

PENETAPAN MODEL UPAH YANG AKAN DIBAYARKAN PADA KARYAWAN DI INDUSTRI RUMAHAN PRODUKSI JAKET

Siti Hadianti¹, Andri Ikhwana²

Jurnal Kalibrasi
Sekolah Tinggi Teknologi Garut
Jl. Mayor Syamsu No.1 Garut 44151 Indonesia
Email: jurnal@sttgarut.ac.id

¹sitihadianti_1203026@yahoo.co.id

²andri_ikhwana@sttgarut.ac.id

Abstract - *The purpose of this study is to establish the model of wage incentive will apply to the company because there is injustice in giving an incentive or reward for employees, it is the background for this study. In an effort to improve employee motivation, then the determination of wage model stimulators to employees. The method used to give a fillip to the wages of employees using the Premium 100%, Bedaux and Emerson, where the method of emerson provide greater profits. The results of these three methods ie there must be improvement of wages by setting production standards as 26pcs / week or assign a 100% premium wage model when seen from the side of employees to increase profits for both employees and companies.*

Keywords: *Wage Incentives, motivation, Job Performance*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangannya, peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi bagian dari elemen yang menghidupkan ekonomi dan meningkatkan taraf ekonomi masyarakat sekitarnya. Peran tersebut sangat dirasakan keberadaannya, khususnya UMKM yang menjalankan usahanya dengan melibatkan masyarakat di sekitarnya sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu, UMKM merupakan suatu unit usaha kecil yang mampu berperan dan berfungsi sebagai katup pengaman baik dalam menyediakan alternatif kegiatan usaha produktif, alternatif penyaluran kredit, maupun dalam hal penyerapan tenaga kerja (Al-amin; 2015). sehingga keberadaan industri kecil dapat dianggap sebagai penyelamat perekonomian yang berfungsi untuk kelangsungan hidup para pekerjanya. Tenaga kerja sebagai unsur sumber daya yang mendukung sebuah aktivitas bisnis menjadi unsur utama dalam sebuah kegiatan usaha, khususnya UMKM yang masih melibatkan teknologi tradisional dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung aktivitas bisnis UMKM menjadi unsur utama dalam penyelenggaraan kegiatan usaha UMKM disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia Error! Reference source not found..

Kabupaten Garut dikenal sebagai daerah yang banyak menghasilkan produk yang berbasis usaha kelompok UMKM dengan berbagai jenis usaha, antara lain Dodol sebagai makanan tradisional Garut, produk hasil olahan pertanian, produk barang jadi berbahan kulit serta berbagai jenis pakaian. UMKM Yunhistreet yang beralamat di Kampung Girang Desa Margahayu Kecamatan Leuwigoong Kabupaten Garut merupakan salah satu UMKM yang dikelola secara perorangan dengan aktivitas usaha pembuatan jaket berbahan kain oscar. UMKM Yunhistreet ini memiliki kegiatan usaha dengan menerima order pembuatan jaket yang didukung dengan 15 karyawan ditambah satu orang pemilik untuk menjalankan usaha menjahit jaket yang berasal dari

pihak lain. Adapun untuk menjalankan usahanya, UMKM Yunhistreet ini dilengkapi dengan mesin jahit serta modal investasi berbentuk bahan pelengkap untuk jaket kulit seperti bahan benang, biaya pendukung perawatan mesin jahit, serta kepemilikan bangunan yang digunakan untuk memproduksi jaket.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Upah Gajih dan Sistem Upah

(Moh.As'ad; 1998) Menurutnya upah adalah penghargaan dari energy karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berujud uang, tanda suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Maka hakekat upah adalah penghargaan dari energy karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. (Moh.As'ad; 1998) mengutip Purwodarminto (1966), mengatakan bahwa gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap. Lebih lanjut As'ad menjelaskan perbedaan pokok antara upah dengan gaji adalah dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah.

Berkaitan dengan system upah (Moh.As'ad; 1998) yang mengutip Maier (1965), menguraikan 4 sistem upah sebagai berikut :

1. System upah menurut produksi
2. System upah menurut lamanya kerja
3. System upah menurut senioritas
4. Sistem upah menurut kebutuhan karyawan

2.2 Sistem Pembayaran Upah

(Aan Solihan;2009) Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah :

1. Sistem Upah Jangka Waktu
Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
2. Sistem Upah Potongan
Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
3. Sistem Upah Permufakatan
Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, Kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
4. Sistem Skala Upah Berubah
Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
5. Sistem Upah Indeks.
Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
6. Sistem Pembagian Keuntungan
Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

2.3 Teori-teori Upah Perangsang

Secara umum sistem upah dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, diantaranya adalah sebagai berikut :

2.3.1 Sistem upah menurut waktu

Sistem upah menurut waktu dibedakan atas upah per jam, upah per hari, upah per minggu dan upah per bulan. Kebaikan dari sistem ini ialah bahwa tata usaha yang mengurus soal pembayaran upah dapat diselenggarakan dengan mudah. Keburukan sistem ini terutama bagi pihak pekerja sebab upah pekerja yang rajin dan pekerja yang malas cenderung disamakan, kemudian pimpinan perusahaan tidak mempunyai kepastian tentang kecakapan dan kemauan bekerja dari si pekerja, sehingga buruh tidak mempunyai dorongan untuk bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

2.3.2 Sistem Upah Menurut Kesatuan Hasil

Sistem ini diterapkan dalam perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil kerja pekerja dapat diukur. Jumlah upah yang diterima pekerja menurut sistem ini tergantung dari kegiatan pekerja. Kebaikan sistem ini adalah bahwa pekerja yang rajin mendapatkan upah yang lebih tinggi dari pekerja yang malas, sehingga para pekerja berusaha untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena hasil produksi otomatis meningkat. Kelemahan sistem ini ialah sering mengakibatkan pegawai bekerja dengan tergesa-gesa, sehingga kualitas barang-barang yang diproduksi tidak terjamin.

2.3.3 Sistem Upah Premi atau Borongan

(Aansolihan; 2005) Para Ahli Menyebutkan bahwa sistem upah terbagi menjadi beberapa kelompok diantaranya ialah :

2.3.3.1 Sistem upah menurut Premi 100%

(Aansolihan; 2005) Sistem upah Premi 100% identik dengan sistem kerja potongan dengan adanya jaminan pokok. Kecuali kalau "Allowance" dinyatakan dalam satuan waktu bukan dalam uang, maka sistem ini pun memberikan jaminan pokok tarif harian, misal apabila tarif upah perjam semula Rp. 500,- menjadi Rp. 750,- cukup dari tarif baru ini saja yang dimasukkan dalam perhitungan model upah tanpa diperlukan lagi perhitungan tarif perpotongan. Pola ini disamping dikenal dengan sebutan 100 persen biasa juga disebut sebagai pola "hour-of-hour", formulasi dari metode premi 100% seperti dibawah ini :

$$E = T a . R + \left(\frac{AT}{T} \right) . R \dots\dots\dots ii-1$$

Dimana :

- E = Pendapatan atau upah dalam rupiah
- Ta = Waktu aktual dalam jam
- AT = Total Allowance
- T = Waktu

2.3.3.2 Sistem upah premi menurut Taylor

(Aansolihan; 2005) Sistem ini dibedakan atas dua macam upah yaitu upah perpotong minimum dan upah per potong maksimum, dan ditentukan hasil kerja standard atau hasil kerja baku. Premi hanya diberikan kepada orang yang dapat mengerjakan pekerjaan di atas hasil kerja standard. Jadi, upah perpotong minimum diberikan kepada orang yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih rendah atau sama dengan hasil kerja standard, sedang upah perpotong maksimum diberikan kepada buruh yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih tinggi dari hasil kerja standard.

Contoh: Suatu perusahaan menetapkan hasil kerja standard = 100 unit.

Upah minimum = Rp 7,- Upah maksimum = Rp 10,-

Buruh I menghasilkan 9 unit mendapat upah sebagai berikut:

90 x Rp 7,- = Rp 630,-

Buruh II menghasilkan 105 unit, upahnya adalah:

105 xRp 10,-= Rp 1.050,-

Buruh III menghasilkan 100 unit, upahnya adalah :

100xRp7,- = Rp700,-

Jika buruh ketiga menghasilkan unit yang terakhir di atas 100 unit, ia akan mendapatkan-tambahan upah sebesar Rp 1050,- - Rp 700,- = **Rp 350,-**

2.3.3.3 Sistem Upah Premi Menurut Emerson

Menurut sistem ini ditentukan waktu standard yaitu waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang berkecakapan biasa untuk menghasilkan satu unit pekerjaan. Selain dari pada waktu standard ditentukan pula upah per jam. Upah selalu ditambahkan dengan premi yang semakin berkurang apabila jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan semakin naik. Sistem ini juga menetapkan upah minimum yaitu waktu standard dikalikan upah per jam, yang dibuat dalam suatu tabel indeks efisiensi (Munawir; 2012) dengan menggunakan pendekatan : $E = Ts.R + (P * Ta * R)$ ii-2

Dimana :

- E = Pendapatan atau upah dalam rupiah
- Ta = Waktu Aktual dalam jam
- Ts = Waktu Standar dalam jam
- R = tarip dalam rupiah perjam
- P = Prosentase Premi/bonus yang umumnya sebesar

Tabel 2.1 Contoh Indeks Efisiensi Kerja dan Perolehan Premi

INDEKS EFISIENSI (%)	PREMI (%)
Kurang dari 65	0
65 s/d 70	2
71 s/d 75	4
76 s/d 80	6
81 s/d 85	8
86 s/d 90	10
91 s/d 100	15
102 s/d 110	20
111 s/d 120	25
121 s/d 130	30
131 s/d 140	35
Dan seterusnya	

- Upah pokok = Rp 500,-
- Premi = 35% x Rp 500,- = Rp 175,-
- Upah yang diterima Rp 675,-

2.3.3.4 Sistem Upah Premi Menurut Halsey

Halsey menentukan waktu standard dan upah per jam tertentu. Buruh yang bekerja menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu standard diberi premi upah 50 % dari upah yang telah dihemat oleh buruh. Bahwa dalam sistem upah menurut Halsey ini semakin cepat buruh menyelesaikan pekerjaannya semakin kecil upah yang diterima dari tiap kesatuan kerja. Hal ini disebabkan karena semakin cepat orang menyelesaikan suatu pekerjaan berarti semakin banyak waktu yang terluang untuk mengerjakan pekerjaan itu (Prestiani; 2010)

Contoh : Waktu standard untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ditentukan 10 jam, upah per jam Rp 2.500. Jika pekerjaan itu diselesaikan lebih cepat yaitu 7 jam, sehingga upah yang diterima adalah: 7 x Rp 2.500 + 50% (3 x Rp 2.500) = Rp 21.500,-

2.3.3.5 Sistem Upah Premi Menurut Bedaux

(Prestiani; 2010) Dalam sistem ini Bedaux juga menentukan waktu standard dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan pula berapa upah per jamnya. Sistem ini memberi 75 % dari upah yang telah dihemat oleh buruh. Dimana rumus yang digunakan pada metode bedaux adalah :

$$E = T_a.R + P(T_s - T_a).R \dots\dots\dots ii-3$$

Dimana :

- E = Pendapatan atau upah dalam rupiah
- T_a = Waktu Aktual dalam jam
- T_s = Waktu Standar dalam jam
- R = tarip dalam rupiah perjam
- P = Prosentase Premi/bonus yang umumnya sebesar 75%

Contoh: Waktu standard untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ditentukan 10 jam, upah per jam Rp 2.500,-. Buruh dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan waktu lebih cepat yaitu 7 jam. Sehingga upah yang diterimanya adalah sebagai berikut: 7 x Rp 2.500 + 75% (3 x Rp 2.500) = Rp 23.125,-

2.3.3.6 Sistem Upah Premi Menurut Rowan

(Prestiani; 2010) Dalam sistem ini ditentukan waktu standard dan upah per jam. Bagi buruh yang dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari pada waktu standard diberikan premi. Premi yang diberikan itu adalah waktu yang dihemat dibagi waktu standar dikali 100%.

Contoh: Waktu standard untuk menyelesaikan suatu pekerjaan adalah 10 jam, upah per jam Rp 2.500,-. Buruh dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan waktu 7 jam, maka upah yang diterimanya adalah sebagai berikut: 7 x Rp 2.500 + (3/100 x 100%) = Rp 17.503,-.

2.4 Peta-peta Untuk Analisa Kerja Keseluruhan

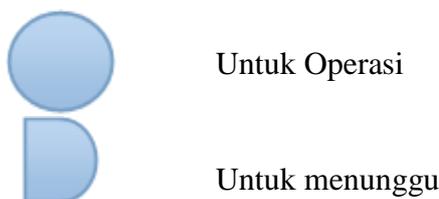
Menurut (Prestiani; 2010) Peta kerja adalah suatu alat yang menggambarkan kegiatan kerja secara sistematis dan jelas (biasanya kerja produksi). Lewat peta-peta ini kita bias melihat semua langkah atau kejadian yang dialami oleh suatu benda kerja dari mulai masuk ke pabrik (berbentuk bahan baku); kemudian menggambarkan semua langkah yang dialaminya, seperti: transportasi, operasi mesin, pemeriksaan dan perakitan: sampai akhirnya menjadi produk jadi, baik produk lengkap atau merupakan bagian dari suatu produk lengkap atau merupakan bagian dari suatu produk lengkap.

2.4.1 Definisi Peta Kerja

Peta kerja adalah salah satu alat yang sistematis dan sejajaar dalam berkomunikasi secara luas, melalui peta kerja juga kita bisa mengetahui informasi yang diperlukan untuk memperbaiki suatu metode kerja.(Sutalaksana;1979).

2.4.2 Lambang-lambang yang Digunakan

Menurut Sutalaksana 1979 Menurut catatan sejarah, peta-peta kerja yang ada sekarang ini dikembangkan oleh Giberth. Pada saat itu, untuk membuat suatu peta kerja, Gilberth mengusulkan empat puluh buah lambing yang bias dipakai. Kemudian pada tahun berikutnya jumlah lambing-lambang tersebut disederhanakan, sehingga hanya tinggal 4 macam, yaitu:





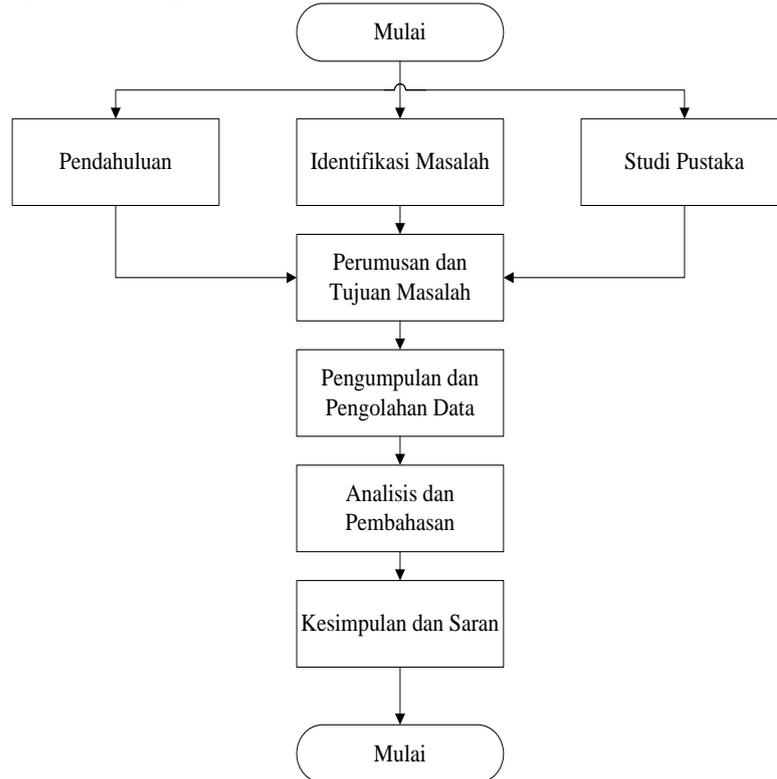
Untuk Pemeriksaan



Untuk penyimpanan

III. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metodologi dalam tugas akhir ini adalah:



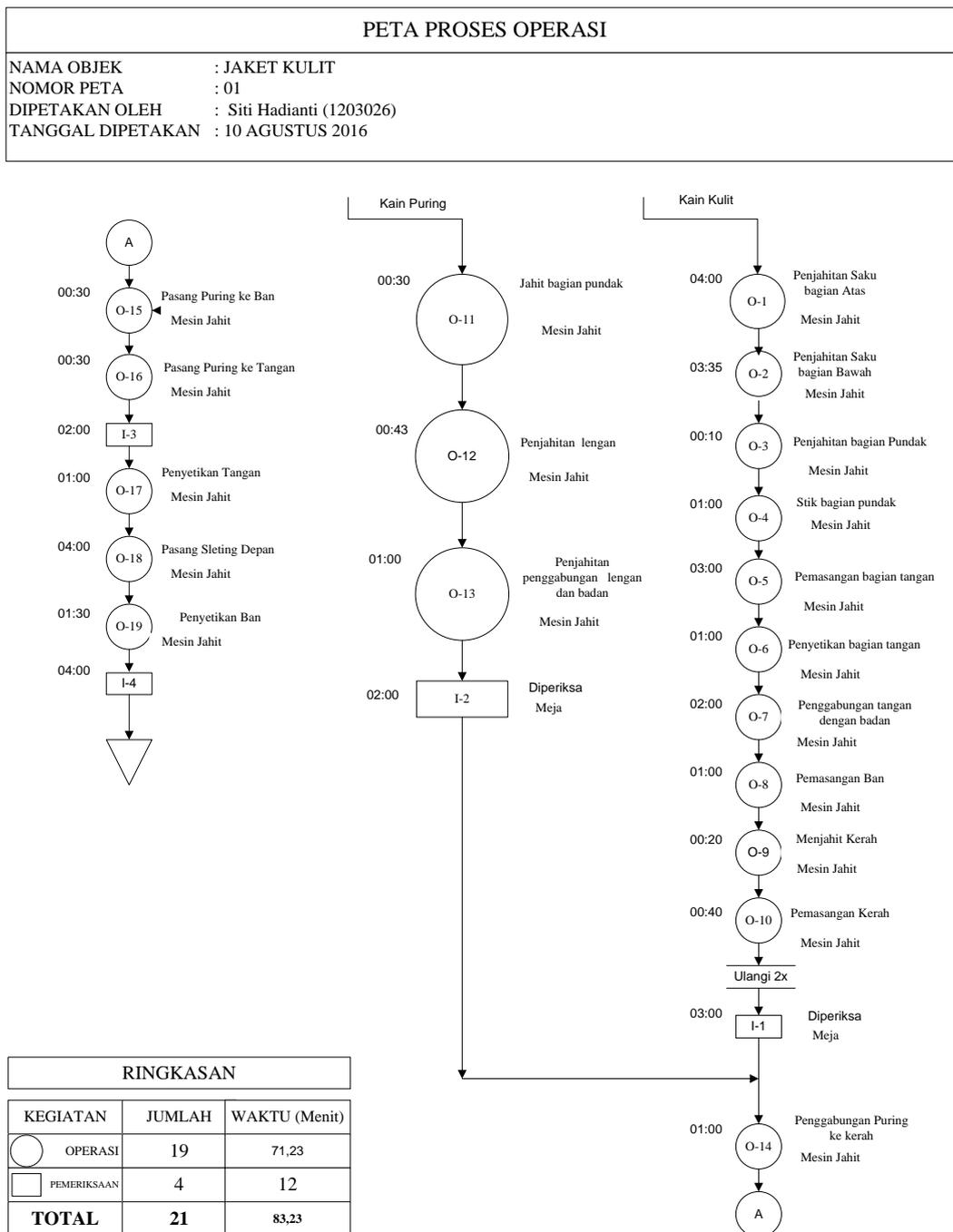
Gambar 3.1 Diagram Alur Tahapan Penelitian Tugas Akhir

IV. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

Pada tahapan pengumpulan data ini berisi data-data yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan (*Home Industry* Pengrajin Jaket Kulit yang bermerk Yunhistreet) dan data yang bersifat sekunder. Adapun data tersebut terdiri dari: Data Perusahaan, Data Pembuatan jaket Kulit, dan Data Insentif Perusahaan.

Industri Rumahan ini memproduksi jaket kulit yang bermerk Yunhistreet dengan mengikuti Peta Proses Operasi pada gambar 4.2 di bawah ini.



(Sumber : Industri Rumahan penjahitan jaket kulit Yunhistreet)

Gambar 4.2 Peta Proses Operasi (PPO) Jaket Kulit

4.2 Pengolahan Data

Adapun tahapan pengolahan data dilakukan terhadap data yang dibutuhkan untuk mendukung perhitungan penetapan upah yang akan digunakan di *Home Industry* pembuatan jaket kulit ini.

4.2.1 Pengukuran Data

Pada tahap pengumpulan data ini dilakukan agar mengetahui proses yang dibutuhkan pada pembuatan jaket kulit, selanjutnya dilakukan penetapan waktu normal dan waktu baku dengan menggunakan metode waktu jam henti. Beberapa proses pengukuran pembuatan jaket kulit akan dijelaskan pada tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.1 Pengukuran Penjahitan Jaket Kulit

pengukuran ke	waktu (menit)	pengukuran ke	waktu (menit)	pengukuran ke	waktu (menit)
1	80.35	11	84.25	21	83.81
2	80.35	12	85.45	22	84.20
3	80.3	13	86.17	23	84.68
4	80.33	14	84.25	24	85.30
5	90	15	85.4	25	86.13
6	90	16	83.55	26	85.36
7	80.55	17	84.85	27	84.20
8	87.35	18	84.94	28	85.42
9	85.5	19	84.86	29	84.45
10	83.4	20	84.64	30	83.40

4.2.2 Perhitungan Waktu

Dari data perhitungan pengukuran waktu dengan menggunakan jam henti didapatkan waktu yang berbeda untuk setiap pembuatan jaket. Proses ini dilakukan agar mengetahui waktu siklus keseluruhan, menentukan waktu baku dan standar kapasitas yang harus ditetapkan oleh perusahaan untuk pembuatan penjahitan jaket kulit. Perhitungan waktu siklus pada proses penjahitan jaket kulit ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Sub Group Pengolahan Data pada proses pengukuran penjahitan Jaket Kulit

Sub Group ke	Waktu Penyelesaian (Menit)						Rata-rata	$\sum Xi$
	1	2	3	4	5	6		
1	80,35	80,35	80,3	80,33	90	90	83,555	83,555
2	80,55	87,35	85,5	83,4	84,3	85,45	84,425	167,98
3	86,17	84,25	85,4	83,55	84,8	84,944	84,852	169,277
4	84,86	84,64	83,8	84,2	84,7	85,304	84,584	169,436
5	86,13	85,36	84,2	85,42	84,5	83,4	84,835	169,419
Jumlah							422,25	759,668

Dalam perhitungan rata-rata waktu siklus maka digunakan rumus :

- a. Menghitung rata-rata dari Sub Group

$$\bar{X} = \frac{X}{k} = \frac{422,25}{5} = 84,45 \text{ menit}$$

- b. Menghitung rata-rata waktu siklus

Dalam perhitungan rata-rata waktu siklus maka digunakan rumus :

$$W_s = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{2533,508}{30} = 84,45$$

4.3 Pengolahan Data

4.4 Perhitungan Waktu Normal

Waktu normal dengan rumus yang telah dibahas yaitu $W_n = (W_s * P)$, dimana (P) adalah penyesuaian, yang digunakan adalah metode objektif dimaksudkan untuk lebih mengobjektifkan penyesuaian karena cara persentase sangat dipengaruhi oleh subjektivitas pengukur.

Tabel 4.3 Faktor Penyesuaian untuk Proses Penjahitan Jacket Kulit

	Deskriptif	Simbol	Nilai Penyesuaian
A.	Keterampilan; Fair	E1	-0,05
B.	Usaha; Good	C2	+0,02
C.	Kondisi Kerja; Excellent	B	+0,04
D.	Kosistensi; Poor	F	-0,04
	Total		-0,03

Keterangan :

- A : Kemampuan mengikuti bagaimana cara kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- B : Usaha merupakan kesungguhan yang diperlihatkan oleh operator produksi ketika mengerjakan pekerjaannya.
- C : Kondisi lingkungan, misalnya pencahayaan, suhu juga kebisingan didalam ruangan.
- D : Pada saat mengerjakan pengukuran waktu angka-angka yang harus dicatat tidak sama semua.

$P_1 = 1$ (pekerja bekerja secara normal dan wajar)

$P_2 = (1 - 0,03) = 0,97$

$P = P_1 * P_2$

4.3.1 Perhitungan Waktu Baku

Perhitungan waktu baku menggunakan rumus $W_b = W_n + (W_n * 1)$, dimana (1) adalah kelonggaran untuk kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa lelah dan hambatan-hambatan yang tidak dapat dihindarkan, berikut kelonggaran yang diperhatikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Faktor Kelonggaran Proses Penjahitan Jacket Kulit

	Faktor	(%)
A	Kelonggaran untuk kebutuhan pribadi	2,5
B	Kelonggaran untuk menghilangkan rasa fatigue	10
C	Kelonggaran untuk hambatan-hambatan yang tak terhindarkan	2,5
	Jumlah jika dimasukkan dalam w	15%

Keterangan :

- A : Kabutuhan pribadi misalnya untuk minum, ke kamar mandi, bertanya dengan teman kerja untuk membahas pekerjaan.
- B : Faktor ini bisa dilihat apabila karyawan bekerja secara naik turun dari kuantitas maupun kualitas
- C : Dalam kaitannya dengan manusia maka sering ada hambatan-hambatan yang dapat dihindarkan dan hambatan yang tidak dapat dihindarkan.

Sehingga waktu baku yang didapatkan yaitu:

$$\begin{aligned} W_b &= W_n + (W_n * 1) \\ &= 81,9165 + (81,9165 * 15\%) \\ &= 94,204 \text{ menit} \end{aligned}$$

4.1 Perhitungan Kapasitas Produksi Standar

Dalam menentukan kapasitas produksi standar (operator produksi) yaitu hari kerja dikalikan dengan jumlah jam kerja di bagi waktu baki dikali jumlah karyawan produksi. Adapun data kapasitas produksi adalah sebagai berikut :

Perhitungan kapasitas produksi standar, diketahui :

Waktu Baku (WB) = 94,204 menit

Jam Kerja Perhari = 7 jam perhari

Periode Perminggu = 6 hari kerja

Setelah diketahui waktu baku maka selanjutnya menghitung kapasitas produksi perminggu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Kapasitas produksi Standar perminggu

Produk	Waktu Baku (menit)	Kapasitas produksi (pcs)
Jaket Kulitt	94,204	26

4.5.1 Perhitungan Pola Upah Premi Menurut Metode *Premi 100%*

Tabel 4.5 Rekapitulasi Pemberian Upah Metode Premi 100%

No	Karyawan Produksi	Produksi Aktual	Upah Pokok Perminggu (Rp)	Upah Perunit (Rp.)	Pemberian upah Metode Premi 100%	Upah perunit (metode Premi 100%)
1	Karyawan 1	16	63.000	3.938	39.449	2.466
2	Karyawan 2	14	63.000	4.500	34.739	2.481
3	Karyawan 3	15	63.000	4.200	37.094	2.473
4	Karyawan 4	15	63.000	4.200	37.094	2.473
5	Karyawan 5	18	63.000	3.500	44.159	2.453
6	Karyawan 6	17	63.000	3.706	41.804	2.459
7	Karyawan 7	19	63.000	3.316	46.514	2.448
8	Karyawan 8	20	63.000	3.150	48.869	2.443
9	Karyawan 9	20	63.000	3.150	48.869	2.443
10	Karyawan 10	18	63.000	3.500	44.159	2.453
11	Karyawan 11	17	63.000	3.706	41.804	2.459
12	Karyawan 12	17	63.000	3.706	41.804	2.459
13	Karyawan 13	18	63.000	3.500	44.159	2.453
14	Karyawan 14	18	63.000	3.500	44.159	2.453
15	Karyawan 15	18	63.000	3.500	44.159	2.453
	Jumlah		945.000		638.837	

4.5.2 Perhitungan Pola Upah Premi Menurut Metoda *Bedaux*

Tabel 4.6 Rekapitulasi Pemberian Upah Metode Bedaux

No	Karyawan Produksi	Produksi Aktual	Upah Pokok Perminggu (Rp)	Upah Per-unit (Rp.)	Uppah Premi yang diterima (Rp)	Upah perunit (metode <i>Bedaux</i>)
1	Karyawan 1	16	63.000	3.938	99.000	6.188
2	Karyawan 2	14	63.000	4.500	94.500	6.750
3	Karyawan 3	15	63.000	4.200	96.750	6.450
4	Karyawan 4	15	63.000	4.200	96.750	6.450
5	Karyawan 5	18	63.000	3.500	103.500	5.750
6	Karyawan 6	17	63.000	3.706	101.250	5.956
7	Karyawan 7	19	63.000	3.316	105.750	5.566
8	Karyawan 8	20	63.000	3.150	108.000	5.400
9	Karyawan 9	20	63.000	3.150	108.000	5.400
10	Karyawan 10	18	63.000	3.500	103.500	5.750
11	Karyawan 11	17	63.000	3.706	101.250	5.956
12	Karyawan 12	17	63.000	3.706	101.250	5.956
13	Karyawan 13	18	63.000	3.500	103.500	5.750
14	Karyawan 14	18	63.000	3.500	103.500	5.750
15	Karyawan 15	18	63.000	3.500	103.500	5.750
	Jumlah		945.000		1.530.000	

4.5.3 Perhitungan Pola Upah Premi Menurut Metoda *Emerson*

Tabel 4.7 Rekapitulasi Pemberian Upah Premi Metode *Emerson*

No	Karyawan Produksi	Produksi Aktual	Upah Pokok Perminggu (Rp.)	Upah Per-unit (Rp.)	Upah Premi yang diterima (Rp)	Upah perunit (metode <i>Emerson</i>)
1.	Karyawan 1	16	63.000	3.938	87.231	5.452
2.	Karyawan 2	14	63.000	4.500	92.077	6.577
3.	Karyawan 3	15	63.000	4.200	89.654	5.977
4.	Karyawan 4	15	63.000	4.200	89.654	5.977
5.	Karyawan 5	18	63.000	3.500	82.385	4.577
6.	Karyawan 6	17	63.000	3.706	84.808	4.989
7.	Karyawan 7	19	63.000	3.316	79.962	4.209
8.	Karyawan 8	20	63.000	3.150	77.538	3.877
9.	Karyawan 9	20	63.000	3.150	77.538	3.877
10.	Karyawan 10	18	63.000	3.500	82.385	4.577
11.	Karyawan 11	17	63.000	3.706	84.808	4.989
12.	Karyawan 12	17	63.000	3.706	84.808	4.989
13.	Karyawan 13	18	63.000	3.500	82.385	4.577
14.	Karyawan 14	18	63.000	3.500	82.385	4.577
15.	Karyawan 15	18	63.000	3.500	82.385	4.577
	Jumlah		945.000		1.260.000	

V. ANALISA DAN PEMBAHASAN DATA

5.1 Analisa kapasitas produksi

Berdasarkan analisis yang akan dibahas maka ada beberapa hal yang harus di jelaskan terlebih dahulu yaitu tentang insentif yang sedang diterapkan diperusahaan sekarang maupun yang akan menerapkan model upah perangsang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Insentif Berdasarkan Mingguan

Tabel 5.1 Presentase Penurunan Keuntungan dari Setiap Karyawan

Karyawan Produksi	Kapasitas Produksi Standar /minggu (pcs)	Kapasitas Aktual /minggu	Turun (%)	Upah Pokok / Minggu (Rp.)
Karyawan 1	26	16	38%	63.000
Karyawan 2	26	14	46%	63.000
Karyawan 3	26	15	42%	63.000
Karyawan 4	26	15	42%	63.000
Karyawan 5	26	18	31%	63.000
Karyawan 6	26	17	35%	63.000
Karyawan 7	26	19	27%	63.000
Karyawan 8	26	20	23%	63.000
Karyawan 9	26	20	23%	63.000
Karyawan 10	26	18	31%	63.000
Karyawan 11	26	17	35%	63.000
Karyawan 12	26	17	35%	63.000
Karyawan 13	26	18	31%	63.000
Karyawan 14	26	18	31%	63.000
Karyawan 15	26	18	31%	63.000

2. Insentif Berdasarkan Satuan

Tabel 5.2 Perhitungan Perbandingan Pemberian Upah

Nama Karyawan	Hasil Produksi	Insentif		Standar Output (Pcs)	standar Gaji	UMK Kab. Garut (Rp.)
		Per Minggu	Per Unit		Minggu	
Karyawan 1	16	63.000	3.938	26	2.423	1.421.625
Karyawan 2	14	63.000	4.500	26	2.423	1.421.625
Karyawan 3	15	63.000	4.200	26	2.423	1.421.625
Karyawan 4	15	63.000	4.200	26	2.423	1.421.625
Karyawan 5	18	63.000	3.500	26	2.423	1.421.625
Karyawan 6	17	63.000	3.706	26	2.423	1.421.625
Karyawan 7	19	63.000	3.316	26	2.423	1.421.625
Karyawan 8	20	63.000	3.150	26	2.423	1.421.625
Karyawan 9	20	63.000	3.150	26	2.423	1.421.625
Karyawan 10	18	63.000	3.500	26	2.423	1.421.625
Karyawan 11	17	63.000	3.706	26	2.423	1.421.625
Karyawan 12	17	63.000	3.706	26	2.423	1.421.625

Nama Karyawan	Hasil Produksi	Insentif		Standar Output (Pcs)	standar Gaji Minggu	UMK Kab. Garut (Rp.)
		Per Minggu	Per Unit			
Karyawan 13	18	63.000	3.500	26	2.423	1.421.625
Karyawan 14	18	63.000	3.500	26	2.423	1.421.625
Karyawan 15	18	63.000	3.500	26	2.423	1.421.625

5.2 Perbandingan Model Upah

Tabel 5.3 Perbandingan Model Upah Perangsang

No	Karyawan	Upah Pokok Perminggu (Rp.)	Perbandingan Metode Upah Perangsang					
			Premi 100%		Bedaux		Emerson	
			Upah Perminggu (Rp)	Upah Perunit (Rp.)	Upah Perminggu (Rp)	Upah Perunit (Rp.)	Upah Perminggu (Rp)	Upah Perunit (Rp.)
1	Karyawan 1	63.000	39.449	2.466	99.000	6.188	87.231	5.452
2	Karyawan 2	63.000	34.739	2.481	94.500	6.750	92.077	6.577
3	Karyawan 3	63.000	37.094	2.473	96.750	6.450	89.654	5.977
4	Karyawan 4	63.000	37.094	2.473	96.750	6.450	89.654	5.977
5	Karyawan 5	63.000	44.159	2.453	103.500	5.750	82.385	4.577
6	Karyawan 6	63.000	41.804	2.459	101.250	5.956	84.808	4.989
7	Karyawan 7	63.000	46.514	2.448	105.750	5.566	79.962	4.209
8	Karyawan 8	63.000	48.869	2.443	108.000	5.400	77.538	3.877
9	Karyawan 9	63.000	48.869	2.443	108.000	5.400	77.538	3.877
10	Karyawan 10	63.000	44.159	2.453	103.500	5.750	82.385	4.577
11	Karyawan 11	63.000	41.804	2.459	101.250	5.956	84.808	4.989
12	Karyawan 12	63.000	41.804	2.459	101.250	5.956	84.808	4.989
13	Karyawan 13	63.000	44.159	2.453	103.500	5.750	82.385	4.577
14	Karyawan 14	63.000	44.159	2.453	103.500	5.750	82.385	4.577
15	Karyawan 15	63.000	44.159	2.453	103.500	5.750	82.385	4.577
	Jumlah	945.000	638.837	36.871	1.530.000	88.821	1.260.000	73.796

5.3 Usulan Model Upah

Kesimpulan yang dapat diambil dari ketiga metode apabila dilihat dari sisi perusahaan maka perusahaan akan lebih untung apabila perusahaan memakai metode *Premi 100%* karena memiliki keuntungan yang lebih besar yaitu sebesar Rp.2.498.163, untuk upah bagi karyawan apabila akan menetapkan metode upah maka upah yang sesuai bagi karyawan yaitu metode *Bedaux*. Tapi dari hasil kapasitas standar produksi bahwa seharusnya perusahaan menetapkan standar produksi pada setiap karyawan yaitu sebanyak 26 pcs perminggu dengan harga satu unit jaket Rp.3500 maka upah yang akan didapatkan oleh karyawan perminggunya sebesar (Rp.3500 * 26pcs = Rp. 91.000/minggu) dengan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan yaitu sebesar Rp.1722.000-.,

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian tugas akhir ini adalah:

1. Besarnya upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, tapi berdasarkan upah mingguan, maka seharusnya perusahaan memberikan upah berdasarkan unit produksi yang dihasilkan karyawan yaitu Rp.2.423/unit produksi dengan kapasitas standar 26pcs/minggu.
2. Karena di perusahaan penjahitan jaket kulit Yunhistreet belum diterapkannya metode upah perangsang kepada pekerjanya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa usulan model upah yang akan digunakan dalam hubungannya dengan gaji dan upah, dimana perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan kapasitas standar yang telah ditentukan, maka metode yang diusulkan adalah metode *Bedaux* karena upah yang diberikan kepada karyawan terbilang paling besar dan karyawan mendapatkan upah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.
3. Setelah ditetapkannya model upah perangsang maka keuntunganpun akan semakin meningkat, untuk perbandingan keuntungan dengan metode *bedaux* dan *emerson* nilainya hampir mendekati, tapi karena dalam hal ini yang dibahas adalah keuntungan, maka apabila dilihat dari besarnya keuntungan yang paling menguntungkan bagi perusahaan yaitu apabila perusahaan menerapkan metode premi 100%.

6.2 Saran

Adapun saran pada penelitian tugas akhir ini adalah:

1. Untuk perusahaan apabila insentif yang akan diberikan tetap, maka seharusnya ada penetapan produksi yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, dimana setiap minggunya karyawan harus memenuhi standar kapasitas produksi sebanyak 26 jaket.
2. Apabila metode yang dianjurkan kurang baik saat setelah menggunakan upah perangsang permintaan tidak terpenuhi maka ada baiknya perusahaan menambahkan jam kerja, menambahkan kapasitas produksinya atau memberikan suatu bentuk motivasi yang membuat karyawan lebih giat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutalaksana. (1979). *Teknik Tata Cara Kerja*. Bandung : Departemen Teknik Industri Institut Teknologi Bandung.
- Prestiani, f. (2010). Sistem Pemberian Upah. *Universitas Gunadarma*, 18.
- Munawir, A. (2012). Perancangan Upah Perangsang Berbasis Kapasitas. STTG, II3.