

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Challenges in Implementing Minimum Wage in Indonesian Footwear Industry

Tantangan Penerapan Upah Minimum di Industri Alas Kaki Indonesia

Anthonyus Hudan Perdana Anthonyus Hudan, akunwisudaku@gmail.com, (0)

Unniversitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sri Budi Purwaningsih, sribudi@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The article discusses the implementation of minimum wage for workers in a footwear company based on the Indonesian Law No. 11 of 2020 on Job Creation. The study used the juridical-empirical research method to analyze the wage system and assess the implementation of minimum wage. The results indicate that the current wage system is not effective and requires improvement. The study aims to provide a basis for further research that examines similar issues related to labor and wage systems in Indonesia. The article highlights the fundamental right of every citizen to obtain employment and a living wage, and the challenges that hinder the implementation of this right.

Highlights:

- S**tudy on minimum wage implementation in Indonesian footwear company finds system ineffective.
- F**undamental right to living wage hindered by challenges in Indonesia.
- R**esearch highlights need for improvement in labor and wage systems in Indonesia.

Keywords: minimum wage, footwear company, Indonesian Law No. 11 of 2020, wage system, labor rights

Published date: 2022-12-16 00:00:00

Pendahuluan

Perekonomian suatu negara bisa dilihat dari tingkat kesejahteraan serta struktur ketenagakerjaan negara itu sendiri. Saat ini negara kita memang sedang besar-besarnya melakukan pembangunan diberbagai aspek kehidupan yang mungkin sebagian besardari kita telah merasakannya sendiri, mulai dari kemudahan fasilitas pendidikan, pengadaan pelatihan semisal prakerja, serta banyak hal lainnya yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia(SDM) demi tercapai kesejahteraan serta kemakmuran rakyat sebagaimana tujuan negara Indonesia yang di amanatkan oleh pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.[1] Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang oleh pelaku usaha yang dalam hal ini memegang posisi penting sebagai penyerap tenaga kerja, kehadiran hukum diharapkan dapat menjadi solusi sebagaimana tujuannya. Pekerja berhak menerima upah atas kerja kerasnya yang telah dilakukan sesuai dengan UU yang telah ditentukan terkait pengupahan. Dalam pemberian upah pengusaha juga wajib memberikan upah yang layak atau UMK untuk menjaga produktivitas dan loyalitas kerja pada karyawan. Berbicara mengenai hukum ketenagakerjaan mungkin terdengar simple, namun nyatanya ruang lingkup hukum ketenagakerjaan tidak hanya sekedar membahas mengenai hubungan hukum antara pengusaha dengan buruh saja, karena dalam praktiknya sering kali kita temui masalah-masalah yang jauh lebih kompleks.[2] Pekerja berhak menerima upah atas kerja kerasnya yang telah dilakukan sesuai dengan UU yang telah ditentukan. Agar standart upah di indonesia setara, pemerintah menetapkan UMR ditiap daerah secara berbeda-beda. Maka dari itu pengusaha tidak diperbolehkan memberi upah dibawah minimum. Dilain sisi, pengusaha menetapkan kebijakan berdasarkan kemampuan serta keterbatasanyang dimiliki, terutama pada usaha yang menengah kebawah. Upah minimum dibuat oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan Gubernur, diantaranya pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, serta pakarnya. Dalam kebijakan mengenai komponen upah ini setiap pengusaha pasti berbeda-beda, namun para pengusaha dalam memberikan upah dilarang lebih rendah dari upah minimum. PT Daimatu Industri Indonesia merupakan industri alas kaki di Indonesia yang tumbuh seiring dengan perkembangan perekonomian Indonesia sejak awal tahun tujuh puluhan.

Penelitian pertama adalah jurnal hukum yang ditulis oleh Muh. Sjaiful dengan judul "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam UU No11/2020 tentang CiptaKerja". Penelitian tersebut menggunakan pendekatan konseptual dan pendekatan undang-undang, dengan tujuan meneliti bagaimana UU Ciptaker bab Ketenagakerjaan dijadikan pedoman hidup bagi masyarakat terutama para pekerja. Disini dapat penulis simpulkan bahwasanya dalam jurnal tersebut dikatakan masih ada banyak problematika dalam UU Ciptaker, hal tersebut dapat dilihat dari respon berupa penolakan sebagian besar masyarakat dari berbagai golongan mulai dari akedimis, mahasiswa, guru, tokoh agama, dan tentu saja kalangan buruh itu sendiri dikarenakan UU tersebut dianggap tidak memihak kepada para pekerja. Penolakan tersebut bukan tanpa dasar, karena jika kita menilik pada konsep filosofis terbentuknya UU Ciptaker, dimana basis fundamentalnya adalah semangat ekonomi liberalistic dengan standart berpikir investasi sehingga berakibat dike birinya jaminan hak-hak pekerja . [3] Agar dalam penulisan karya ilmiah diperoleh sasaran yang dikehendaki, maka tujuan yang akan dicapai dalam penulisan artikel ini adalah untuk menganalisa sistem pengupahan mengenai implementasi pemberian upah minimum para pekerja/buruh di PT Daimatu Industri berdasarkan UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja

Metode

Metode penelitian yang dipakai pada penulisan artikel ini ialah tipe penelitian yuridis empiris. Yakni menelaah ketentuan hukum yang berlaku saat ini dengan fakta yang terjadi dalam masyarakat. Maksud dari penelitian ini yakni menganalisis serta mengkaji permasalahan dengan cara menggabungkan data sekunder dengan data primer yang (diperoleh dari lapangan).[4]

Pada penulisan skripsi ini penulis menggunakan pendekatan sosio legal research. Yakni pendekatan suatu masalah melalui penggabungan antara metode analisa dari hukum normatif dengan aspek sosial. Pada sesi pendekatan ini tetap memprioritaskan norma norma hukum terlebih dahulu, kemudian mengulasnya secara komprehensif (segala sesuatu yang bersifat luas) dari pemikiran ilmu non hukum atau faktor faktor diluar hukum.[5]

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam menyusun artikel ini menggunakan dua sumber bahan hukum yakni sumber bahan hukum sekunder dan primer. Yang meliputi :

Sumber data bahan primer yang akan dipakai dalam penulisan ini yakni diperoleh dari lapangan langsung. Dengan melakukan Deep Interviewmelalui informan dengan cara mewawancarai secara mendalam. Dan juga tidak lupa untuk melakukan studi observasi dengan mengamati tindakan orang-orang (karyawan).

Sumber data bahan sekunder meliputi :

1. UU No11/2020 Tentang Cipta Kerja
2. UU No 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. PP No36/2021 Tentang Pengupahan
4. Kep.Gub No 188/538/KPTS/2020
5. Peraturan Perusahaan
6. Perjanjian Bersama
7. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Untuk analisis bahan hukum yang digunakan pada penulisan ini yakni menggunakan metode induktif. Pemikiran ilmiah induktif merupakan pembahasan yang dimulai dari fakta yang terjadi adanya (kongkrit) kemudian diarahkan pada penalaran yang membentuk kesimpulan dan bersifat umum.[6]

Hasil dan Pembahasan

Upah merupakan sebuah imbalan dari pengusaha kepada para pekerja(buruh) untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang telah dikerjakan dan diberikan berupa uang yang ditentukan menurut suatu perjanjian.[7] Perusahaan memberikan upah agar kinerja pekerja/buruh meningkat serta loyalitas pekerja/buruh dapat dipertahankan. Dalam penjelasan(pemaparannya) terkait sistem pengupahan di PT Daimatu Industri Indonesia diperoleh dari wawancara secara mendalam dengan para karyawan serta pengurus perusahaan. Perusahaan berkewajiban memberikan upah kepada pekerja/buruh agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. upah merupakan sebuah imbalan dari pengusaha kepada para pekerja(buruh) untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang telah dikerjakan dan diberikan berupa uang yang ditentukan menurut suatu perjanjian.

Sehubungan dengan kebijakan pemberian upah di PT Daimatu Industri Indonesia peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Kholidi Ketua SPSI(serikat pekerja seluruh indonesia) di PT daimatu mengatakan bahwa "tinggi rendahnya serta kebijakan terkait upah dirapatkan dalam rapat anggota tahunan, yang biasanya membahas tentang saran tentang besaran upah, tetapi kenyataannya disesuaikan(ditanggguhkan) pada kemampuan perusahaan itu"[8]

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai kebijakan dalam pemberian upah dirapatkan oleh organisasi SPSI di PT Daimatu Indonesia yang realisasinya disamakan dengan kemampuan ekonomi perusahaan. Dan besaran yang diterima oleh karyawan tergantung dari lamanya bekerja serta jabatannya. Upah merupakan peran pengganti atas jasa dan tenaga karyawan pada suatu perusahaan. Dalam pemberian upah menyimpulkan adanya hubungan saling untung antara pengusaha dan karyawan yang didasari atas hak serta kewajiban. Seorang karyawan wajib berkontribusi pada perusahaan untuk kemajuan suatu perusahaan, begitu pula sebaliknya perusahaan wajib memberikan upah yang layak atas kerja keras serta tenaga yang telah didapat.Dasar hukum pengupahan dan dapat pula dipahami pada pasal 88 angka 1(satu) UU No11/2020 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi "setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" [9] suatu pengusaha wajib memberikan upah pada pekerja/buruh agar produktivitas serta loyalitas pekerja terjaga. Sedangkan pekerja/buruh mengklaim bahwa besaran upah yang didapat masih ditentukan oleh kondisi ekonomi suatu perusahaan dan kemajuan perusahaan ditempat nya bekerja. Timbulnya upah sudah merupakan konsekuensi dari akad upah mengupah, antara para pekerja dengan suatu pengusaha. Munculnya upah juga tidak dapat dihindarkan, yang mengingat suatu pengusaha masih tidak bisa mencukupi kebutuhan operasional pengusaha, tanpa bantuan tenaga karyawan. Dari pasal diatas juga menerangkan bahwa pemerintah sudah menetapkan kebijakan upah guna melindungi para pekerja/buruh agar terwujudnya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah juga memegang peranan penting bagi dunia ketenagakerjaan dan sudah menjadi ciri dari suatu hubungan kerja. Dan dapat digagaskan bahwa upah menjadi tujuan utama bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu pemerintah wajib ikut campur tangan dalam menangani pengupahan ini melalui kebijakan yang sudah dituliskan didalam perundang-undangan.

Besaran Upah Minimum

Upah memegang peranan penting dan harus ada prinsip keadilan yang harus terpenuhi dalam kecukupan memberikan gaji dengan memperhatikan lama kerja serta prestasi seorang karyawan. Pemberian upah hendaknya didasarkan pada kebutuhan seorang karyawan dan keluarganya.

Sehubungan dengan upah minimum yang diberikan oleh PT Daimatu Industri Indonesia peneliti telah melakukan wawancara kepada Bpk. Kholidi, Ketua SPSIdi PT Daimatu yang menghasilkan wawancara sebagai berikut

Besar gajidirundingkan dalam rapat anggota SPSI di PT Daimatu dan pengamatan terhadap produktivitas PT Daimatu tahun lalu serta schedule kedepannya nanti. Pengurus menjelaskan sedikit terkait kondisi ekonomi dan proyeksi laba PT Daimatu. Setelah dirundingkan oleh beberapa anggota serta para pengurus, untuk tahun ini para pekerja kontrak mendapatkan gaji dengan besaran Rp 2.900.000,- (diluar uang makan dan transportasi). Dan untuk para pekerja tetap upah minimumnya sebesar Rp 3.500.000,-[8]

Berdasarkan hasil wawancara diatas, tinggi rendahnya Upah Minimum di PT Daimatu Industri masih belum sesuai/sama dengan UMR di daerah Kab.Pasuruan. Yang dikarenakan kondisi ekonomi di perusahaan untuk saat ini tinggi rendahnya upah msaih belum sesuai UMR Kab. Pasuruan, karna kondisi ekonomi perusahaan sedikit menurun, berkurangnya oder dari pembeli, serta kondisi yang saat ini masih mengalami pandemi oleh karena itu dilakukan penangguhan upah terhadap pekerja di perusahaan.

Dasar Memberikan Upah di PT Daimatu Industri Indonesia

Berhubungan dengan pemberian upah di PT Daimatu yang berdasarkan jabatan, prestasi, lama kerja. Penulis me wawancarai Bpk. Eko Kariono selaku Ketua HRD di PT Daimatu yang dipaparkan sebagai berikut :

“Dari hasilrapat dengan SPSI di PT Daimatu gaji yang diterima oleh pekerja tidaklah sama dan ditentukan oleh jabatan, prestasi serta lamanya bekerja. Disini besaran upah yang diterima para pekerja tidak banyak, akan tetapi tiap tahunnya hanya mengalami peningkatan sebesar Rp100.000 per tahunnya”. Dan dirinya juga memahami kalau kondisi ekonomi di perusahaan seperti ini[10]. Dari hasil wawancara diatas penulis mengulasnya bahwa pendapatan yang diterima oleh pekerja mempertimbangkannya pada jabatan, prestasi, serta lamanya bekerja. Dan setiap tahunnya para pekerja hanya mendapatkan kenaikan gaji sebesar Rp 100.000,- yang dengan demikian masa kerja menentukan besaran upah yang diterima oleh pekerja.

Perusahaan dalam memberikan upah harus melibatkan asas keadilan dengan memperhatikan prestasi yang dicapai pekerja dan layak mendapatkan penghargaan serta apresiasi dari perusahaan tersebut. Dengan memperhitungkan lamanya bekerja menunjukkan loyalitasnya para pekerja serta siap memberikan tenaga kerjanya dalam waktu lama yang harus dipertimbangkan dalam pemberian upah terhadap perusahaan.

Sistem Pengupahan sebelum UU No 11 Tahun 2020 di PT Daimatu Indonesia

Sistem pengupahan merupakan kebijakan yang menentukan upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa mereka. Setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk membayar upah yang sudah ditetapkan oleh undang-undang dan berfungsi sebagai jaminan atas kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaan.

Sistem pengupahan di PT.Daimatu Industry Indonesia ada 3 (tiga) dalam cara pembedaan tambahan pengupahan.

1. Berdasarkan Jabatan

Bahwasanya pengupahan di dasari atas jabatan yang mereka embankan atas tanggung jawab dan job deskripsinya.Semakin tinggi jabatannya semakin tinggi pula upah yang mereka terima.

2. Berdasarkan Prestasi

Bahwasanya pengupahan didasari atas penilaian prestasi atau konduite yang dilakukan setiap satu tahun sekali, serta penilaian prestasi tersebut di nilai oleh dua departement.

a) Departement Kepala Bagian

- Menolak perintah atasan ,tidak patuh ,salah mengerjakan barang produksi, jika tidak melakukan atau nihil = konduitenya B ,jika melakukan 1 kali konduitenya C dan jika melakukan lebih dari 2 kali konduitenya D.

b) Departement Personalia/HRD

-Penilaian adminstrasi kepegawaian, Tidak masuk kerja Tanpa pemberitahuan tertulis,jika tidak melakukan atau nihil = konduitenya B, jika melakukan lebih dari 1 kali = konduitenya D.

-Penilaian adminstrasi kepegawaian, Tidak masuk kerja dengan pemberitahuan tertulis,jika tidak melakukan atau nihi 1 = konduitenya B, jika melakukan maksimak 2 kali = konduitenya C ,jika melakukan 3 kali keatas = konduitenya D.

3. Berdasarkan Lamanya bekerja atau masa kerja.

Berdasarkan lamanya bekerja atau masa kerja adalah setiap karyawan masa kerjanya berbeda beda oleh sebab itu dalam pengupahan bisa di jadikan acuan sebagai pembedaan pengupahan .

Pembedaan berdasarkan masa kerja atau kenaikan upah pertahun.

3. Sistem pengupahan di PT Daimatu pasca Undang-Undang No 11 tahun 2020

Sistem pengupahan di PT Daimatu sama seperti undang-undang yang sebelumnya (uu no 13 tahun 2020) dan yang menjadi pembeda adalah sebagai berikut :

-THR (tunjangan hari raya) diberikan 10 hari sebelum idulfitri dan sesudah idul fitri. Jadi THR dengan nominal upah 1 bulan penuh dibagi dua dan diberikan 2x sebelum dan sesudah tadi.

-Upah yang diberikan karena kelebihan jam waktu kerja (Lembur) jika tidak memenuhi selama 30 menit maka dianggap loyalitas pada perusahaan.

-Dikarnakan perusahaan sedang di masa krisis ekonomi maka perusahaan membuat Kesepakatan Bersama yakni para pekerja mendapatkan 9x upah ditambah 15% dari hasil tersebut.

Simpulan

Gaji di PT Daimatu Industry Indonesia masih belum sesuai dengan Upah Minimum Regional di Pasuruan karena kondisi ekonomi perusahaan yang menurun, menurunnya pesanan dari pembeli, dan pandemi yang masih berlangsung yang mengakibatkan penundaan gaji pekerja. Sistem pengupahan di perusahaan mempertimbangkan jabatan, kinerja, dan masa kerja. Untuk mengatasi masalah ini, manajemen dan HRD harus lebih mempertimbangkan gaji pekerja, mematuhi peraturan dan kebijakan pemerintah, dan mengupayakan untuk memenuhi Upah Minimum Regional di Pasuruan. Selain itu, para pekerja juga dihimbau untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kualitas kerja untuk meningkatkan kualitas produk perusahaan.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam penyusunan artikel ini. Terutama kepada Bpk. Kholidi selaku Ketua SPSI PT DAIMATU yang sudah memberikan banyak informasi dan pengetahuan terkait upah, serta tidak lupa juga peneliti ucapkan terima kasih kepada para karyawan yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancarai oleh peneliti.

References

1. "Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945"
2. "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 dan 15"
3. S. Nurul Qomariyah and R. Widodo, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh yang Terkena PHK di Indonesia," *Mudira Hukum*, vol. 4, no. 1, pp. 21-29, 2017.
4. N. H. Marbun, "Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia," *Genta Kebijakan*, vol. 9, no. 1, pp. 1-12, 2016.
5. B. Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Mianwali Press, 2010, pp. 12-13.
6. K. Kholidi, Interviewed by the author, Jul. 26, 2021.
7. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88."