

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Upah merupakan salah satu elemen paling krusial dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Bagi pekerja, upah menjadi sumber utama penghidupan sekaligus tolak ukur atas nilai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (A. Nur, 2023). Sementara itu, bagi perusahaan, sistem pengupahan yang efektif berperan penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong produktivitas secara berkelanjutan (Risnandar, 2024). Ketepatan dalam menentukan besaran dan komponen upah menjadi indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kompetitif. Di tengah dinamika ekonomi dan meningkatnya tuntutan hidup, urgensi sistem pengupahan yang transparan, rasional, dan berkeadilan semakin tinggi, terutama dalam sektor industri yang padat karya seperti manufaktur. Kesalahan dalam menetapkan upah tidak hanya berdampak pada penurunan semangat kerja, tetapi juga dapat menimbulkan konflik industrial yang merugikan kedua belah pihak (KEMNAKER, 2024).

Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturanperundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (KEMNAKER, 2014).

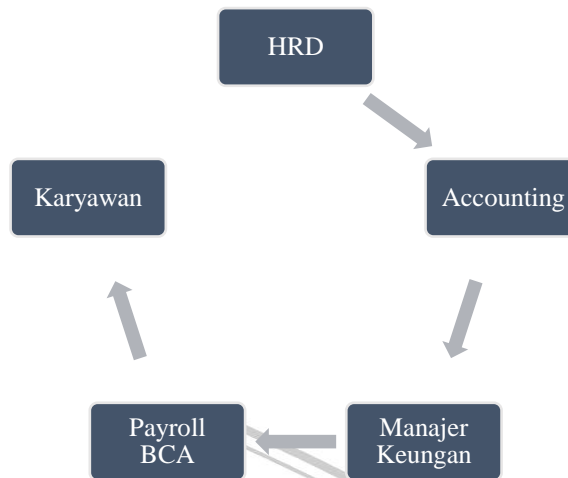
Upah pekerja merupakan bentuk kompensasi yang tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga terdiri dari berbagai komponen lain seperti tunjangan makan, tunjangan transportasi, bonus, dan insentif berbasis kinerja. Setiap komponen memiliki fungsi tersendiri dalam memberikan penghargaan atas kontribusi dan tanggung jawab yang diemban oleh pekerja. Struktur pengupahan ini telah berkembang menjadi suatu sistem yang kompleks, menyesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja dan dinamika perusahaan. Penentuan upah menjadi proses yang melibatkan pertimbangan berbagai faktor. Secara eksternal, perusahaan perlu menyesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja, laju inflasi, dan kebijakan upah minimum regional yang berlaku (Yusuf & Wibowo, 2024). Sementara itu, faktor internal seperti struktur jabatan, senioritas, dan kinerja individu turut menjadi penentu dalam penyusunan upah yang proporsional. Oleh karena itu, mekanisme penetapan upah harus mendukung keseimbangan antara efisiensi biaya operasional perusahaan dan pemenuhan kebutuhan finansial pekerja secara layak (Damanik, 2020).

Permasalahan dalam sistem pengupahan masih menjadi isu sentral di berbagai sektor industri, terutama ketika perusahaan belum memiliki mekanisme yang transparan dan berbasis kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara beban kerja dan besaran upah dapat menimbulkan ketidakpuasan, penurunan produktivitas, dan tingginya tingkat turnover karyawan. Penelitian Putri dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa ketidakjelasan sistem kompensasi memengaruhi komitmen organisasi pada perusahaan manufaktur skala menengah (Norhayati, 2021). Sementara itu, penelitian oleh Siregar et al. (2023) mengungkapkan bahwa penggunaan pendekatan job grading dalam penentuan gaji mampu meningkatkan persepsi keadilan di kalangan pekerja produksi. Dalam konteks industri kimia, studi oleh Rahmadani dan Yuliana (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem

insentif berbasis produktivitas mengalami peningkatan efisiensi kerja secara signifikan.

Sistem pembayaran upah karyawan bagian produksi di PT. Chemical Industri Tonggorejo Pandaan dilakukan secara berkala setiap dua minggu sekali, yaitu pada tanggal 15 dan 31 atau tanggal 1 pada bulan berikutnya. Metode pembayaran upah menggunakan sistem payroll melalui Bank BCA sebagai upaya meningkatkan efisiensi, ketepatan waktu, dan transparansi dalam proses penggajian. Besaran upah yang diterima oleh karyawan ditentukan oleh departemen Human Resource Development (HRD) berdasarkan data personal karyawan yang meliputi status kepegawaian, masa kerja, posisi jabatan, serta hak atas tunjangan tertentu. Departemen HRD berperan sebagai unit awal yang mengelola, memperbarui, dan memverifikasi seluruh basis data karyawan yang berkaitan dengan komponen pengupahan sebelum diproses lebih lanjut oleh bagian terkait. (Sumber: Hasil observasi dan wawancara dengan bagian HRD PT. Chemical Industri Tonggorejo Pandaan, 2025)

Setelah data gaji ditetapkan, bagian *accounting* melakukan perhitungan detail terkait nominal yang harus dibayarkan, termasuk gaji pokok, dan tunjangan, serta insentif jika ada. Selanjutnya, hasil perhitungan dari *accounting* diserahkan kepada manajer keuangan untuk dilakukan verifikasi dan di oposisi sebagai bentuk persetujuan akhir. Setelah mendapatkan persetujuan dari manajer keuangan, dokumen *payroll* kemudian diteruskan ke sistem pembayaran Bank BCA yang telah terintegrasi, untuk dilakukan transfer gaji langsung ke rekening masing-masing karyawan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Alur penggajian ini yang dimulai dari HRD, diteruskan ke *accounting*, diverifikasi oleh manajer keuangan, dan dieksekusi melalui *payroll* BCA dirancang untuk meminimalkan kesalahan administratif serta memastikan pembayaran upah yang tepat waktu dan akurat. (Sumber: Hasil observasi dan wawancara dengan bagian HRD dan *accounting* PT. Chemical Industri Tonggorejo Pandaan, 2025)



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penggolongan upah pekerja produksi pada PT. Chemical Industri Tonggorejo Pandaan ?
2. Bagaimana perhitungan renumerasi pekerja produksi pada PT. Chemical Industri Tonggorejo Pandaan ?

1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penggolongan pekerja produksi pada PT Chemical Industri Tonggorejo Pandaan
2. Untuk mengetahui perhitungan renumerasi pekerja produksi pada PT Chemical Industri Tonggorejo Pandaan.

1.4. Manfaat Penulisan

Terdapat dua manfaat yang diharapkan oleh penulis mencakup manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Karyawan: Memberikan pemahaman mengenai hak-hak penggajian serta mendorong terciptanya rasa keadilan dan kepuasan.
- b. Bagi Peneliti: Memberikan pengalaman dan wawasan empiris dalam mengkaji permasalahan pemberian upah di Perusahaan.

1.5. Unjuk Kerja

KODE UNIT : N.784000.030.02

JUDUL UNIT : Menyusun Sistem Penentuan Upah Pekerja

DESKRIPSI UNIT :Unit ini berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja dalam menetapkan kriteria untuk melakukan penggolongan dan penetapan golongan pekerja serta menentukan hak remunerasi pekerja sesuai dengan prosedur operasi standar yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 1 SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Melakukan penggolongan pekerja	1.1 Kriteria penggolongan pekerja diidentifikasi sesuai dengan prosedur operasi standar remunerasi. 1.2 Penggolongan pekerja dibuat berdasarkan sistem penggolongan (grading system).

2. Perhitungan hak remunerasi pekerja - Remunerasi singkatnya adalah imbalan atau upah atau salary	2.1 Hak remunerasi pekerja dihitung sesuai dengan prosedur operasi standar remunerasi.
---	--

Sumber : SKKNI Ketenagakerjaan 2020

Keterangan : Dalam penyusunan Tugas Akhir peneliti menggunakan elemen.

1.6. Definisi Istilah

Upah dalam penelitian ini didefinisikan secara hukum, konseptual, dan operasional untuk menghindari multitafsir dalam pembahasan selanjutnya.

1.6.1 Upah

Secara hukum di Indonesia, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Definisi ini mencakup gaji pokok, tunjangan, dan bentuk kompensasi lain yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan. Pengertian ini secara eksplisit tertuang dalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30).

Secara internasional, organisasi seperti International Labour Organization (ILO) menempatkan *wages* (upah) sebagai salah satu kondisi kerja paling penting dan memandang upah sebagai remunerasi atau penghasilan yang dibayarkan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. ILO menekankan bahwa kebijakan upah berkaitan dengan aspek keadilan penghasilan, perlindungan upah minimum, serta instrumen-instrumen pengaturan upah lainnya. Pernyataan konseptual ini berguna untuk menempatkan definisi upah dalam kerangka standar ketenagakerjaan global. (News, 2022)

1.6.2 Upah Minimum

Menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperkuat oleh peraturan pemerintah nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah minimum di tetapkan oleh pemerintah (baik pusat maupun daerah) sebagai bentuk perlindungan kepada pekerjaan agar tidak menerima upah di bawah standar kebutuhan hidup layak, sekaligus menjadi pedoman standar biaya tenaga kerja bagi perusahaan. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 23 dan Pasal 24)

1.6.3 Remunerasi

Remunerasi adalah keseluruhan bentuk balas jasa yang diterima seorang pekerja atau pejabat dalam suatu organisasi, baik berupa kompensasi finansial maupun non-finansial, sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang diberikan. Remunerasi lebih luas dari sekedar upah, karena mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, fasilitas, serta manfaat lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam peraturan pemerintah republik indonesia nomor 23 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum, remunerasi diartikan sebagai imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, insentif, dan bonus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Aturan hak remunerasi pekerja produksi PT Chemical Industri Tonggorejo Pandaan diberikan sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerja sesuai jam kerja, tanggung jawab jabatan, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Pekerja berhak menerima gaji pokok dan tunjangan tetap secara rutin selama memenuhi ketentuan kehadiran kerja, sedangkan insentif dan bonus

merupakan hak bersyarat yang hanya diberikan apabila target produksi tercapai sesuai ketentuan perusahaan. Ketentuan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Peraturan pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan. (KEMENKEU, n.d.).

1.6.4 Job Grading

Job grading merupakan metode penilaian dan pengelompokan pekerjaan ke dalam tingkatan (grade) tertentu berdasarkan faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan tersebut, seperti tanggung jawab, kompleksitas, risiko, keahlian, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan. Sistem digunakan untuk menentukan struktur gaji yang adil, konsisten, dan transparan di dalam organisasi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, job grading sering dijadikan dasar penyusunan struktur pengupahan dan jalur karir. Peraturan menteri ketenagakerjaan republik indonesia nomor 1 tahun 2017 tentang struktur dan skala upah menegaskan bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan jenis, sifat, dan tingkat pekerjaan. Konsep ini sejalan dengan prinsip job grading, dimana pekerjaan dikelompokkan dalam skala tertentu untuk menentukan besaran upah (KMMB, n.d.).

Secara umum, metode penggolongan upah dapat dibedakan menjadi beberapa pendekatan (Armstrong, 2020):

- a. Metode Klasifikasi (*Job Classification*): pekerjaan dikelompokkan berdasarkan deskripsi umum setiap kelas jabatan.
- b. Metode Faktor Kompensabel (*Factor Comparison*): pekerjaan dievaluasi berdasarkan faktor-faktor tertentu seperti keterampilan, tanggung jawab, dan kondisi kerja.
- c. Metode Poin (*Point System*): setiap faktor pekerjaan diberi skor, kemudian total skor menentukan grade jabatan.

Menurut Maulana & Azizah (2024), penggolongan upah penting diterapkan pada perusahaan manufaktur karena membantu mengatur struktur biaya tenaga kerja, meningkatkan transparansi, dan meminimalisasi konflik antara pekerja dan manajemen. Selain itu, sistem ini juga menjadi dasar penyusunan jalur karir (*career path*) yang lebih jelas bagi karyawan.

