksi perusahaan sedangkan tenaga kerja memperoleh gaji tambahan yang dihitungnya sesuai hasil yang didapat sehingga tenaga kerja tidak perlu iri melihat teman sekerja yang upahnya lebih besar ataupun malas karena dalam upah borongan semakin mereka giat bekerja dan mendapat hasil produksi semakin banyak maka upah yang mereka dapat akan semakin besar. Di sini tenaga kerja bisa berkompetensi menunjukkan kualitas kerja mereka. Jadi keuntungan bagi pekerja pastinya upah kerja yang didapat akan meningkat dan mampu mencukupi biaya hidupnya sehari-hari. Keuntungan lain yang didapat oleh pemilik perusahaan selain target produksi dapat tercapai harga yang dikeluarkan untuk produksi akan lebih murah sehingga perusahaan mampu bersaing di pasaran. Walaupun penerapan upah borongan terlihat mahal tetapi jika dihitung dari hasil produksi yang didapat dengan waktu yang dicapai biaya produksi dengan menggunakan upah borongan lebih murah dibandingkan kerja harian.

Berdasarkan yang telah dipaparkan tentang keadaan produksi pada penelitian awal di atas, yang dikatakan bahwa produktivitas tenaga kerja upah harian di perusahaan kerajinan tangan Martaloka mengalami penurunan pada saat permintaan meningkat sehingga mengakibatkan tidak tercapai target produksi, akan tetapi setelah diterapkan sistem upah borongan target produksi perusahaan dapat tercapai tepat waktu. Dalam hal ini perusahaan perlu mengukur besarnya biaya upah tenaga kerja dan hasil produksi, pengukuran tersebut berkaitan dengan volume produksi, karena dengan mengetahui tingkat volume, maka perusahaan dapat mengetahui tingkat

pekerja kerja karyawan dalam menghasilkan produksi. Dari masalah di atas penulis tertarik untuk mengetahui secara mendalam mengenai penerapan sistem upah borongan dan perbandingan antara upah harian dan upah borongan yang dilaksanakan di perusahaan Martaloka, apakah pengambilan kebijakan upah borongan memang benar merupakan pilihan terbaik yang memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawannya khususnya, yang nantinya dapat memajukan perusahaan di bidang produksi tanpa mengurangi standar kualitas perusahaan dan semangat kerja yang dimiliki karyawan. Dari permasalahan yang ada terdapat rumusan masalah mengenai bagaimana penerapan upah di perusahaan kerajinan tangan Martaloka di desa Banjar tahun 2012, Berapa biaya upah tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan kerajinan tangan Martaloka di Desa Banjar tahun 2012, berapa biaya produksi perunit pada setiap tahap-tahap produksi pada perusahaan kerajinan tangan Martaloka di Desa Banjar tahun 2012, dan berapa tingkat tercapaian volume produksi di perusahaan kerajinan tangan Martaloka di desa Banjar tahun 2012. Hal ini juga bertujuan untuk memperoleh temuan mengenai penerapan upah di perusahaan kerajinan tangan Martaloka di desa Banjar tahun 2012, Biaya upah tenaga kerja dikeluarkan oleh perusahaan kerajinan tangan Martaloka di Desa Banjar tahun 2012. Biaya produksi perunit pada setiap tahap-tahap produksi pada perusahaan kerajinan tangan Martaloka di Desa Banjar tahun 2012, , dan tingkat ketercapaian volume produksi di perusahaan kerajinan tangan Martaloka di desa Banjar tahun 2012 .

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai biaya upah dan hasil produksi pada sistem upah borongan dan sistem upah harian, akan tetapi upah harian yang dibahas hanya dipergunakan sebagai pembanding. Jenis penelitian yang akan dilakukan, menggunakan penelitian diskriptif kuantitatif. Penelitian yang diawali dengan

merumuskan masalah, mencari kajian teori, pengumpulan data, menganalisis data guna mendapatkan hasil penelitian. Hasil yang diperoleh berupa angka-angka yang merupakan biaya upah harian dan upah borongan, hasilnya ini dipergunakan untuk mengetahui sistem upah manakah yang mampu memberikan hasil produksi maksimal dan sistem upah manakah yang menghasilkan biaya upah yang lebih rendah. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan kerajinan tangan Martaloka di Dusun Ambengan, Desa Banjar, Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng.

Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja upah harian dan upah borongan pada perusahaan Martaloka, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah biaya dan hasil produksi upah harian dengan upah borongan pada perusahaan Martaloka tahun 2012.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, seperti jumlah tenaga kerja, jumlah upah, dan jumlah biaya tenaga kerja pada perusahaan Martaloka. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan bersumber dari tangan pertama, seperti hasil wawancara tentang bagaimana penerapan upah borongan, upah harian dan upah lembur, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui dokumentasi, data ini berupa jumlah tenaga kerja, jumlah hasil tenaga kerja, jumlah produksi, dan upah tenaga kerja tiap bulannya.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi dan wawancara. Dokumentasi ditujukan kepada pemilik perusahaan, untuk memperoleh data tentang jumlah produksi tiap periode, upah tiap karyawan, dan jumlah upah yang dikeluarkan perusahaan tiap periodenya, sedangkan wawancara tujuan pada pemilik usaha dan digunakan untuk memperoleh data pelengkap yang mungkin tidak dapat diperoleh dari dokumentasi, seperti penerapan upah harian dan upah borongan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yaitu cara menganalisis dengan menguraikan,

menyusun, mengklasifikasi dan mendeskripsikan pelaksanaan sistem upah pada bidang produksi yang berkelanjutan melalui penganalisisan dengan cara menghitung biaya upah tenaga kerja pada upah harian dengan upah borongan sebagai biaya upah yang dikeluarkan oleh perusahaan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut. Upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Upah harian adalah upah yang dihitung setiap hari kerja dan dibayarkan. Dalam penelitian ini, upah harian hanya digunakan sebagai pembanding dalam memilih penerapan upah, yang dapat memberikan dampak positif pada perusahaan Martaloka di Desa Banjar. Upah borongan adalah upah yang terutang atau dibayarkan atas dasar penyelesaian sekelompok pekerjaan dan masing-masing pekerjaan. Upah borongan adalah kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi atau jumlah perpotong yang dihasilkan karyawan. Penerapan upah tahap pertama yang dikerjakan oleh upah borongan, meliputi pembuatan awal kaver atas, kaver bawah dan isi album yang di ubah dari bahan baku menjadi barang setengah jadi dan ini berlaku pada pembuatan album untuk semua ukuran (S, M, XL). Penerapan upah tahap kedua yang dikerjakan oleh upah harian meliputi proses finising yaitu proses mengolah produk tahap pertama menjadi barang jadi yang siap untuk dipasarkan seperti perakitan, pemberian asesoris, pewilekan sampai pemekingan dan ini juga berlaku untuk semua ukuran (S, M, XL). Lembur yang dilakukan di perusahaan Martaloka merupakan sistem upah yang diterapkan hanya pada waktu perusahaan mengalami kewalahan akibat pesanan yang terlalu banyak, dan dilakukan setelah jam kerja upah harian selesai, lembur dilakukan dua jam sampai tiga jam dan dibayarkan langsung pada jam kerja berakhir. Volume produksi adalah merupakan jumlah *output* total yang dihasilkan dari suatu proses produksi. Ketercapaian volume produksi yang dimaksudkan adalah jumlah produksi yang selesai dikerjakan oleh tenaga kerja sesuai waktu yang ditentukan dibandingkan

dengan banyaknya pesanan, jika sama artinya volume produksi dapat dikatakan tercapai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Perusahaan Martaloka menerapkan dua sistem upah yang berbeda pada setiap bidang pekerjaan, kedua sistem yang diterapkan yaitu sistem upah borongan dan sistem upah harian, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### a) Sistem upah borongan

Sistem upah borongan diterapkan pada proses produksi tahap pertama dimana pada tahap pertama yaitu proses mengubah bahan baku menjadi barang setengah jadi (lampiran 29). Yang dimaksud pada proses produksi tahap pertama meliputi pembuatan caver atas dan caver bawah album, dan tahap awal isi album. Besarnya upah yang diterima oleh tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh jumlah *output* yang mereka hasilkan, dimana semakin banyak jumlah yang dihasilkan maka semakin banyak upah yang diterima, begitu pula sebaliknya semakin sedikit barang yang mampu dihasilkan maka semakin sedikit pula upah yang mereka terima. Lamanya menyesuaikan dari jadwal pengiriman, biasanya waktu yang diberikan pada upah borongan lebih sedikit dari upah harian. Hal itu dikarenakan untuk proses seleksi dan kelanjutan proses tahap kedua dan selain itu juga dilakukan untuk memberi waktu luang sebelum batas waktu pengiriman yang ditentukan oleh konsumen sehingga saat waktu yang ditentukan tiba, perusahaan tidak terlalu tergesa-gesa.

#### b) Sistem upah harian

Sistem upah harian diterapkan pada proses tahap ke dua dimana proses produksi tahap kedua yaitu melanjutkan mengubah barang setengah jadi yang diselesaikan pada tahap pertama menjadi barang jadi yang siap untuk dijual. Proses produksi tahap kedua yang dimaksudkan yaitu kelanjutan pengolahan produk pada proses produksi tahap pertama, dimana proses pada tahap kedua ini merupakan proses perakitan dan penambahan

hasesoris sesuai pesanan atau motif yang diinginkan, selain itu sistem upah harian juga membantu proses penyediaan dasar caver, isi, dan pembentukan motif dengan mesin pemotongan karton, mesin bor, dan mesin gijig ataupun mesin lainnya (lampiran 30). Hal ini dilakukan untuk menjaga produk yang dihasilkan sesuai setandar kualitas yang dimiliki oleh perusahaan Martaloka.

Pada perusahaan Martaloka besarnya upah harian mulai dari Rp 15.000,00/ hari sampai dengan Rp 31.000,00/ hari (lampiran upah harian). Upah harian yang diterima setiap masing-masing karyawan berbeda, hal itu dikarenakan perusahaan menerapkan sistem senioritas, artinya semakin lama karyawan itu bekerja di perusahaan dan semakin tinggi kemampuannya maka semakin tinggi upah harian yang diterima karyawan tersebut, yang dimaksudkan semakin tinggi kemampuannya di sini yaitu karyawan tersebut sudah mampu mengerjakan semua kegiatan dalam pembuatan produk dari Martaloka, dalam hal ini mulai dari membuat produk sesuai standar kualitas ataupun mempergunakan mesin.

Dalam kerja harian, perusahaan juga menerapkan sistem gulir, dimana setiap karyawan kadang-kadang digulir atau dipindah-pindahkan ke kelompok-kelompok yang lain, hal itu ditujukan untuk mempermudah dalam proses produksi tahap kedua pada saat kewalahan di salah satu bidang atau satu pekerjaan dalam kegiatan tahap kedua, selain itu juga untuk mengetahui keahlian dari setiap karyawan. Lamanya proses produksi tergantung dengan waktu pemesanan dari konsumen, akan tetapi lama kerja untuk setiap bulan biasanya 29 hari, setiap tanggal 2 karyawan diliburkan, hal itu sudah menjadi kesepakatan antara karyawan dan pemilik perusahaan sejak awal perusahaan ini didirikan. Saat pesanan sangat banyak, waktu yang sedikit dan sistem borongan yang kewalahan, perusahaan juga menerapkan upah lembur, akan tetapi lembur hanya dilakukan tidak terus menerus, upah lembur langsung diberikan pada saat kegiatan itu berakhir (lampiran 2).

Untuk lebih jelasnya berikut ini data tentang penerapan dan jumlah tenaga kerja upah borongan dan upah harian setiap bulannya di perusahaan Martaloka pada

tahun 2012 dapat dilihat pada tabel 4.1 dan 4.2 di bawah ini

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja Upah Borongan Setiap Bulannya di Perusahaan Martaloka pada Tahun 2012.

NO	Bulan	Tukang Disain	Tukang Tempel (Orang)	Jumlah Tenaga Kerja Upah Borongan
1	Januari	9	6	15
2	Februari	9	6	15
3	Maret	9	6	15
4	April	9	6	15
5	Mei	9	6	15
6	Juni	9	6	15
7	Juli	9	6	15
8	Agustus	8	6	14
9	September	9	6	15
10	Oktober	9	6	15
11	November	8	6	14
12	Desember	8	6	14

Sumber: Upah Borongan (Lampiran 15–26) Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa perusahaan Martaloka menerapkan upah borongan, dengan jumlah tenaga kerja upah borongan rata-rata tiap bulannya sebanyak 15

orang/bulan. Dimana jenis pekerjaannya upah borongan terdiri dari tukang disain dan tukang tempel.

Tabel 4.2 Penerapan dan Jumlah Tenaga Kerja Upah Harian Setiap Bulannya di Perusahaan Martaloka pada Tahun 2012.

No	Bulan	Tukang Potong	Tukang Disain	Tukang Tempel	Tukang Kupas	Tukang Rakit	Tukang Wilek	Jumlah Tenaga Kerja Upah Harian
(Orang)								
1	Januari	7	10	6	3	7	3	36
2	Februari	7	10	6	3	7	3	36
3	Maret	7	10	6	3	7	4	37
4	April	6	9	6	3	7	4	35
5	Mei	6	9	6	3	7	4	35
6	Juni	6	9	6	3	7	4	35
7	Juli	6	9	6	3	7	4	35
8	Agustus	6	9	6	3	7	4	35
9	September	6	10	7	3	7	4	37
10	Oktober	6	10	7	3	7	4	37
11	November	6	10	7	3	7	4	37
12	Desember	6	10	7	3	7	4	37

Sumber: Upah Harian (Lampiran 3–14) Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa perusahaan Martaloka juga menerapkan tenaga kerja upah harian, dengan jumlah rata-rata tenaganya sebanyak 36 orang/bulan. Dimana jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh upah harian terdiri dari, tukang potong, tukang

disain, tukang tempel, tukang kupas, tukang rakit dan tukang wilek.

Tenaga kerja upah lembur merupakan tenaga kerja yang berasal dari upah harian. Upah lembur dilakukan setelah upah harian berakhir dan dilakukan dua sampai tiga jam (dari jam 17.00 wita –

20.00 wita) dan upah lembur dilakukan hanya pada saat upah borongan dan upah harian tidak mampu mencapai target produksi. Upah lembur dibayar Rp 2.500,00/jam untuk semua tenaga kerja dan dibayar langsung pada saat kegiatan berakhir.

Biaya upah tenaga kerja merupakan biaya yang dikeluarkan untuk membalas jasa atas tenaga yang diberikan untuk perusahaan. Berikut ini data tentang jumlah upah borongan dan upah harian yang dikeluarkan perusahaan Martaloka setiap bulannya pada tahun 2012. dapat dilihat pada tabel 4.3 dan 4.4 di bawah ini.

- 1) Biaya sistem upah borongan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Sistem Upah Borongan di Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Bulan	Jumlah tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Upah (Rp)	Rata-rata Upah perorang/bulan (Rp)
(1)	(3)	(4)	(5) = (4) : (3)
Januari	15	16.445.125,00	1.096.341,67
Februari	15	14.665.500,00	977.700,00
Maret	15	15.399.500,00	1.026.633,33
April	15	15.062.750,00	1.004.183,33
Mei	15	15.482.500,00	1.032.166,67
Juni	15	14.786.250,00	985.750,00
Juli	15	14.655.675,00	977.045,00
Agustus	14	14.536.500,00	1.038.321,43
September	15	15.713.675,00	1.047.578,33
Oktober	15	16.402.925,00	1.093.528,33
November	14	15.431.500,00	1.102.250,00
Desember	14	15.046.500,00	1.074.750,00
Jumlah	177	183.628.400,00	12.456.248,10
Rata-rata/bulan	14,75	15.302.366,67	1.038.020,68

Sumber: Upah Borongan (Lampiran 15–26) Penerimaan Oderan (Lampiran 28) Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa, besarnya jumlah rata-rata upah borongan yang dikeluarkan oleh perusahaan Martaloka sebesar Rp15.302.366,67 /bulan dengan rata-rata upah tenaga kerja perorang dengan sistem upah borongan sebesar Rp1.038.020,68/bulan, jika dihubungkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) tahun 2012 di Kabupaten Buleleng sebesar Rp 975.000,00 artinya upah tenaga kerja dengan sistem upah borongan lebih tinggi dari UMR tahun 2012.

- 2) Biaya sistem upah harian untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.4 di bawah ini.

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa, besarnya jumlah rata-rata upah harian yang dikeluarkan oleh perusahaan Martaloka sebesar Rp 17.157.187,50/bulan dengan hasil perhitungan rata-rata upah tenaga kerja perorang dengan sistem upah harian sebesar Rp 476.714,20/bulan dan jika dihubungkan dengan tingkat Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Buleleng tahun 2012 sebesar Rp 975.000,00/ bulan, artinya upah tenaga kerja dengan sistem upah harian masih berada di bawah ketentuan UMR tahun 2012.

Tabel 4.4 Biaya Sistem Upah Harian di Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Bulan	Jumlah tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Upah (Rp)	Rata-rata Upah perorang/ bulan (Rp)
(1)	(3)	(4)	(5) = (4) : (3)
Januari	36	17.686.000,00	491.277,78
Februari	36	15.456.500,00	424.180,56
Maret	37	17.499.000,00	472.945,95
April	35	18.731.500,00	506.614,29
Mei	35	17.584.500,00	502.414,29
Juni	35	16.540.500,00	472.585,71
Juli	35	16.502.250,00	471.492,86
Agustus	35	16.590.250,00	439.354,17
September	37	17.388.250,00	469.952,70
Oktober	37	17.967.500,00	485.608,11
November	37	17.333.250,00	468.466,23
Desember	37	17.606.750,00	475.858,11
Jumlah	432	205.886.225,00	5.720.570,37
Rata-rata/bulan	36	17.157.187,50	476.714,20

Sumber: Upah harian (Lampiran 3–14) Penerimaan Oderan (Lampiran 28) Perusahaan Martaloka Tahun 2012.

Menghitung biaya produksi perunit masing-masing sistem upah perlu dilakukan untuk mengetahui sistem upah yang paling efektif dan efisien dalam menekan biaya produksi perunit tanpa mengurangi kualitas. Hal ini akan berdampak pada penentuan harga jual nantinya sehingga mempengaruhi perusahaan dalam bersaing dengan produk sejenisnya.

Untuk lebih jelasnya berikut ini data tentang upah perunit sistem upah borongan dan upah harian di perusahaan



Martaloka pada tahun 2012 dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6 di bawah ini

Tabel 4.5 Biaya Perunit Upah Borongan di Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Bulan	Jumlah Produksi (Unit)	Jumlah Upah (Rp)	Biaya Produksi Perunit
(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (4)
Januari	7938	16.445.125,00	2.071,69
Februari	7150	14.665.500,00	2.051,11
Maret	8175	15.399.500,00	1.883,73
April	6950	15.062.750,00	2.167,30
Mei	7220	15.482.500,00	2.144,39
Juni	6978	14.786.250,00	2.118,98
Juli	7468	14.655.675,00	1.962,46
Agustus	6690	14.536.500,00	2.172,87
September	7563	15.713.675,00	2.077,70
Oktober	8221	16.402.925,00	1.995,25
November	7400	15.431.500,00	2.085,34
Desember	7084	15.046.500,00	2.124,01
Jumlah	88.837	183.628.400,00	24.854,85
Rata-rata/bulan	7403,08	15.302.366,67	2.071,24

Sumber: Upah Borongan (Lampiran 15–26) Penerimaan Oderan (Lampiran 28) Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa biaya produksi perunit paling rendah dengan sistem upah borongan pada bulan Maret sebesar Rp 1.883,73/unit dengan jumlah produksi 8.175 unit, dimana rata-rata biaya produksi perunit berbulannya selama tahun 2012 sebesar Rp 2.071,24/unit.

Tabel 4.6 Biaya Perunit Upah Harian di Perusahaan Martaloka Tahun 2012

Bulan	Jumlah Produksi (Unit)	Jumlah Upah (Rp)	Biaya Produksi Perunit
(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : (4)
Januari	7938	17.686.000,00	2.228,02
Februari	7150	15.456.500,00	2.161,75
Maret	8175	17.499.000,00	2.140,55
April	6950	18.731.500,00	2.551,29
Mei	7220	17.584.500,00	2.435,53
Juni	6978	16.540.500,00	2.370,38
Juli	7468	16.502.250,00	2.209,73
Agustus	6690	16.590.250,00	2.479,86
September	7563	17.388.250,00	2.299,12
Oktober	8221	17.967.500,00	2.185,56
November	7400	17.333.250,00	2.342,33
Desember	7084	17.606.750,00	2.485,42
Jumlah	88.837	205.886.225,00	27.889,54
Rata-rata/bulan	7403,08	17.157.187,50	2.324,13

Sumber: Upah Harian (Lampiran 3–14) dan Penerimaan Oderan (Lampiran 28) Perusahaan Martaloka Tahun 2012.

Dari tabel 4.6 terlihat biaya produksi perunit paling rendah dengan sistem upah harian pada bulan Maret sebesar Rp 2.140,55/unit dengan jumlah produksi 8.175 unit, dimana rata-rata biaya produksi

perunit berbulannya selama tahun 2012 sebesar Rp 2.324,13/unit.

Tabel 4.7 Pencapaian Volume Produksi pada Perusahaan Martaloka Tahun 2012

No	Bulan	Target Produksi (Unit)	Hasil Produksi (unit)	Keterangan
1	Januari	7938	7938	Tercapai
2	Februari	7150	7150	Tercapai
3	Maret	8175	8175	Tercapai
4	April	6950	6950	Tercapai
5	Mei	7220	7220	Tercapai
6	Juni	6978	6978	Tercapai
7	Juli	7468	7468	Tercapai
8	Agustus	6690	6690	Tercapai
9	September	7563	7563	Tercapai
10	Oktober	8221	8221	Tercapai
11	November	7400	7400	Tercapai
12	Desember	7084	7084	Tercapai
	Jumlah	88.837	88.837	

Sumber: Dokumen Penerimaan Oderan dan Pencapaian Target Produksi (Lampiran 28) Perusahaan Martaloka tahun 2012.

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa sistem upah borongan mampu meningkatkan volume produksi, dimana yang dulunya hanya mampu menghasilkan produksi sebesar 49.371 unit/tahun atau 35,72% setelah diterapkan sistem upah borongan bertahap hasil produksi meningkat tahun 2012 perusahaan mampu memproduksi 88.837 unit/ tahun atau 64,28% dan target perusahaan selama tahun 2012 dapat tercapai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (tabel 4.7).

## PEMBAHASAN

Perusahaan Martaloka merupakan salah satu perusahaan kerajinan tangan yang bergerak dalam bidang produksi kerajinan tangan yang bahannya merupakan berasal dari bahan alami yang dapat diperoleh di lingkungan kita. Pada awal berdirinya perusahaan mampu menampung karyawan kurang lebih seratus orang pegawai. Semakin berjalannya waktu, banyak tenaga kerja yang berhenti karena alasan menikah, hamil, dan ingin mencari pengalaman baru, sehingga pada tahun 2012 tenaga kerja perusahaan ini hanya memperkerjakan kurang lebih 53 tenaga kerja.

Semakin tahun perusahaan Martaloka mengalami perkembangan. Hal itu terlihat dari kegiatan perusahaan dan pelanggan tetap yang dimiliki perusahaan ini semakin banyak, akan tetapi tidak

didukung oleh produksi yang semakin meningkat. Pada tahun 2012 perusahaan menerapkan sistem upah bertahap, dimana upah borongan pada tahun 2012 dilakukan di luar areal produksi perusahaan Martaloka (kegiatannya dilakukan di rumah masing-masing tenaga kerja). Tenaga kerja sistem upah borongan merupakan mantan tenaga kerja perusahaan Martaloka. Hal itu dilakukan untuk mengurangi perusahaan melakukan pelatihan jika karyawan yang digunakan mantan karyawannya sendiri dan dengan menggunakan mantan karyawan resiko untuk rusak akan lebih sedikit karena mereka sudah pernah berkerja di perusahaan sehingga standar kualitas perusahaan sudah diketahui sebelumnya. Hasil penelitian pada poin 4.1.1 menunjukkan bahwa sistem produksi diterapkan dengan dua tahap, dimana tahap pertama dikerjakan oleh tenaga kerja upah borongan dan tahap kedua dikerjakan oleh tenaga kerja harian. Saat waktu-waktu tertentu, saat sistem borongan dan upah harian kewalahan, perusahaan juga menerapkan upah lembur, akan tetapi lembur tidak dilakukan terus menerus. Upah lembur langsung dibayarkan pada saat kegiatan itu berakhir (Lampiran 2).

Hasil penelitian pada poin 4.1.2 menunjukkan bahwa jumlah upah tenaga kerja sistem upah borongan lebih rendah dari upah harian, hal itu dapat dilihat dari rata-rata jumlah upah tenaga kerja dengan sistem upah borongan sebesar Rp15.302.366,67/bulan, sedangkan jumlah upah dengan sistem upah harian sebesar Rp17.157.187,50 /bulan. Jika penerapan sistem upah dihubungkan dengan tingkat UMR di Kabupaten Buleleng pada tahun 2012 sebesar Rp 975.000,00 maka tenaga kerja dengan upah borongan dalam rata-rata tahun 2012 mampu menerima upah sebesar Rp1.038.020,68/bulan (tabel 4.3), artinya upah yang diterima oleh upah borongan lebih tinggi dari UMR Kabupaten Buleleng tahun 2012, sedangkan tenaga kerja dengan sistem upah harian sebesar Rp 476.714,20/bulannya (tabel 4.4) itu artinya upah harian yang diterima oleh tenaga kerja lebih rendah dari UMR Kabupaten Buleleng tahun 2012 dan perlu

ditingkatkan untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya.

Hasil penelitian pada poin 4.1.3 menunjukkan bahwa, upah borongan mampu menghasilkan biaya produksi perunit lebih murah dibandingkan dengan biaya produksi perunit pada upah harian. Biaya rata-rata produksi perunit pada masing-masing sistem upah tahun 2012 yaitu biaya produksi perunit sistem upah borongan Rp 2.071,24/unit, sedangkan biaya produksi perunit dengan sistem upah harian Rp 2.324,13/unit. Biaya produksi perunit paling efektif dan efisien terlihat dari produksi pada bulan Maret, dimana biaya produksi perunit dengan upah borongan sebesar Rp 1.883,73/unit dan pada upah harian sebesar Rp 2.140,55/unit dengan jumlah produksi 8.175 unit (Tabel 4.5 dan Tabel 4.6).

Hasil penelitian pada poin 4.1.4 menunjukkan bahwa, setelah diterapkan sistem upah borongan tanpa mengurangi standar kualitas perusahaan, volume produksi mengalami peningkatan dengan data yang menunjukkan bahwa sebelum diterapkan sistem produksi bertahap, produk yang dihasilkan sebesar 49.371 unit/tahun atau 35,72% setelah diterapkan sistem upah kombinasi hasil produksi meningkat sebesar 84.330unit/ tahun atau 64, 72% .

Penerapan sistem upah yang tepat dapat membantu perusahaan dalam pencapaian target yang telah ditentukan, meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawannya serta menekan biaya produksi pada setiap tahap-tahap proses produksi yang dilakukan. Biaya produksi perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam kegiatan proses produksi, karena nantinya akan sangat berpengaruh pada harga jual produk di pasaran, apabila biaya produksi tidak direncanakan dan diawasi dengan baik maka akan terjadi pemborosan yang mengakibatkan harga jual produk menjadi mahal, dengan harga jual yang semakin mahal hal itu dapat mempengaruhi persaingan harga dipasaran, akibatnya perusahaan akan kehilangan pelanggan bahkan kesulitan dalam memasarkan produknya. Jika hal ini terus terjadi dalam waktu yang lama maka perusahaan akan mengalami masalah

serius bahkan produk yang dihasilkan tidak laku dipasaran. Dalam kegiatan proses produksi di perusahaan Martaloka, tidak bisa lepas dari namanya faktor biaya. Biaya produksi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menghasilkan produk. Dalam biaya produk didalamnya terdapat biaya upah karyawan, sebagai biaya tambahan dalam proses produksi. Penerapan sistem upah yang berbeda-beda akan berdampak pada bervariasinya upah yang dikeluarkan oleh perusahaan, biaya-biaya ini nantinya akan mempengaruhi harga jual produk yang dihasilkan perusahaan Martaloka itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (1) Gary Dessler (2007), "upah merupakan ganjaran yang digunakan memotivasi prestasi". (2) J. Ravianto (dalam Rahayu, 2010), "tenaga kerja dengan upah yang layak secara objektif akan mampu memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, sehingga tenaga kerja atau karyawan akan termotivasi untuk bekerja, sedangkan pengalaman kerja karyawan pada suatu pekerjaan akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan". (3) Agus Ahyari (Andewi, 2010)"penekanan biaya produksi menjadi seminimal mungkin akan merupakan kunci yang penting dalam usaha-usaha untuk mengadakan menekanana harga pokok penjualan dari produksi perusahaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. Perusahaan Martaloka menerapkan tiga sistem upah yaitu upah borongan, upah harian dan upah lembur. Upah borongan diterapkan pada proses produksi tahap pertama, upah harian ditetapkan pada tahap kedua dan upah lembur diterapkan pada saat upah harian dan upah borongan tidak mampu mencapai target produksi, dimana pembayarannya dilakukan langsung pada

akhir kegiatan. Rata-rata jumlah upah tenaga kerja dengan sistem upah borongan sebesar Rp 15.302.366,67 /bulan, sedangkan jumlah upah dengan sistem upah harian sebesar Rp17.157.187,50 /bulan. Biaya rata-rata produksi perunit pada masing-masing sistem upah tahun 2012 yaitu biaya produksi perunit sistem upah borongan Rp 2.071,24/unit, sedangkan biaya produksi perunit dengan sistem upah harian Rp 2.324,13/unit. Pada tahun 2012 dengan diterapkan upah borongan tingkat pencapaian volume produksi meningkat. Tingkat pencapaian volume produksi meningkat. Dimana yang dulunya hanya mampu menghasilkan produksi sebesar 49.371 unit/tahun atau 36,93% setelah diterapkan sistem upah borongan bertahap hasil produksi meningkat sebesar 84.330 unit/tahun atau 63,07% (tabel 4.5), artinya setelah diterapkan upah borongan bertahap volume produksi meningkat sebesar 34.959 unit atau 26,14% dalam setahun.

## **SARAN**

Setelah dilakukan penelitian, maka dapat dikemukakan alternatif terhadap penerapan sistem upah di perusahaan Martaloka. Mengingat ada perbedaan jumlah upah yang dikeluarkan perusahaan, di mana jumlah upah pada tenaga kerja dengan upah harian lebih besar dibandingkan dengan jumlah upah pada tenaga kerja borongan, maka penerapan sistem upah tahap kedua yang dikerjakan oleh upah harian perlu dilakukan perubahan lagi. Dimana yang menjadi pertimbangan yaitu keunggulan sistem upah borongan pada perusahaan Martaloka tahun 2012 yaitu biaya upah yang lebih murah akan tetapi upah yang diterima lebih besar dari UMR Kabupaten Buleleng tahun 2012.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andewi, Ni Made. 2010. *Study Tentang Palaksanaan SistemUpah dan Biaya Produksi Pada CV. Mario's Handycraft di Desa Baha Kecamatan Menguwu Kabupaten*

*Badung Tahun 2008*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu sosial, Universitas Pendidikan Ganesha.

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern Edisi Ketiga*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Eko, Yuli. 2009. *Ekonomi 1: Untuk SMA dan MA Kelas X*. Jakarta: Pusat Pembukuan Departemen Pendidikan Nasional.

Rahayuni, Ni Putu. 2010. *Pengaruh Peningkatan Upah Borongan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tenun Ikat Astika Desa Sulung, Kabupaten Klungkung Tahun 2008*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu sosial, Universitas Pendidikan Ganesha.

Sukriawati, Ni Ketut. 2010. *Hubungan Tingkat Upah Borongan Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha dagang Sumber Urip, desa Ekasari, kabupaten Jembrana Tahun 2008*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu sosial, Universitas Pendidikan Ganesha.