



KEPASTIAN HUKUM
MENYANGKUT GAJI DAN HARGA
TERHADAP PENDAPATAN
PT. INOVASI SINAR TERANG MEDAN



Dr. Tiromsi Sitanggang, SH., M.Hum.

A golden scale of justice with a wooden gavel resting on its base. The scale is positioned in the background, and the gavel is in the foreground. The entire scene is set against a light yellow background with a thin golden border.

**KEPASTIAN HUKUM
MENYANGKUT GAJI DAN HARGA
TERHADAP PENDAPATAN
PT. INOVASI SINAR TERANG MEDAN**

UU 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Perlindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- a. penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- b. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- c. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- d. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Kepastian Hukum Menyangkut Gaji Dan Harga Terhadap Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan

Dr. Tiromsi Sitanggang, SH., M.Hum.



Penerbit Yayasan Kita Menulis

Kepastian Hukum Menyangkut Gaji Dan Harga Terhadap Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan

Copyright © Yayasan Kita Menulis, 2021

Penulis:

Dr. Tiromsi Sitanggang, SH., M.Hum.

Editor: Janner Simarmata

Desain Sampul: Devy Dian Pratama, S.Kom.

Penerbit

Yayasan Kita Menulis

Web: kitamenulis.id

e-mail: press@kitamenulis.id

WA: 0821-6453-7176

IKAPI: 044/SUT/2021

Tiromsi Sitanggang

Kepastian Hukum Menyangkut Gaji Dan Harga Terhadap Pendapatan PT
Inovasi Sinar Terang Medan

Yayasan Kita Menulis, 2021

xii; 28 hlm; 16 x 23 cm

ISBN: 978-623-342-249-9

Cetakan 1, Oktober 2021

- I. Kepastian Hukum Menyangkut Gaji Dan Harga Terhadap
Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan
- II. Yayasan Kita Menulis

Katalog Dalam Terbitan

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak maupun mengedarkan buku tanpa
izin tertulis dari penerbit maupun penulis

Kata Pengantar

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan buku monograf yang berjudul “Kepastian Hukum Menyangkut Gaji Dan Harga Terhadap Pendapatan PT Inovasi Sinar Terang Medan”. Buku monograf ini bertujuan sebagai tambahan referensi bagi para akademisi dan masyarakat pada umumnya dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang gaji, harga dan pendapatan. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan buku monograf, maka sangat dibutuhkan kritik dan saran demi kesempurnaan.

Terakhir, semoga buku monograf ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Medan, Juli 2021
Penulis

Daftar Isi

Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	xi

Bab 1 Pendahuluan

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3

Bab 2 Landasan Teori

A. Peranan Hukum	5
1. Kepastian Hukum Menyangkut Gaji	5
2. Kepastian Hukum Menyangkut Harga	5
3. Kepastian Hukum Tentang Pembagian Pendapatan	6
B. Indikator Peranan Hukum	9
C. Tujuan Gaji, Harga dan Pendapatan	11

Bab 3 Metode Penelitian

A. Desain Penelitian	15
B. Tempat dan Waktu Penelitian	15
C. Populasi dan Sampel Penelitian	15
D. Definisi Operasional	16
E. Aspek Pengukuran	16
F. Analisa Data Penelitian	17
G. Uji Asumsi Klasik	17
H. Uji Hipotesis	18
I. Uji Determinasi	18

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian	19
1. Uji Validitas	19
2. Uji Realibilitas	19
3. Asumsi Klasik	20

4. Regresi Linier Berganda.....	22
5. Uji Hipotesis	22
6. Koefisien Determinan.....	22
B. Pembahasan.....	22
Bab 5 Kesimpulan dan Saran	
A. Simpulan.....	25
B. Saran	26
Daftar Pustaka	27

Daftar Gambar

Gambar 4.1: Histogram	20
Gambar 4.2: Scatter Plot	21

Daftar Tabel

Tabel 4.1: Realibilitas.....	20
Tabel 4.2: Koefisien.....	21

Bab 1

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Menjalankan aktivitas usaha membutuhkan adanya kepastian hukum untuk menghindari munculnya risiko yang akan muncul kemudian hari. Adanya kepastian hukum terhadap pelaku usaha atau dengan adanya ketidaktahuan para pengusaha tentang hukum dalam menjalankan usahanya akan mengakibatkan sebuah masalah dimasa yang akan datang. Dengan adanya hukum akan memberikan kenyamanan dalam menghadapi iklim usaha yang selalu berubah-ubah yang sehingga terhindar dari perlawanan hukum. Seorang pengusaha akan termotivasi dalam melakukan ekspansi usaha baru dan meningkatkan dorongan dalam mempertahankan usaha yang sudah ada. Sering terjadi kekeliruan akibat ketidakpatian dalam hukum dalam pengembangan usaha-usaha baru yang berhubungan dengan pemberian upah atau gaji, penetapan harga terhadap pendapatan jika dilihat dari sudut pandang hukum.

Pengusaha dengan orientasi laba yang menginginkan penerimaan berupa pendapatan yang semakin meningkat mulai perusahaan berdiri sampai dengan tahap di mana produk yang dihasilkan dapat diterima oleh konsumen. Seorang manajer selaku pimpinan perusahaan selalu memberikan perhatian terhadap nasib para karyawan di mana gaji/upah yang diberikan perusahaan akan dapat menambah kesejahteraan. Dalam penetapan gaji/upah yang berlaku pada

sebuah daerah tertentu telah diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) baik ditingkat propinsi dan ditingkat Kabupaten/Kota yang disesuaikan dengan Upah Umum Regional (UMR). Besaran yang ditetapkan oleh pemerintah pusat yang berlaku seluruh daerah di Indonesia akan dijadikan sebagai acuan untuk daerah lain agar tidak terjadi kesenjangan untuk setiap daerah di Indonesia. Selanjutnya untuk tingkat propinsi sampai dengan tingkat Kabupaten Kota ditentukan besaran upah mulai Upah Minimum Regional selanjutnya upah minimum propinsi sampai dengan upah minimum kabupaten kota yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada suatu daerah tertentu.

Harga suatu barang atau jasa yang ditentukan oleh perusahaan ditetapkan atas dasar satuan unit barang yang diproduksi yang dibebankan kepada pembeli akan mengalami perubahan sesuai dengan kondisi perekonomian. Penetapan harga yang semakin kompetitif dengan pertimbangan harga yang sebenarnya terjadi dipasar akan semakin menggerakkan perekonomian suatu daerah. Dengan memperhatikan kondisi harga yang bersaing dengan para pesaing akan memengaruhi tingkat pendapatan perusahaan. Sesuai dengan Perda No.3 tahun 2020 bahwa Standar Satuan Harga (SSH) yang dikenakan terhadap untuk barang atau jasa yang berlaku pada suatu daerah yang kemudian ditetapkan berdasarkan keputusan kepala daerah. Ketersediaan benda dalam berbagai bentuk dan uraian yang meliputi bahan baku, barang setengah jadi/barang yang spesifikasinya ditetapkan oleh para pengguna barang. Kepala daerah membuat keputusan yang berlaku pada daerah tertentu yang dimaksudkan untuk menjaga stabilitas perekonomian agar tidak terjadi inflasi yang tinggi yang dapat merugikan kepentingan masyarakat yang mendiami suatu daerah tertentu. Dengan adanya peraturan penetapan harga akan dijadikan sebagai pedoman dalam rangka penyusunan, perencanaan dan penganggaran pada anggaran pendapatan dan belanja daerah agar pengguna anggaran lebih optimal dengan menetapkan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, ekonomis dan *akuntable*.

Pendapatan yang diterima perusahaan diperoleh dengan mengurangi semua biaya operasiona berupa bunga dan pajak yang ditanggung. Dengan adanya pendapatan yang diterima akan dapat digunakan bagi perusahaan untuk ekspansi dan dari sisi pemilik akan dijadikan sebagai tingkat pengembalian atas investasi yang ditanamkan bisan berupa dividen dan pengambilan sebagian dari pendapatan untuk kepentingan pribadi. Untuk menjaga kelangsungan usaha diperlukan kepastian hukum untuk mengantisipasi perselisihan di antara pemilik saham yang ditentukan dalam pelaksanaan Rapat

Umum Pemegang Saham (RUPS). Sering terjadi perselisihan di antara pemegang saham dengan model saham preference sebab adanya keinginan sebagian para pemilik saham untuk menarik keuntungan untuk kepentingan pribadi.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat disajikan perumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana kepastian hukum menyangkut gaji terhadap pendapatan pada PT Inovasi Sinar Terang Medan.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Peranan hukum dalam penetapan besaran gaji sangat penting sebab besar kecilnya gaji yang diterima menyangkut hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Besaran gaji dan harga terhadap pendapatan yang diterima para pengusaha tidak luput dari kepastian hukum supaya tidak terjadi perpecahan di antara pemegang saham. Pecah kongsi mengakibatkan perusahaan akan tutup.

2. Tujuan Khusus

PT yang bergerak pada bidang pembuatan bahan makana yang siap saji bahwa penelitian ini kan memberikan maskan terkait dengan kepastian hukum menyangkut gaji, harga dan pendapatan. Untuk masa yang akan datang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bahwa perana hukum terkait dengan gaji, harga dan pendapatan sangat diperlukan untuk perbaikan kinerja perusahaan.

Bab 2

Landasan Teori

A. Peranan Hukum

1. Kepastian Hukum Menyangkut Gaji

Menurut Umar (2005:34) mengatakan gaji adalah balas jasa yang dibayar kepada karyawan tetap secara periodik serta mempunyai jaminan yang pasti. Menurut Handoko (2003:12) mengatakan gaji adalah pemberian pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Imbalan yang diterima karyawan atas pengorbana yang diberikan untuk mencarapai tujuan dan dilaksanakan bersama.

2. Kepastian Hukum Menyangkut Harga

Menurut Kotler dan Armstrong (2010:64) harga merupakan sejumlah uang yang harus diayarkan oleh konsumen untuk mendapatkan sebuah barang atau jasa yang dibutuhkan atau diinginkan konsumen. Sedangkan menurut Tjiptono (2005:30) harga merupakan salah satu bauran pemasaran yang membutuhkan pertimbangan yang cermat. Untuk melakukan pertukaran barang atau jasa membutuhkan satuan alat tukar yang sah disebut dengan uang. Produsen dan konsumen dapat melakukan transaksi jual beli yang terukur melalui adanya

uang yang dapat diterima oleh semua pihak. Transaksi yang terjadi dipasar berupa harga menggunakan satuan uang akan mempercepat pertukaran.

3. Kepastian Hukum Tentang Pembagian Pendapatan

Menurut Kartikahadi, dkk (2012:106) mengatakan aliran masuk dari manfaat ekonomi yang berasal dari kegiatan normal bisnis. Ikatan Akuntansi Indonesia (2015:23.1), pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari pelaksanaan aktivitas entitas yang normal dan dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan, penghasilan jasa, bunga, dividen, royalti dan sewa. Pendapatan muncul akibat adanya aktivitas ekonomi yang dapat digunakan memenuhi kewajiban operasional dalam jangka periode waktu tertentu.

Hukum bisnis dibuat untuk mengatur dan melindungi bisnis dari berbagai risiko yang mungkin terjadi di kemudian hari. Beberapa peranan hukum dalam bisnis adalah:

1. Menjamin berfungsinya keamanan mekanisme pasar secara efisien dan lancar.
2. Melindungi berbagai suatu jenis usaha, khususnya untuk jenis Usaha Kecil Menengah (UKM).
3. Membantu memperbaiki sistem keuangan dan perbankan.
4. Memberikan perlindungan terhadap suatu pelaku ekonomi atau pelaku bisnis.
5. Mewujudkan bisnis yang aman dan adil untuk semua pelaku bisnis

Hukum dibuat untuk menciptakan kehidupan yang aman, tertib, dan tentram, sama dengan hukum bisnis. Di bawah ini beberapa fungsi hukum bisnis adalah:

1. Menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi pelaku bisnis.
2. Pelaku bisnis dapat lebih mengetahui hak dan kewajibannya saat membangun bisnis, sehingga bisnisnya tidak menyimpang dari aturan yang ada dan telah tertulis dalam Undang-Undang.
3. Pelaku bisnis lebih memahami suatu hak-hak dan kewajibannya dalam suatu kegiatan bisnis

4. Terwujudnya sikap dan perilaku bisnis atau kegiatan bisnis yang adil, jujur, wajar, sehat, dinamis, dan berkeadilan karena telah memiliki kepastian hukum.

Sebagai payung hukum dalam menjalankan perusahaan perlu diberikan gambaran tentang sistem penggajian.

1. Sistem Penggajian

Ada 5 (lima) point penting yang harus diperhatikan perusahaan terkait dengan sistem penggajian yaitu:

- (a) Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh bersangkutan (pasal 17 ayat 1). Upah timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua pihak sebagai subjek hukum. Pengusaha berhak memerintah pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang diperjanjikan serta wajib membayar upah kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan.
- (b) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan (pasal 17 ayat 2). Selain membayar upah, pengusaha juga memberikan slip gaji sebagai bukti upah telah dibayar yang berisi detail penghasilan yang diterima karyawan seperti uoah pokok, tunjangan kehadiran, sekaligus potongan BPJS, pinjaman karyawan, dan pajak penghasilan PPh 21.
- (c) Pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh (pasal 18). Upah dibayar sesuai satuan waktu, pengusaha dapat mengupah pekerja secara harian, mingguan atau bulanan. Waktu pembayaran dapat disepakati dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (d) Pembayaran upah harus dilakukan dengan satuan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia (pasal 21). Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dinyatakan dalam mata uang maka harus dibayarkan dalam mata uang rupiah. Upah tidak boleh diberikan dalam bentuk lain misal barang atau natura,

- (e) Dalam hal upah dibayarkan melalui bank maka upah sudah dapat dituangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati oleh kedua belah pihak (pasal 22). Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada pekerja atau melalui bank. Apabila dibayarkan melalui bank maka perusahaan menjamin bahwa upah telah masuk kedalam rekening karyawan pada tanggal penggajian yang telah disepakati.
2. Kebijakan pengupahan dibuat untuk:
- (a) Adanya pembayaran upah/gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.
 - (b) Mengadakan difrensiasi penghargaan pengupahan atau penggajian dalam perbedaan skill, tanggungjawab, usaha dan kondisi kerja.
 - (c) Mengadakan suatu pembinaan pengupahan atau penggajian sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
3. Beberapa ketentuan yang terkait dengan harga menurut Undang-Undang No.5 tahun 1999 yaitu:
- (a) Pelaku usaha dilarang membuat perjanjian dengan pelaku usaha saingannya untuk menetapkan harga atas suatu barang dan atau jasa yang harus dibayar konsumen atau pelanggan pada pasar berangkutan yang sama.
 - (b) Pelaku usaha dilarang membuat perjanjian yang mengakibatkan pembeli yang satu harus membayar dengan harga yang berbeda dan harga yang harus dibayar oleh pembeli lain untuk barang dan atau jasa yang sama.
 - (c) Pelaku usaha dilarang membuat perjanjian dengan pelaku usaha pesaingnya untuk menetapkan harga dibawah harga pasar yang dapat mengakibatkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat.
 - (d) Pelaku usaha dilarang membuat perjanjian dengan pelaku usaha lainnya yang membuat persyaratan bahwa penerima barang dan atau jasa yang diterimanya dengan harga yang lebih rendah daripada harga yang diperjanjikan sehingga dapat mengakibatkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat.

4. Sumber-sumber pendapatan:
 - (a) Pendapatan internal yaitu pendapatan yang diperoleh dari para anggota atau pemegang saham (modal awal) atau semua yang berhubungan dengan pendapatan perusahaan itu sendiri.
 - (b) Pendapatan eksternal yaitu pendapatan yang diperoleh dari pihak luar yang berperan atau setidaknya memperlancar kegiatan perusahaan, pendapatan ini bisa diperoleh dari bunga bank dan lain-lain.
 - (c) Hasil usaha yaitu pendapatan yang diperoleh perusahaan atas hasil aktivitas atau kegiatan perusahaan atau pendapatan jasa dari aktivitas yang diberikan.
5. Metode pengakuan pendapatan
 - (a) Kinerja Khusus

Digunakan untuk pendapatan jasa yang dihasilkan dengan aksi tunggal.
 - (b) Kinerja proporsional

Digunakan untuk mengakui pendapatan jasa yang dihasilkan oleh lebih dari aksi tunggal dan hanya jika jasa melebihi satu periode akuntansi.
 - (c) Kinerja selesai

Digunakan untuk mengakui pendapatan jasa yang dihasilkan dengan sekali pengiriman barang meskipun pengepakan dan transportasi mendahului.

B. Indikator Peranan Hukum

Dalam menentukan besaran pengaruh yang dibentuk terhadap pendapatan yang berhubungan dengan harga dan pengajian perlukan ditentukan tolak ukur-tolak ukur yang dijadikan sebagai indikator penelitian. Berikut indikator yang digunakan dalam pendapatan adalah

- (a) Kepuasan, adanya kesuaian manfaat yang diterima dengan pengorbanan yang diterima.
- (b) Nilai tambah, perbandingan besaran yang diterima dengan pengorbanan dapat digunakan untuk kebutuhan yang lainya sebagai simpanan.
- (c) Patokan, pendapatan yang diterima sesuai dengan patokan yang ditetapkan oleh pemerintah sehingga tidak berlawanan dengan undang-undang.
- (d) Pembanding, pendapatan yang diterima sesuai dengan yang berlaku bagi perusahaan lainnya yang sejenis.

Dalam menentukan peranan harga diperlukan indikator yang terdapat pada harga adalah

1. Harga terjangkau yaitu konsumen yang membeli suatu produk dengan harga terjangkau sehingga mudah dicapai atau dibeli.
2. Harga bersaing yaitu konsumen membedakan harga dengan produk yang mau dibeli.
3. Harga sesuai kualitas yaitu sebelum konsumen membeli produk biasanya memperhatikan kualitas dengan harga.

Dalam menentukan pengukuran terhadap gaji diperlukan indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Keadilan internal, para pegawai melaksanakan tugas yang sama dengan kritikal yang sama diimbangi dengan pengupahan yang sama.
2. Keadilan eksternal, pegawai dalam organisasi yang sama menerima imbalan yang sama dengan organisasi lain dalam kegiatan yang sejenis pada pekerjaan yang sama.
3. Taraf hidup, gaji yang diterima pegawai sesuai dengan jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Memenuhi kebutuhan, gaji yang diterima pegawai sesuai kebutuhan personal.
5. Semangat kerja, gaji yang diterima pegawai mampu menimbulkan semangat kerja.

6. Kesejahteraan, gaji yang diterima pegawai menjamin haru tua berupa asuransi dan kesehatan.

C. Tujuan Gaji, Harga dan Pendapatan

1. Tujuan Penetapan Harga

Konsumen sebelum melakukan keputusan membeli perlu memperhatikan tujuan penetapan harga yaitu

- a. Orientasi laba

Dengan adanya harga yang disepakati akan mampu mencerminkan besaran laba yang diterima.

- b. Orientasi volume

Pembentukan harga mengandung ketentuan jumlah unit barang dan jasa yang diterima.

- c. Orientasi citra

Penetapan harga tinggi mencerminkan citra (image) yang bagus dikalangan masyarakat.

2. Tujuan Penggajian

Dalam mengkaji arah dalam menentukan tujuan penggajian dapat dikaji dengan dua sisi yaitu :

- (1) Sisi Perusahaan

Penetapan pengajian bagi perusahaan akan digunakan sebagai standar penetapan kemampuan perusahaan dalam memberikan tanggungjawab kepada publik. Tanggung jawaban kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan pendapatan yang sebagian akan diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah. Disamping itu perlu juga dipandang dengan pemberian upah akan sisihkan untuk cadangan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan menyisihkan pendapatan untuk kepentingan

ekspansi sangat diperlukan agar perusahaan menunjukkan kemampuan bersaing dan pengembangan usaha dalam mencapai posisi perusahaan di antara perusahaan lain terutama perusahaan lain menghasilkan produk yang sama.

(2) Sisi Karyawan

Bagi karyawan bahwa penggajian dipandang sebagai sumber pendapatan yang akan dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan dengan adanya pendapatan di mana seorang karyawan akan menggunakan gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan sekunder. Kebutuhan yang paling mendasar akan segera dipenuhi jika pendapatan yang diterima karyawan sesuai dengan standar kehidupan tanpa dibebani hutang dengan pihak lain. Seorang karyawan pemanfaatan gaji akan dimanfaatkan untuk kebutuhan berjaga-jaga bisa dalam bentuk tabungan. Besaran untuk kebutuhan mberjaga-jaga biasanya dibuatkan setelah adanya sisa target kebutuhan pokok sesuai dengan kondisi. Kondisi ekonomi akan memberikan masukan bahwa ada perbedaan pemanfaatan dalam pemanfaat kebutuhan berjaga-jaga untuk menyimpan dibank atau berinvestasi seperti membeli tanah atau rumah dan lain-lain.

3. Tujuan Pendapatan

Pendapatan perusahaan sesuai dengan laporan keuangan pada periode tertentu akan akan dijadikan sebagai bahan kajian yang diputuskan dalam Rapat Umu Pemegang Saham (RUPS). Kesepakatan untuk menerima dan menolak laporan kinerja keuangan oleh manajer perusahaan kepada pemilik saham diperlukan kajian lebih mendalam sesuai dengan hasil audit baik pihak internal dan eksternal. Semua kebijakan yang akan dilakukan tidak terlepas dari hasil mufakat dan kesepakatan bersama di antara pemegang saham untuk menentukan langkah-langkah kedepan yang akan disepakati termasuk dalam pembagian dividen. Besaran dividen yang akan diterima oleh para pemilik modal atau saham dengan besaran disesuaikan dengan anggaran rumah tangga perusahaan yang telah dibuat pada periode pembentukan atau sesuai dengan kesepakatan terakhir. Guna menghindari penyimpangan dari ketentuan yang disepakati campur tangan pihak hukum daslam menegaskan aturan jika terjadi konflik kepentingan dalam hal status keuangan.

Konflik kepentingan yang tercipta akan membawa pengaruh terhadap penerimaan dan penolak Rapat Umum Pemegang Saham yang membawa efek

kepada citra perusahaan dikalangan masyarakat. Pencitraan perusahaan dengan kondisi yang kurang menguntungkan akan membuka peluang kepada perusahaan lain yang sejenis untuk memasuki pasar yang sebelumnya digarap. Pendatang baru dalam pasar akan terjun bebas tanpa hambatan dikala terjadi konflik kepentingan yang tidak berakhir. Perlu juga disadari bahwa setiap terjadi kondisi yang kurang menguntungkan maka perusahaan akan kehilangan pangsa pasar dan membuka peluang kepada perusahaan lain untuk merebut pasar.

Kondisi yang sangat baik bagi perusahaan bahwa pendapatan akan digunakan untuk ekspansi perusahaan di mana selisih pendapatan setelah dikurangi dengan seluruh biaya digunakan untuk perluasan dengan membuka cabang yang baru. Disamping itu juga bahwa kondisi perusahaan dengan selisih pendapatan surplus akan digunakan untuk kepentingan internal perusahaan seperti mengganti peralatan atau membeli mesin baru menggantikan mesin yang sudah lama. Ada juga bahwa pendapatan bersih yang diterima dicadangkan untuk kebutuhan berjaga-jaga di mana dilakukan karena kondisi ekonomi yang tidak stabil. Kondisi ekonomi yang tidak stabil terutama oleh pengaruh ekonomi makro yang memaksa perusahaan untuk mencadangkan keuangan supaya perusahaan tetap bertahan jika terjadi krisis ekonomi. Sebuah pengalaman menunjukkan perlunya perusahaan melakukan pencadangan keuangan bahwa jika terjadi krisis secara ekonomi di mana memaksa perusahaan untuk tidak mampu bersaing akibat perubahan harga yang tidak stabil. Kebutuhan untuk tetap waspada pada setiap kondisi sangat diperlukan di mana persaingan dan kondisi ekonomi yang memaksa perusahaan untuk membuat kebijakan pada setiap kemungkinan yang akan terjadi dikemudian hari.

Bab 3

Metode Penelitian

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survey. Babbie (2014) mengemukakan bahwa rancangan penelitian survey memiliki tiga tujuan umum, yaitu deskripsi, eksplanasi, dan eksplorasi. Tujuan deskriptif dari penelitian ini untuk menggambarkan karakteristik tertentu dari populasi berdasarkan data sampel. Metode penelitian jenis deskriptif menginterpretasi obyek sesuai dengan apa adanya artinya bahwa dalam penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian, dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini pada PT. Sinar Inovasi Terang yang beralamat di Jalan Gaperta Ujung, kota Madya Medan. Waktu penelitian pada bulan April sampai dengan Juli 2021.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi sebanyak 163 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sampel adalah 116. Pengambilan sampel dengan teknik probability sampling dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2011).

D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel pada penelitian ini di mana variabel bebas (X) terdiri atas X1 adalah gaji, X2 adalah harga. Sedangkan variabel terikat Y adalah pendapatan yang akan memberikan hubungan baik secara parsial dan simultan.

E. Aspek Pengukuran

Dalam penelitian ini ditunjukkan aspek pengukuran sebagai berikut:

Defenisi	Indikator	Model pengukuran
Gaji adalah besaran antara penerimaan dan pengorbanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Taraf hidup 4. Memenuhi kebutuhan 5. Semangat kerja 6. Kesejahteraan 	Regresi linier berganda
Harga : Kesepatan antara pembeli dan penjual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harga terjangkau 2. Harga bersaing 3. Harga sesuai kualitas 	Regresi linier berganda
Pendapatan : Sejumlah uang yang diterima secara teratur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan 2. Nilai tambah 3. Patokan 4. Pemanding 	Regresi linier berganda

F. Analisa Data Penelitian

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan dengan cara :

- Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach ditentukan $> 0,6$ atas penggunaan angket atau kuesioner dengan skala Likerd.
- Validitas menggunakan Product Moment ditentukan r hitung $> r$ tabel.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda berguna mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan : Y: Pendapatan X1: Gaji X2: Harga a :Konstanta b: Koefisien

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan mengetahui hasil estimasi regresi terbebas dari bias dan digunakan memastikan data terdistribusi normal.

- Uji Normalitas. Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogrov Smirnov dengan signifikansi 0,05 dengan syarat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.
- Uji Heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan grafik scatterplot dengan pola titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y.
- Uji Multikolinieritas. Ada tidaknya multikolinieritas ditunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance mendekati 1.

H. Uji Hipotesis

1. Uji – t

Bentuk pengujian adalah : $H_0: b_1 = 0$ artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. $H_a: b_1 \neq 0$ artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan menggunakan signifikansi jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 terima dan H_a tolak dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 terima dan H_a terima.

2. Uji – F

Bentuk pengujian adalah $H_0: b_1 = b_2 = b_i = 0$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_a = b_1 \neq b_2 \neq b_i \neq 0$ artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 terima dan H_a tolak jika jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 terima dan H_a terima.

I. Uji Determinasi

Nilai koefisien determinan pada R square diatas 0,5 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < < 1$). Jika mendekati satu maka variabel bebas mampu menerangkan terikat dan semakin kecil atau mendekati nol maka pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.

Bab 4

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan r hitung dengan syarat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai dengan r hitungan untuk indikator gaji: keadilan internal adalah 0,513, untuk keadilan eksternal adalah 0,588, untuk taraf hidup adalah 0,455, untuk memenuhi kebutuhan adalah 0,512, untuk semangat kerja adalah 0,585, untuk kesejahteraan adalah 0,426. Indikator Harga untuk harga terjangkau adalah 0,779, untuk harga bersaing adalah 0,901, untuk harga sesuai kualitas adalah 0,781. Variabel terikat Y dengan indikator pendapatan untuk kepuasan adalah 0,493, untuk nilai tambah adalah 0,581, untuk patokan adalah 0,780, untuk perbandingan adalah 0,749. Dari data hasil pengolahan dapat disimpulkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,1824, maka telah dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

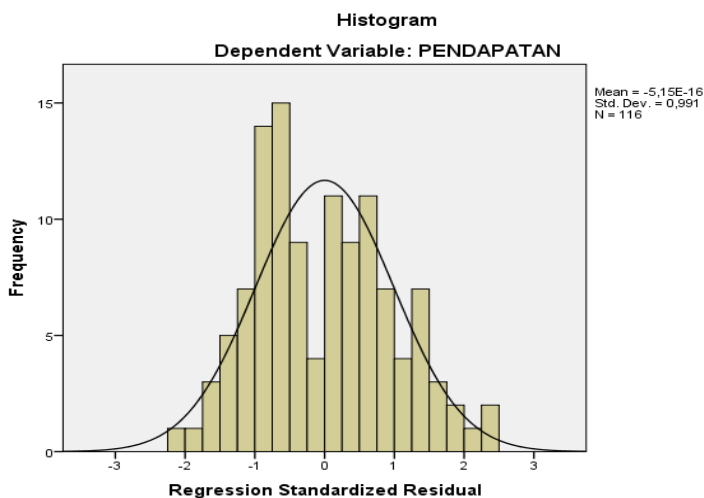
Pengujian dengan menggunakan realibilitas dilakukan dengan membandingkan antara Cronbach's Alpha 0,661 lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data dikatakan reliabel.

Tabel 4.1: Realibilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	13

3. Asumsi Klasik

Untuk pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas dapat diketahui dengan menggunakan kurva normal berbentuk histogram.

**Gambar 4.1: Histogram**

Dari gambar histogram diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk kurva telah kurva normal dengan bentuk kurva yang simetris di mana sisi sebelah kanan dan sisi sebelah kiri adalah sama atau berbentuk lonceng. Dengan menggunakan signifikansi diperoleh 0,000 dengan signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa r hitung lebih kecil dari signifikansi 0,05 maka telah memenuhi uji normal.

Dengan menggunakan nilai VIF 1,077 (Variance Inflation Factor) untuk menentukan multikolinearitas pada tabel berikut:

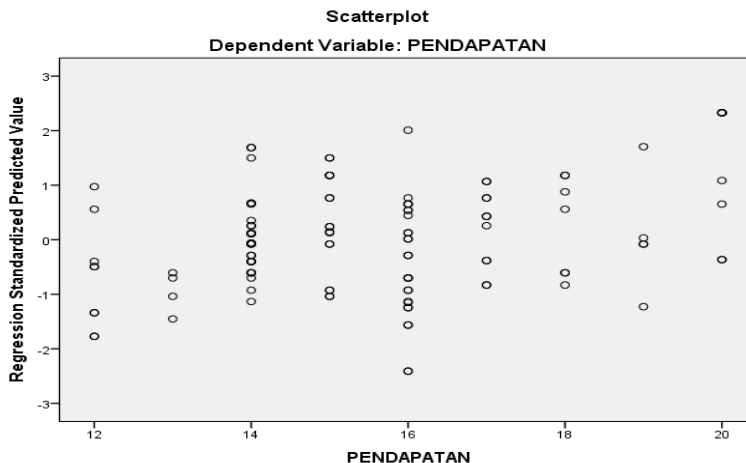
Tabel 4.2: Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9,762	1,721		5,673	,000					
	GAJI	,139	,071	,182	1,966	,052	,241	,182	,175	,929	1,077
	HARGA	,214	,090	,221	2,390	,018	,269	,219	,213	,929	1,077

a. Dependent Variable: PENDAPATAN

Kesimpulan: Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1, berarti tidak terdapat multikolinieritas /kolerasi antar variabel bebas. Syarat uji heteroskedastisitas dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan melihat grafik Scatterplot pada heteroskedastisitas berikut.



Gambar 4.2: Scatter Plot

Kesimpulan: Tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan regresi linier dapat ditentukan sebagai berikut:

$$Y = 9,762 + 1,139X_1 + 0,214X_2$$

Kesimpulan : Konstanta 9,762, artinya pendapatan naik 9,762 jika gaji dan harga tidak dimasukkan. Gaji (X_1) 1,139 artinya jika gaji naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka pendapatan akan naik sebesar 1,139. Harga (X_2) 0,214 artinya jika harga naik satu satuan dan variabel lainnya tetap maka pendapatan akan naik sebesar 0,214.

5. Uji Hipotesis

Hasil pengujian t (secara parsial) diperoleh hasil pengujian gaji untuk nilai t hitung 1,966 dengan nilai t tabel 0,67600 dan tingkat signifikansi 0,052 dan untuk harga di mana t hitung 2,390 dengan signifikansi 0,018 dengan batas signifikansi 0,05 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai F hitung sebesar 5,607 lebih besar nilai F tabel 2,66 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti secara bersama-sama gaji dan harga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan atau H_a diterima dan H_0 ditolak.

6. Koefisien Determinan

Hasil perhitungan koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,103 berarti 10,3% artinya pendapatan dijelaskan variabel gaji dan harga terhadap pendapatan sedangkan sisanya yaitu 89,7% dipengaruhi variabel lainnya misalnya hukum perlindungan konsumen, peraturan daerah, dll.

B. Pembahasan

1. Hubungan secara parsial : Kepastian hukum gaji terhadap pendapatan dibuktikan dengan nilai t hitung 1,966 dan kepastian hukum harga t hitung 2,390 dengan tabel 0,676 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel maka kepastian hukum gaji dan harga harus dipertahankan.
2. Hubungan secara simultan : Besar pengaruh simultan dengan F hitung 7,93 dan F tabel 2,66 bahwa kepastian hukum dan kepastian

harga secara bersama-sama harus dipertahankan karena f hitung lebih besar daripada f tabel.

3. Hubungan koefisien determinan : Kepastian hukum gaji dan kepastian hukum harga adalah 10,3% sedangkan variabel lainnya 89,7% maka perlu memperbaiki supaya pendapatan dapat dinaikkan yang diakibatkan oleh kepastian gaji dan kepastian harga.

Bab 5

Kesimpulan dan Saran

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepastian hukum gaji terhadap pendapatan dibuktikan dengan nilai t hitung 1,966 dan kepastian hukum harga t hitung 2,390 dengan tabel 0.676 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel maka kepastian hukum gaji dan harga harus dipertahankan
2. Besar pengaruh simultan dengan F hitung 7,93 dan F tabel 2.66 bahwa kepastian hukum dan kepastian harga secara bersama-sama harus dipertahankan karena f hitung lebih besar daripada f tabel.
3. Kepastian hukum gaji dan kepastian hukum harga adalah 10,3% sedangkan variabel lainnya 89,7% maka perlu memperbaiki supaya pendapatan dapat dinaikkan yang diakibatkan oleh kepastian gaji dan kepastian harga.

B. Saran

Dengan persaingan bisnis yang bersaing dipasar global diperlukan untuk terus mengembangkan promosi baik dengan menggunakan media elektronik dan cetak. Perusahaan perlu mempertimbangkan tingkat kesejahteraan para karyawan dengan mengikutkan karyawan dalam program-program kesejahteraan yang dibuatkan oleh pemerintah. Dengan adanya harga dan gaji yang berdampak pada kesejahteraan karyawan yang dijadikan karyawan sebagai sumber pendapatan menjadi tanggung jawab sosial supaya tidak bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing
- Brigham, 2016. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T., & Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2005. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa, Jakarta: Ghala Indonesia.
- Kotler, Philip. 2010. Manajemen Pemasaran. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Siregar, Sofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Penanda Group.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta

KEPASTIAN HUKUM MENYANGKUT GAJI DAN HARGA TERHADAP PENDAPATAN PT. INOVASI SINAR TERANG MEDAN

Penulisan buku ini bertujuan untuk mengetahui kepastian hukum tentang gaji, harga dan pendapatan dengan menggunakan kuesioner kepada 116 responden. Setelah data dikumpulkan diolah maka menghasilkan kepastian hukum gaji terhadap pendapatan dibuktikan dengan nilai t hitung 1,966 dan kepastian hukum harga t hitung 2,390 dengan tabel 0.676 sehingga t hitung lebih besar daripada t tabel maka kepastian hukum gaji dan harga harus dipertahankan.

Besar pengaruh simultan dengan F hitung 7,93 dan F tabel 2.66 bahwa kepastian hukum dan kepastian harga secara bersama-sama harus dipertahankan karena f hitung lebih besar daripada f tabel. Kepastian hukum gaji dan kepastian hukum harga adalah 10,3% sedangkan variabel lainnya 89,7% maka perlu memperbaiki supaya pendapatan dapat dinaikkan yang diakibatkan oleh kepastian gaji dan kepastian harga.



YAYASAN KITA MENULIS
press@kitamenulis.id
www.kitamenulis.id

ISBN 978-623-342-249-9

