

PELAKSANAAN KENAIKAN UPAH BERKALA DIHUBUNGKAN DENGAN PERUNDANG-UNDANGAN KETENAKERJAAN

Edward Christoper Stephanus, Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia,
email: christhoperedward@gmail.com

Stevany Salim, Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia,
email: stevanysalim15@gmail.com

<https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i03.p14>

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini ialah untuk mengkaji kepastian hukum dalam hal kenaikan upah berkala, dimana kenaikan upah berkala belum dijelaskan secara mendetail dan mengingat bahwa upah juga merupakan hak pekerja yang penting untuk kelangsungan hidup pekerja dan juga untuk menjaga SDM yang terdapat dalam perusahaan. Studi ini menggunakan metode hukum empiris yang berasal dari penelitian lapangan dengan perbandingan peraturan dan peristiwa yang berlaku dibandingkan dengan penelitian hukum. Hasil studi ini menunjukkan bahwa mengenai kenaikan upah berkala dalam perusahaan swasta belum ada suatu hukum ataupun perundang-undangan yang mengatur bagaimana tata cara penyusunan kenaikan upah berkala yang paling sesuai untuk kelangsungan hidup pekerja /karyawan dan keberlangsungan perusahaan.

Kata Kunci : kenaikan upah berkala, kepastian hukum, upah

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine legal certainty in terms of periodic wage increases, where periodic wage increases have not been explained in detail and considering that wages are also an important worker right for the survival of workers and also to maintain human resources in the company. This study uses empirical legal methods derived from field research with a comparison of applicable regulations and events compared to legal research. The results of this study indicate that regarding periodic wage increases in private companies there is no law or regulation that regulates the most appropriate procedure for the preparation of periodic wage increases for the survival of workers/employees and the sustainability of the company.

Keywords : periodic wage increases, legal certainty, wage

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia ialah negara hukum dimana sesuai dengan pasal 1 ayat 3 UUD 1945, yang berbunyi “bahwa setiap bagian kehidupan dalam kemasyarakatan dan kenegaraan dan pemerintahan harus didasarkan diatas hukum”. Dari sudut pandang tersebut maka kita bisa mengartikan bahwa Indonesia menjunjung tinggi hukum untuk menyejahterakan kehidupan masyarakat. Di Indonesia, khususnya dalam dunia bisnis, tidak dapat dilawan bahwa pekerja dan pengusaha atau karyawan dan perusahaan tidak dapat dipisahkan.¹

Menurut Pasal 1 angka 1 UU No 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan adalah semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja / buruh / pekerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk

¹ Patmawati., Azharuddin., Berutu., Chris, Anggi Natalia dan Pakpahan, Elvira Fitriyani. “Legal Remedies toward Default in Frontliner Work Agreement Contract”.

menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Contohnya pegawai/staff, pekerja, dan sebagainya.

Adapun peraturan yang berlandaskan tujuan sebagai berikut :

1. Menggunakan tenaga kerja seoptimal mungkin.
2. Mewujudkan pemerataan lowongan kerja dan penyediaan tenaga kerja / pekerja / buruh yang dapat sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional.
3. Menyediakan perlindungan kepada tenaga kerja / pekerja / buruh dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja / pekerja / buruh dan keluarganya.

Bekerja merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk bisa mendapatkan suatu penghasilan (upah) atau uang yang digunakan untuk memenuhi kehidupan keseharian. Dalam upaya untuk mendapatkan penghasilan (upah) tersebut, maka seseorang memerlukan bantuan dari orang lain karena tidak dapat berdiri sendiri dan nantinya bantuan ini yang akan membentuk suatu ikatan saling tolong menolong untuk memberikan segala kepada orang lain yang memerlukan. Seseorang yang tidak mempunyai modal yang cukup, akan bekerja kepada orang lain yang juga membutuhkan suatu pekerjaan agar usaha tersebut dapat terlaksanakan.

Dalam bekerja, setiap orang memiliki perannya masing-masing dengan kompetensi yang berbeda, dan juga akan menghasilkan upah yang berbeda. Tidak sedikit pula pekerja yang terpaksa kehilangan pekerjaannya, dikarenakan kondisi perusahaan yang mengharuskan pengusaha mengurangi tenaga kerja. Dengan adanya UU Ketenagakerjaan ialah juga supaya setiap perusahaan memiliki suatu standar untuk bagaimana memperlakukan seorang pegawai, supaya menghindari adanya diskriminasi pegawai.

Suatu pekerjaan dituntut untuk memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas agar dapat memicu pekerja lainnya untuk bisa berkembang menjadi SDM yang lebih berkualitas. Selain lingkungan kerja, kompetisi, dan lingkungan yang bagus, upah juga merupakan peran yang penting dalam membentuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, karena tanpa SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, maka perusahaan juga akan mengalami kerugian. Belum maksimalnya kinerja tersebut dimungkinkan karena banyak hal, salah satu diantaranya adalah masalah kompensasi.²

Upah telah menjadi dasar bagi tenaga kerja / pekerja / buruh. Oleh karena itu, pemerintah harus memberikan perlindungan bagi upah pekerja. Daya dorong utama pekerja/buruh dalam melakukan suatu pekerjaan ialah upah agar dapat mencapai kesejahteraan. Ada suatu ungkapan "Kalau Gaji kurang sedikit, pasti rebut, kalau lebih, pasti semuanya diam". Dan itulah realita yang dihadapi, semua hal yang menyangkut hak upah, lembur, bonus, dan insentif nilai serupiah pun sangat berarti bagi para pekerja dan sering menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan dengan cepat atau secara proporsional.

Secara hukum, Pengusaha memberikan upah kepada pekerja / buruh bukanlah sebuah hadiah melainkan suatu kewajiban. Apabila ternyata pekerja/buruh bekerja tidak

² Agusno, Bambang Edy. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan MUBA Electric Power". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2021 : 1 -13

sesuai dengan yang telah diperjanjikan, maka pekerja/buruh tidak berhak atas upah dari pengusaha. Begitu juga sebaliknya, apabila pekerja/buruh tidak mendapatkan upah / gaji yang sesuai dengan nominal yang telah disepakati, maka pekerja/buruh berhak untuk menuntut upah yang sesuai perjanjian yang telah disepakati. Kebijakan ini dibuat oleh pemerintah untuk dapat melindungi para pekerja / buruh. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas, kemajuan perusahaan, perkembangan ekonomi, maka pemerintah membentuk suatu kebijakan yaitu kebijakan upah minimum.

Dalam UU Ketenagakerjaan, adanya suatu standar dalam pengupahan, dimana semua pekerjaan bisa menghasilkan upah, dan agar setiap pegawai menerima upah yang proposional dengan pekerjaan yang dilakukan atau sesuai dengan yang telah dijanjikan.

Perkembangan industri di Indonesia telah berkembang dengan pesat sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang mulai membaik. Dalam menjalankan tugasnya, perusahaan-perusahaan menghadapi berbagai tantangan yang menantang antara lain tuntutan perusahaan untuk menaikkan produktivitas, situasi, dan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang tidak menentu yang pada intinya bermula dari kesejahteraan dan penghasilan. Perbedaan upah yang tepat dan adil antar setiap pekerjaan dan jabatan dapat terwujud dengan cara, dari berbagai cara salah satunya adalah melakukan penerapan sebuah struktur skala upah atau upah dalam perusahaan.³

Kenaikan gaji berkala (KGB) adalah kenaikan gaji yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yakni setiap dua tahun sekali dan apabila telah memenuhi persyaratan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 (Pemerintah, 2015) tentang Perubahan Ketujuh Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS.⁴

Reddoorz Plus Near Delipark merupakan suatu perusahaan akomodasi untuk pariwisata dan memiliki jumlah karyawan yang sedikit. Reddoorz Plus merupakan suatu usaha menengah dan secara hukum terlepas dari mengikuti standar upah minimum, tetapi setiap tahun karyawan akan diharapkan untuk terus berkembang kinerjanya, dimana setiap tahun perusahaan juga akan berkembang, maka Reddoorz Plus Near Delipark juga semestinya adanya menetapkan Kenaikan Upah Berkala supaya bisa menjaga kesejahteraan pekerja / buruh dan meningkatkan efektifitas bekerja meskipun masih tergolong kelas usaha menengah.

1.2 Rumusan Masalah

Beberapa variabel ataupun masalah yang menjadi perhatian dari penulis untuk diteliti ialah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Ruang Lingkup upah dalam UU Ketenagakerjaan
2. Kenaikan Upah Berkala UU no. 13 Tahun 2003 dan PerMen Ketenagakerjaan RI No 1 Tahun 2007

³ Rohmatun, Siti. "Implementasi Pasal 92 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Usaha Mandiri Bersama Karanganyar". Seminar Nasional "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan dan Pasien dalam Perspektif UU No.36 Tahun 2014" Hotel Sahid Jaya Surakarta Sabtu, 8 April 2017, Universitas Islam Batik Surakarta

⁴ Sari, Wahyuni Eka. "Kenaikan Gaji Berkala Negeri Sipil Menggunakan Fuzzy Simple Additive Weighting". *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*. Volume 14, Nomor 2, September 2019 : 88-93

3. Bagaimana pelaksanaan upah berkala pada Reddoorz Plus Near Delipark

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dalam penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui apa saja komponen upah dalam UU no. 13 tahun 2003 dan PerMenKer No 1 Tahun 2007
2. Untuk mengidentifikasi penyusunan skala upah yang diperlukan bagi usaha menengah
3. Untuk menganalisis proses pengupahan upah berkala yang diterapkan pada perusahaan Reddoorz.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris yang berasal dari penelitian lapangan dengan perbandingan peraturan dan peristiwa yang berlaku dibandingkan dengan penelitian hukum.⁵ Metode penelitian empiris merupakan salah satu pendekatan yang menganalisis tentang efektivitas produk hukum dalam masyarakat.⁶ Dan dalam pengumpulan data kami akan memakai metode wawancara dan dokumentasi serta pembagian data dengan teori-teori yang telah ada.

Agar lebih spesifik, pada penelitian ini, kami akan lebih berfokus pada beberapa aspek yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peninjauan teori pada UU. No 13 tahun 2003
2. Peninjauan teori pada PerMenKer No. 1 Tahun 2017
3. Sistem Pengupahan pada Reddoorz Plus Near Delipark

Sumber hukum yang akan kami gunakan ialah UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PerMenKer No. 1 Tahun 2017

Proses atau tahapan dalam menganalisis data yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

1. Menggambarkan sistem pengupahan yang terdapat pada UU. No. 13 Tahun 2003 dan PerMenKer No. 1 Tahun 2017
2. Menganalisis contoh kasus pada Reddoorz Plus Near Delipark, dan mencocokkannya dengan UU dan PerMenKer

⁵ Tantowid, Vincent Leonardo. "Legal Position Agreement with Personal Guarantee at Bank Medan Branch"

⁶ Wijaya, Wilson. "Heirs of Sultan Deli X's Legal Position on Land Procurement Object for Medan-Binjai Highway Project"

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Ruang Lingkup Upah dalam UU Ketenagakerjaan

Pengertian Upah

Upah memegang peran penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja. Dapat dikatakan juga bahwa upah menjadi tujuan utama dari seseorang dalam melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.⁷

Mengingat UU no. 13 Tahun 2003, pekerja adalah setiap orang yang dapat menjalankan usaha untuk menciptakan produk dan tambahan administrasi untuk mengatasi masalah mereka sendiri dan untuk daerah setempat.⁸ Dalam Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah kebebasan pekerja/buruh yang diperoleh dan dikomunikasikan sebagai uang tunai sebagai balas jasa dari pelaku usaha atau pengelola yang tidak benar-benar diselesaikan dan dibayar dengan pengaturan kerja, pengertian atau peraturan, termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya. Pekerja/Buruh adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi, dimana tenaga ahli ini harus menyetujui permintaan dan pedoman yang diberikan oleh pengusaha (manajer) yang bertanggung jawab terhadap iklim organisasi, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh upah dan jaminan kehidupan lainnya.⁹

Selain pengertian diatas, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah diartikan sebagai uang atas balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah juga merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam memproduksi dimana dengan kata lain upah merupakan harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam memproduksi.

Intisari dari gagasan upah itu sendiri adalah hak yang harus diperoleh atau dibayarkan kepada buruh sebagai suatu jenis upah atas pekerjaan mereka, yang kesemuanya didasarkan pada pengaturan, pengaturan atau undang-undang, guna meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

Upah menurut para ahli :

1. **Gitosudarmo (1995)** mendefinisikan upah sebagai balasan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja / buruh, yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka upah akan tetap diterima secara penuh.¹⁰
2. **Hasibuan (1999)** berpendapat bahwa upah sebagai imbalan yang dibayar secara teratur kepada pekerja / buruh yang tetap serta mempunyai suatu jaminan yang pasti.¹¹

⁷ Husni, Lalu, S.H., M.Hum. "Pengantar HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA - Ed. Revisi" (Jakarta:PTGrafindo Persada), 2007. :148

⁸ Lestari, Veronika Nugraheni Sri., Cahyono, Dwi., Wajdi, Muh. Barid Nizaruddin. "Sistem Pengupahan di Indonesia". *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam Universitas Dr. Soetomo*, 8, No. 2 (2017): 144-154

⁹ Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif". *Alumni Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 9, No. 2 (2017) :1-26

¹⁰ Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli (<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>) Gitosudarmo

¹¹ Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli (<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/definisi-pengertian-upah-menurut-ahli.html>) Hasibuan

3. Definisi gaji pokok menurut **Handoko (1993)** adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya
4. Menurut **Edwin B. Flippo**, upah adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
5. **Hadi Poernomo** mengartikan upah sebagai jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu
6. **Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN)** berpendapat bahwa upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja.

Prinsip Dasar Upah

Prinsip - prinsip Dasar Upah dan gaji yang berdasarkan peraturan menurut pemerintah :

1. Terjalinya hubungan kerja.

Hubungan yang berfungsi antara bisnis dan pekerja harus didasarkan pada pemahaman bisnis. Ada tiga komponen wajib, khususnya pekerjaan, arahan dan hadiah atau upah di mana bahkan tanpa jejak dari ketiga komponen ini, berapa banyak uang tunai yang diperoleh seseorang tidak dianggap sebagai upah atau tingkat pembayaran.

2. Tidak adanya Diskriminasi.

Dalam pasal 11 PP No. 78 Tahun 2015, ditegaskan bahwa setiap tenaga ahli atau pekerja memenuhi syarat untuk upah yang sama untuk pekerjaan yang setara nilainya. Kalimat ini menyiratkan bahwa tidak ada perbedaan upah antara pekerja sejenis kecuali jika tempat spesialis itu unik. Selain posisi kerja, tidak ada perbedaan yang membuat kompensasi tidak disamaratakan. Dalam penyampaian upah juga digunakan norma penetapan ganti rugi, khususnya satuan waktu dan selanjutnya satuan hasil.

3. Tidak Bekerja, Tidak Ada Bayaran.

Upah tidak akan dibayarkan jika ahli atau buruh tidak masuk kerja atau tidak menyelesaikan pekerjaan. Untuk situasi ini diperjelas bahwa pekerja yang tidak mengurus pekerjaan tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan upah, tetapi bukan dengan alasan pemotongan gaji.

4. Cuti Tetap Diupah.

Tidak bekerja dalam konsep poin di atas berbeda dengan cuti. Dalam prinsip gaji atau upah, pemerintah mengatur bahwa ada tiga kondisi dimana karyawan tidak bekerja namun tetap mendapatkan upah atau gaji.

5. Pembayaran Gaji Sesuai Perjanjian.

Pembayaran gaji dilakukan sesuai kesepakatan ini benar-benar berlaku. Ada sebagian perusahaan yang memberikan gaji kepada karyawan pada pertengahan bulan atau akhir bulan. Beda dengan pembayaran gaji pada umumnya yang dilakukan di awal bulan. Nyatanya semua itu tergantung dengan kesepakatan pada awal perjanjian kerja.

6. Jumlah Gaji Pokok Minimal 75% dari Gaji Tetap.

Gaji tetap adalah jumlah dari gaji pokok + tunjangan tetap. Pihak HRD harus memastikan terlebih dahulu jumlah gaji tetap karyawan karena tidak boleh di bawah upah minimum yang diatur oleh pemerintah. Ribetnya perhitungan gaji ini bisa dipermudah dengan menggunakan aplikasi payroll, sehingga upah atau gaji karyawan dapat diberikan seadil-adilnya tanpa salah perhitungan.

7. Pembayaran dengan Mata Uang yang Sah.

Pembayaran gaji kepada pekerja/buruh harus dengan mata uang yang sah sesuai dengan yang diperjanjikan.

8. Total Pengurangan Upah Maksimum 50%.

Pemotongan gaji karyawan dapat diakibatkan oleh beberapa hal. Oleh karena itu pemerintah lebih menyarankan pemotongan tersebut hanya 50% dari upah maksimumnya, sehingga karyawan mendapatkan setengah bayaran karena pemotongan gaji.

Jenis Jenis Upah

Dalam Perhitungan upah juga terdapat jenis-jenis yang digunakan untuk dasar perhitungan upah, antara lain :

Jenis - jenis upah (dalam praktek perburuhan) :

- a. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasanya atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (Real Wages) merupakan uang nyata yang harus diterima oleh seorang buruh yang berhak. Ditentukan oleh daya beli upah tersebut dan tergantung kepada besarnya jumlah uang yang diterima dan besarnya biaya hidup yang diperlukan.
- c. Upah Hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya mencakup kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti asuransi, pendidikan, rekreasi, dan sebagainya.
- d. Upah Minimum (Minimum Wages) adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh majikan (pemberi upah) dalam menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.

Dengan kata lain, upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pekerja atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada para pekerjanya seperti :

- Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan upah minimum yang berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu provinsi. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah. UMP ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah yang berlaku hanya di sebuah kabupaten/kota.
- Upah Minimum Regional (UMR) ialah suatu standar minimum yang digunakan pengusaha untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh dalam lingkungan usahanya. Penetapan upah minimum didasarkan kepada kebutuhan hidup layak (KHL) yang direkomendasikan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan disahkan oleh Gubernur.
- Upah minimum sektoral terdiri dari :
 - Upah minimum sektoral propinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu propinsi.
 - Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota.

Selain itu upah minimum sektor yang ditetapkan oleh gubernur berdasarkan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh pada sektor yang bersangkutan. Penetapan upah minimum sektor ini dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota.

Komponen Upah

Berdasarkan PP Pengupahan, upah terdiri dari komponen berikut :¹²

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.¹³

Upah Pokok; adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan Tetap; adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak;

¹² Pasal 7 PP Pengupahan No 36 Tahun 2021

¹³ Pasal 94 UU No 13. Tahun 2003

Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

Tunjangan Tidak Tetap; adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

3.2 Kenaikan Upah Berkala menurut UU Ketenagakerjaan

Struktur dan Skala Pengupahan

Struktur upah adalah rencana tingkat upah dari yang paling rendah ke yang paling penting atau dari yang paling penting ke yang paling sedikit. Sementara itu, skala kompensasi adalah cakupan upah nyata dari yang terkecil hingga yang terbesar untuk setiap kelas jabatan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") disebutkan bahwa pengusaha menetapkan konstruksi dan besaran upah dengan mempertimbangkan golongan, kedudukan, tempat tinggal, pelatihan dan kemampuan. Demikian pula dalam PerMenKer 1/2017 dinyatakan bahwa konstruksi dan besaran upah harus disiapkan oleh pengelola dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, tempat tinggal, pendidikan, dan kemampuan. Berikut uraiannya :

1. Golongan adalah banyaknya Golongan Jabatan.
2. Jabatan adalah sekelompok tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi Perusahaan.
3. Masa kerja adalah lamanya keterlibatan melakukan pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam satuan tahun yang dibutuhkan dalam suatu jabatan.
4. Pendidikan adalah tingkat pembelajaran yang diperoleh dari pelatihan formal sesuai dengan kerangka instruksi publik yang dibutuhkan dalam suatu posisi
5. Kompetensi adalah kapasitas kerja yang menggabungkan bagian dari informasi, kemampuan, dan perspektif kerja sesuai dengan norma yang ditetapkan dan dibutuhkan dalam suatu posisi.

Rancangan dan besaran upah dikendalikan oleh otoritas organisasi sebagai surat pilihan dengan mempertimbangkan komponen-komponen di atas. Selain ditetapkan sebagai pengumuman, konstruksi dan besaran kompensasi ini harus diinformasikan kepada semua spesialis/pekerja oleh visioner bisnis secara mandiri.

Perencanaan besaran upah diharapkan sebagai suatu aturan untuk menentukan upah dengan tujuan adanya kepastian upah bagi setiap tenaga ahli/pekerja dan untuk memperkecil jurang pemisah antara upah yang paling kecil dan paling penting dalam organisasi yang bersangkutan.

Struktur dan skala upah berlaku untuk setiap spesialis/pekerja yang memiliki hubungan fungsional dengan pengusaha di organisasi yang bersangkutan. Struktur dan Skala Upah digunakan sebagai aturan untuk menetapkan upah tergantung pada unit waktu.

Pengusaha yang tidak mengatur Struktur dan Skala Pengupahan serta tidak menasihati seluruh Pekerja/Buruh, akan tergantung pada persetujuan Pengurus sesuai pengaturan peraturan sebagai :

1. Teguran tertulis.
2. Pembatasan kegiatan usaha.
3. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak dijelaskan secara terperinci mengenai langkah-langkah dalam menyusun struktur dan skala upah yang proposional.

Kenaikan Upah Berkala

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan PerMenKer No 1 Tahun 2007, tidak dijelaskan secara spesifik mengenai adanya perhitungan dan penyesuaian mengenai penyusunan Kenaikan Upah Berkala (KUB)

Kenaikan Upah Berkala ialah kenaikan gaji yang diberikan kepada pegawai negeri yang telah memasuki masa kerja tertentu atau pun masuk dalam golongan setiap 2 tahun sekali. Meskipun Kenaikan Upah Berkala (KUB) biasanya diterapkan untuk pegawai negeri, perusahaan atau usaha-usaha lainnya, tetap perlu menjalankan KUB untuk pegawai pegawainya.

Kepada Pegawai Negeri Sipil diberikan kenaikan gaji berkala apabila dipenuhi syarat-syarat :¹⁴

- a. telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala;
- b. penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata sekurang-kurangnya "cukup".

Penyusunan KUB dapat kita lihat melalui Lampiran I, Dalam menyusun KUB perlu dipertimbangkan beberapa hal, diantaranya :

- Penyesuaian Harga Kebutuhan Hidup

Terkait KUB, Perusahaan harus mempertimbangkan berapa banyak ekspansi setiap tahun karena ekspansi adalah laju ekspansi dalam biaya yang terjadi secara keseluruhan dan berlangsung sepanjang jangka waktu tertentu. Dengan cara ini, tingkat upah harus diubah pada dasarnya tergantung pada ekspansi sehingga buruh benar-benar memiliki kemampuan membeli untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Selain itu, organisasi juga harus fokus pada Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku di setiap ruang tempat mereka menjalankan pekerjaannya.

- Peningkatan Produktivitas Kerja

¹⁴ Pasal 11 PP No. 7 Tahun 1977

Peningkatan ini didasari oleh tingkat produktivitas dari pegawai/pekerja yang bisa direview atau pun dinilai kinerjanya seperti, Pencapaian Target Sales, Kepatuhan akan peraturan yang berlaku, aspek loyalitas, inovasi-inovasi yang membantu perusahaan.

- Kemampuan Perusahaan

Dari segi kemampuan, tidak semua perusahaan juga bisa menetapkan KUB, sama halnya dengan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Menengah) yang ditoleransi dari segi pengupahan untuk tidak perlu sesuai dengan UMR, begitu juga dengan KUB yang ditetapkan oleh perusahaan UMKM. Dalam usaha untuk menentukan KUB dalam UMKM, maka aspek kemampuan perusahaan sangatlah berpengaruh. Biasanya KUB yang ditetapkan lebih mengacu kepada kenaikan gaji tetap pertahunnya, dengan mempertimbangkan kenaikan jabatan, lamanya bekerja, inflasi tahunan, dan produktivitas pegawai.

3.3 Pelaksanaan Upah Berkala dalam Reddoorz Plus Near Delipark

Penyusunan Skala Upah pada Reddoorz Plus Near Delipark

Reddoorz Plus Near Delipark merupakan suatu usaha menengah yang bergerak di bidang pariwisata yang berada dibawah naungan CV. Tribeca Mas. CV. Tribeca Mas beridiri pada tahun 2019, CV Tribeca Mas bergerak di bidang perhotelan, lalu Reddoorz Near Delipark diresmikan pada 05 November 2020, di Medan.

Kelayakan upah dan kesejahteraan kaum pekerja hingga sekarang ini masih menjadi tema penting dan tuntutan utama dalam perjuangan pekerja/buru.¹⁵ Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui Kantor Wilayah Kementerian Tenaga Kerja atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi.¹⁶ Oleh karena itu seperti yang telah dibahas sebelumnya, pengusaha harus bisa mengikuti tata cara ataupun aturan pengupahan menurut UU no 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Kali ini kita akan meninjau salah satu Usaha kecil/menengah yang berada di kota Medan yaitu CV. Reddoorz dan kita akan meneliti apakah komponen upah yang telah diterapkan sesuai dengan UU no 13 Tahun 2003 dan apakah bagaimana penyusunan skala upah yang diterapkan. Penyusunan skala upah yang digunakan di CV. Reddoorz Plus Near Delipark ialah metode I Penyusunan Struktur dan Skala Upah dengan menggunakan Metode Rangkings Sederhana sesuai dengan PerMenKer No 1 Tahun 2017.

¹⁵ Kahpi, Ashabul. "PENGUPAHAN : TINJAUAN TERHADAP PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA". Jurnal Universitas Islam Negeri, 6. No. 2 (2018) : 67-85

¹⁶ Gani, Evy Savitri, "Sistem Perlindungan Upah di Indonesia" Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon, 11. No.1 (2015) : 127 -143

Tabel 1
Jabatan dan tugas

No	Jabatan	Jobdesk
1	Cleaning Service	: Pembersihan yang dilakukan adalah menyapu, mengepel lantai, dan menjaga agar area tersebut tetap bersih dan rapi. Memelihara, membersihkan, dan menata seluruh bagian kamar-kamar tamu hotel agar terlihat indah dan bersih. Perbaiki atau pembersihan toilet secara teliti dan menyeluruh. Pembersihan debu-debu dengan alat bersih dengan teliti di seluruh bagian area yang dibersihkan. Merawat dan menjaga peralatan dari HouseKeeping itu sendiri. Selain melakukan pembersihan, HouseKeeping juga bertugas untuk melaporkan status kamar ke bagian front office.
2	Security	: Menjaga keamanan tamu. Menjaga kenyamanan tamu yang datang. Menjaga ketertiban hotel.
3	Receptionist	: Mengelola dan mendata data kamar yang terisi dan akun tamu / konsumen. Mendaftarkan dan menentukan kamar untuk tamu / konsumen. Memberi kunci kamar kepada tamu / konsumen. Menerima dan meneruskan pesan. Membuat, memproses dan mengkonfirmasi reservasi. Mempresentasi tagihan dan menerima pembayaran. Menindaklanjuti permintaan tamu. Membuat para tamu merasa nyaman.
4	Manager	: Memonitoring tugas bawahan. Melaporkan keuangan kepada owner. Membuat regulasi.

Sumber : Hasil wawancara dengan manager Reddoorz Plus Near Delipark

Tabel 2
Skala upah yang dibuat berdasarkan Jabatan, Golongan Jabatan

No	Jabatan	Golongan Jabatan	Upah Terkecil	Upah Terbesar
1	Manager	3	Rp. 4.500.000,-	Rp. 6.000.000,-
2	Receptionist	2	Rp. 2.200.000,-	Rp. 2.500.000,-
4	Security	2	Rp. 2.000.000,-	Rp. 2.200.000,-
3	Cleaning Service	1	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.800.000,-

Sumber: Hasil Wawancara dengan manager Reddoorz Plus Near Delipark

Dalam CV. Reddoorz Plus Near Delipark, tidak disediakan upah lembur dikarenakan para karyawan bekerja dengan menggunakan sistem shift, dan bila masuk lebih dari 1 shift maka akan dibayarkan upah sesuai dengan shift tambahan yang telah dijalankan.¹⁷

¹⁷ Hasil wawancara dengan manager Reddoorz Plus Near Delipark

Ada pun pegawai yang sakit atau tidak masuk kerja, upahnya tetap akan dihitung sesuai jadwal di hari tidak hadir dengan alasan apapun dan upah akan dibayarkan maksimal 2 kali tidak hadir dalam 1 bulan.¹⁸

Penyusunan KUB (Kenaikan Upah Berkala) pada CV. Reddoorz Near Delipark

Upah Berkala yang digunakan di CV. Reddoorz Plus Near Delipark melihat beberapa aspek yang berupa :

- Kenaikan Jabatan.
- Lamanya Bekerja.

Dalam CV. Reddoorz Plus Near Delipark telah ditetapkan suatu sistem upah berkala yang dilihat berdasarkan Jabatan, Golongan Jabatan, dan Kenaikan Upah pertahun. Bila seorang pegawai naik jabatan ataupun lama bekerja, maka akan ada kenaikan gaji pertahun.

Berikut ialah uraian upah berkala yang telah ditentukan oleh CV. Reddoorz Plus Near Delipark melalui hasil wawancara:¹⁹

Jabatan : Manager
Golongan Jabatan : 3
Kenaikan Upah Pertahun : Rp. 1.000.000

Jabatan : Receptionist
Golongan Jabatan : 2
Kenaikan Upah Pertahun : Rp. 200.000

Jabatan : Security
Golongan Jabatan : 2
Kenaikan Upah Pertahun : Rp. 100.000

Jabatan : Cleaning Service
Golongan Jabatan : 1
Kenaikan Upah Pertahun : Rp. 50.000

Adapun yang menjadi salah satu aspek mengapa Reddoorz Plus Near Delipark hanya memiliki 2 aspek yang dijadikan sebagai faktor utama dalam menentukan KUB ialah dikarenakan Reddoorz Plus Near Delipark merupakan salah satu UMKM dimana Reddoorz Plus Near Delipark merupakan Usaha Kecil bila ditinjau dari aspek modal, dan merupakan Usaha Menengah bila ditinjau dari penghasilan pertahunnya.

Pada praktiknya, pengusaha akan meninjau upah pekerja secara berkala (biasanya per tahun). Namun, peraturan perundang-undangan tidak menentukan berapa persentase kenaikan upah secara berkala, hanya saja yang perlu diperhatikan adalah peninjauan upah diterapkan dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

4. Kesimpulan

Upah adalah suatu imbalan dari perusahaan yang diberikan kepada pekerja / buruh dan merupakan suatu persyaratan yang harus dilakukan. Upah yang diterima oleh pekerja / buruh berupa Gaji Pokok, dan Tunjangan Tetap, dimana gaji pokok

¹⁸ Hasil wawancara dengan manager Reddoorz Plus Near Delipark

¹⁹ Hasil wawancara dengan manager Reddoorz Plus Near Delipark

seminimalnya ialah 75% dari Upah yang diterima oleh pekerja / buruh (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap).

Struktur dan Skala Upah tidak terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tetapi dapat kita pelajari melalui PerMenKer No. 1 Tahun 2017, akan tetapi mengenai Kenaikan Upah Berkala masih belum jelas pengaturannya dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan PerMenKer No. 1 Tahun 2017. Kenaikan Upah Berkala ialah upah yang telah diterima oleh pegawai negeri yang telah memasuki masa kerja tertentu atau pun masuk dalam golongan setiap 2 tahun sekali.

Pelaksanaan Kenaikan Upah Berkala pada Perusahaan Reddoorz Plus Near Delipark telah sesuai dengan Perundangan-undangan yang ada, tetapi tidak adanya suatu Perundang - Undangan yang mengatur secara tegas penyusunan Kenaikan Upah Berkala bagi Perusahaan Swasta ataupun Perusahaan UMKM.

Daftar Pustaka

Buku

Husni, Lulu. *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2016)

Jurnal

Agusno, Bambang Edy, dan Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Muba Electric Power." *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 1 (2012): 1-13.

Gani, Evy Savitri. "Perlindungan Upah di Indonesia". *Jurnal Hukum dan Syariah* 11, no. 1 (2015): 127-143.

Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif". *Economic Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 9, no. 2 (2017): 184-197

Kahpi, Ashabul. "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 5, no. 2 (2018): 67-85.

Lestari, Veronika Nugrahenia Sri, dan Dwi Cahyono. "Sistem Pengupahan di Indonesia." *Economic: Journal of Economic and Islamic Law* 8, no. 2 (2017): 144-153.

Sari, Wahyuni Eka, dan Eko Junirianto. "Kenaikan Gaji Berkala Pegawai Negeri Sipil Menggunakan Fuzzy Simple Additive Weighting." *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer* 14, no. 2 (2019): 88-93.

Prosiding

Patmawati. "Legal Remedies toward Default in Frontliner Work Agreement Contract" Magister of Notary, Universitas Prima Indonesia, Jl. Sekip Simpang Sikambing, Medan, Indonesia

Tantowie, Vincent Leonardo. "Legal Position Agreement with Personal Guarantee at Bank Medan Branch". Magister of Notary, Universitas Prima Indonesia, Jl. Sekip Simpang Sikambing, Medan, Indonesia

Wijaya, Wilson. "Heirs of Sultan Deli X's Legal Position on Land Procurement Object for Medan-Binjai Highway Project Post-Graduate Master of Notary Programme," Universitas Prima Indonesia, Medan, North Sumatra, Indonesia

Rohmatun, Siti. "Implementasi Pasal 92 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Usaha Mandiri Bersama Karanganyar". *Seminar Nasional "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan dan*

Pasien dalam Perspektif UU No.36 Tahun 2014" Hotel Sahid Jaya Surakarta Sabtu,8 April 2017, Universitas Islam Batik Surakarta

Peraturan Perundangan

UU No. 13 Tahun 2003

Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2001

PermenKer No 1 Tahun 2017

KEP-226/MEN/2000

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977