

ANALISIS HUBUNGAN INDUSTRIAL PERUSAHAAN DALAM PENETAPAN  
UPAH MINIMUM PEKERJA  
(STUDY KASUS PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK)

Sefti Yanti Purba<sup>1</sup>, Dedi Rianto Rahadi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, President University

Email: <sup>1</sup>\*lseftiyanti2@gmail.com, <sup>2</sup>dedi1968@yahoo.com

(\*: corresponded author)

**Abstrak** - Hubungan industrial mempunyai peranan yang sangat penting pada perusahaan terhadap karyawannya dalam menjalani sebuah bisnis yang efektif dan menghasilkan profitabilitas yang tinggi. Salah satunya adalah perusahaan pada sektor perbankan, dunia perbankan masih memiliki peran penting yang strategis dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. Penulis mencoba menulis penelitian mengenai hubungan industrial dalam penetapan upah minimum pekerja pada perusahaan PT Bank Central Asia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif dengan acuan undang-undang cipta kerja yang berlaku saat ini sebagai peranan pemerintah dalam melindungi hak-hak tenaga kerja dalam penetapan upah minimum serta melalui media cetak maupun media elektronik terupdate mengenai informasi dan semua hal yang berkaitan dengan hubungan industrial perusahaan dalam penetapan upah minimum pekerja.

**Kata kunci** : hubungan industrial, upah, perusahaan

***Abstract** - Industrial relations have a very important role in companies for their employees in running an effective business and generating high profitability. One of them is a company in the banking sector, the banking world still has a strategically important role in economic development in Indonesia. The author tries to write research on industrial relations in determining the minimum wage for workers at PT Bank Central Asia. In this study, the authors use a qualitative approach and descriptive analysis with reference to the current employment copyright law as the government's role in protecting the rights of workers in determining the minimum wage as well as through updated print and electronic media regarding information and matters. matters relating to the company's industrial relations in determining the minimum wage for workers.*

**Keywords:** industrial relations, wages, company

## 1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial terjadi karena adanya hubungan yang terjalin diantara pengusaha, pekerja dan pemerintah. Semuanya memiliki tanggung jawab masing-masing dan peran dalam melaksanakan tugas dengan hasil yang sinergis. Pengusaha berperan sebagai penyedia modal dan sebagai pelaku manajemen dalam mengubah modal, pekerja sebagai orang yang mengoperasikan semua modal yang tersedia, dan pemerintah sebagai pengawas dalam pengaturan ketenagakerjaan. Semuanya dilaksanakan demi terciptanya kondisi ekonomi negara tetap terjaga dengan baik. Sebelumnya, pemerintah pusat mengambil alih dalam mengontrol hubungan industrial di Indonesia. Misalnya ketentuan mengenai upah minimum, kondisi umum yang mempengaruhi ketenagakerjaan, dan cara penyelesaian hubungan industrial itu sendiri. (Agustine, 2013) Namun saat ini semenjak terjadinya perubahan sistem sentralistik desentralistik, mengubah pula mekanisme yang bersifat desentralistik terhadap peraturan perundangan ketenagakerjaan. Salah satu contoh dari perubahan tersebut adalah saat ini upah minimum ditentukan oleh pemerintah daerah. Akan tetapi salah satu hal penting dari perubahan tersebut adalah seperti yang tertera pada UU No.21, 2000 yaitu memungkinkan pekerja membentuk serikat pekerja pada perusahaan maka terciptalah sistem hubungan industrial. Dalam menentukan upah minimum, setiap tahunnya para pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah selalu berdiskusi dan menjadi pokok bahasan utama. Semenjak krisis tahun 1997, pemerintah secara nasional menaikkan upah minimum secara signifikan di tahun 2013. Ketika perekonomian sedang mengalami guncangan, bukan hal yang mudah bagi perusahaan dalam menentukan upah minimum, karena hal tersebut dapat berdampak pada naiknya biaya produksi dan distribusi. Hal tersebut akan berpengaruh juga pada peningkatan biaya produksi apabila upah yang ditetapkan semakin tinggi. Hal tersebut akan mengakibatkan perusahaan dalam melakukan efisiensi, seperti melakukan pengurangan terhadap tenaga kerja dan akan berdampak pada tingkat kesempatan kerja yang rendah dan akan menimbulkan terjadinya pengangguran. “Penetapan upah minimum di atas harga keseimbangan pasar akan menyebabkan pengangguran” analisis ekonomi klasik tentang permintaan dan penawaran. Jika upah naik maka tenaga kerja yang dibutuhkan juga jumlahnya akan berkurang. Hal tersebut terjadi karena tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan jumlahnya jauh lebih sedikit dibanding jumlah tenaga kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan layak dengan upah yang tinggi.

## 2. KAJIAN LITERATUR

Pertanyaan ini akan ditinjau oleh penulis dengan studi kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk dan selanjutnya penulis akan menyebutkan penulisan dengan singkatan (Bank BCA).

1. Pertanyaan penelitian
  - a. Bagaimana peran bank sebagai perusahaan dalam menetapkan kebijakan upah minimum para pegawainya?
  - b. Bagaimana tanggungjawab dan peran perbankan serta pemerintah dalam memenuhi hak-hak pekerja menurut Undang-Undang cipta kerja?
2. Tujuan Penelitian
  - a. Menganalisis sejauh mana peran bank dalam memenuhi hak-hak para pegawainya.
  - b. Mengetahui tahapan dan kebijakan sistem pengupahan di Indonesia.

#### A. KERANGKA TEORI

Menurut definisi, upah minimum yaitu standar minimum yang diberikan kepada para pekerja di dalam lingkungan kegiatan kerja atau usahanya, yang digunakan oleh para pelaku industri atau pengusaha. “Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan yang terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap” Menurut peraturan pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, pasal 41 ayat 2. Untuk perusahaan dengan pekerja yang masa kerjanya kurang lebih satu tahun berlaku penarapan upah minimum. Dan akan dirundingkan secara bipartit apabila pekerja atau para pegawai perusahaan dengan masa kerja satu tahun atau lebih dan didiskusikan dengan pengusaha diperusahaan yang bersangkutan. “Komponen upah yaitu terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap” seperti yang tertera dalam pasal 94 Undang-Undang (UU) No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam hal tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang dalam hal pembayarannya dilakukan tidak dengan mengaitkan antara kehadiran atau pencapaian prestasi kerja dan dilakukan secara teratur.

Penetapan upah minimum memiliki dasar pertimbangan antara lain sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, sebagai upaya pemerataan penetapan pendapatan para pekerja dan proses perkembangan kelas menengah kebawah, sebagai jaring pengaman agar nilai rupiah tidak merosot dibawah hal-hal yang menyangkut kebutuhan minimum, sebagai hak dasar para pekerja/buruh dalam memberikan hak bagi warga negara Indonesia sebagai kepastian dan perlindungan hukum, agar hasil pembangunan dapat dinikmati oleh semua kalangan baik atas, menengah maupun bawah yang merupakan indikator pendapatan perkapita dan adanya perkembangan ekonomi.

Upah minimum bagi para pekerja adalah upah yang sesuai dengan kontribusi pekerja terhadap perusahaan atau produktivitasnya. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus terbuka kepada para karyawan dalam hal ini yaitu laporan keuangan, sehingga para karyawan mengetahui profitabilitas perusahaan tersebut dalam memberikan upah yang sesuai dan adil dengan yang seharusnya didapat oleh para pekerja.

#### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Digunakan metode pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif dari data sekunder dan publikasi yang ada dalam melakukan penelitian ini. Data sekunder bersumber dari BPS, ILO dan world bank. Sedangkan sumber publikasi berasal dari jurnal, buku-buku, karangan ilmiah website dan dokumen yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan dan ketenagakerjaan di Indonesia.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha yang dilakukan oleh bank BCA dalam hal penetapan upah minimum sudah sangat dilakukan dengan baik, adil dan sesuai dengan kompetensi para pekerjanya. Kegiatan usaha yang memiliki sumber daya manusia sebanyak 24.603 yang kreatif dan kompeten dibidangnya memiliki pengalaman yang beragam dalam kualitas kerja yang setara dan menciptakan keberagaman dalam berinteraksi kerja.

Remunerasi yang dilakukan Bank BCA kepada seluruh pekerja telah memenuhi peraturan yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Besaran gaji pokok pada pegawai perempuan dan laki-laki pada Bank BCA masih lebih besar dari upah minimum kota/kabupaten (UMK) yang berlaku dikantor cabang Bank BCA seluruh Indonesia. Bahkan, di Jakarta persentase gaji pokok pekerja tetap Bank BCA lebih besar dari UMR. Seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 1. Perbandingan Remunerasi Pekerja Dengan UMR Wilayah Jakarta

2020	2019	2018
130,1%	155,6%	145,3%

Sistem penetapan upah minimum pada Bank BCA ini sudah ditetapkan berdasarkan ketentuan :

- a. POJK No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum.
- b. POJK No. 55/POJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Bank Umum.
- c. SE OJK No 40/SEOJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum.

Proses penyusunan kebijakan penetapan upah pada Bank BCA ditujukan untuk tetap memperhatikan perkembangan kualitas jajaran manajemen serta keberlangsungan usaha dan ketahanan Bank BCA. Khusus hal-hal yang sifatnya variabel dalam pemberian remunerasi, dalam pemberian upah juga perlu memperhatikan berbagai faktor seperti risiko-risiko yang dapat terjadi pada Bank BCA yaitu, risiko operasional, risiko hukum, risiko strategik dan kepatuhan, risiko pasar, dan risiko kredit.

## 5. KESIMPULAN

Upah Minimum untuk para pekerja memang sudah seharusnya sesuai seperti peraturan perundang-undangan yang ada atau yang berlaku, dan juga yang sama sesuai dengan kelayakan kesejahteraan kehidupan para pegawai pada perusahaan seperti PT Bank Central Asia. Kebijakan pemerintah sebagai perlindungan kepada para pegawai dalam mengantisipasi agar upah para pekerja wajib dibayarkan sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan. Penetapan upah minimum para pekerja pada prinsipnya merupakan sebuah kewenangan pemerintah atas dasar usulan pemerintah dari dewan pengupahan. Serta, diperlukan juga keterbukaan dari perusahaan untuk menciptakan kesejahteraan para pegawai perusahaan.

## 6. REFERENSI

Indonesia. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Indonesia. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial