



IMPLEMENTASI PENERAPAN STRUKTUR DAN SKALA UPAH PADA PERSEROAN TERBATAS BEST LOGISTICS SERVICE INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

Sopyan¹, Deny Guntara², Muhamad Abas³

^{1, 2, 3}Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa barat, Indonesia

Email: hk19.sopyan@mhs.ubpkarawang.ac.id, deny.guntara@ubpkarawang.ac.id, muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

*Corresponding Author: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Info Artikel

Diterima, 30/06/2023

Direvisi, 12/07/2023

Dipublikasi, 13/07/2023

Kata Kunci:

Struktur, Skala Upah, Implementasi

Keywords: Structure, Pay Scale, Implementation

Abstrak

“Pengusaha wajib menyusun dan melaksanakan struktur dan skala pengupahan di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan,” terang Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. di PT, sejalan dengan hal tersebut. Best Planned operations Administration Indonesia yang merupakan organisasi PMA Jepang yang berpartisipasi dalam administrasi strategi otomotif yang dicanangkan pada tahun 2003 yang merupakan salah satu organisasi Honda Gathering di Indonesia, telah mulai melaksanakan estimasi konstruksi dan skala mulai sekitar tahun 2014. Penelitian hukum empiris adalah istilah untuk studi semacam ini. Dimulai dengan data sekunder kemudian dilanjutkan dengan data primer dari masyarakat atau lapangan dalam hal ini pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sementara itu, dilihat dari gagasan pemeriksaan ini bersifat ekspresif, artinya memberikan gambaran yang wajar tentang penggunaan Undang-undang Tidak Resmi Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di PT. Administrasi Operasi Terbaik Indonesia. Berdasarkan temuan penelitian, implementasi Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pada PT Perusahaan telah menjalankan Best Logistics Service Indonesia sejak tahun 2014, namun perusahaan menghadapi tantangan, seperti kenaikan upah yang meningkat setiap tahunnya sedangkan volume produksi menurun, yang akan berdampak signifikan pada kemampuan perusahaan untuk menerapkan struktur dan skala upah serta masa kerja pekerja yang rata-rata berusia di atas 10 tahun.

Abstract

“Entrepreneurs are required to compile and implement the structure and scale of wages in the company by taking into account the company's capabilities and productivity,” is explained in Article 21 of Government Regulation Number 36 of 2021 Concerning Wages. at PT, in line with this. Best Planned operations Administration Indonesia, which is a Japanese PMA organization participated in auto strategies administrations which was laid out in 2003 which is one of the Honda Gathering organizations in Indonesia, has begun executing construction and scale estimating starting around 2014. Empirical legal research is the term for this kind of study. It started with secondary data and then moved on to primary data from the community or the field, in this case, parties involved in the implementation of Government Regulation Number 36 of 2021 regarding Wages. In the mean time, seen from the idea of this

examination, it is expressive in nature, meaning it gives a reasonable image of the use of Unofficial law Number 36 of 2021 concerning Wages at PT. Indonesia's Best Operations Administration. According to the findings of the research, the implementation of Article 21 of Government Regulation Number 36 of 2021 Concerning Wages at PT The company has been running Best Logistics Service Indonesia since 2014, but the company faces challenges, such as wage increases that increase annually while production volumes decrease, which will have a significant impact on the company's ability to implement wage structures and scales and the length of service of workers whose average age is over 10 years.

PENDAHULUAN

Ketika satu orang atau kelompok memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bisnis secara keseluruhan dari pengetahuan tentang masalah yang telah diselesaikannya, mereka dianggap telah mengalami pergolakan. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dijelaskan bahwa: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.¹

Dari pengaturan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, cenderung dapat diketahui bahwa setiap ahli/pekerja mempunyai pilihan untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan kebutuhan hidup. Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian bahwa: *“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang berkerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”*.²

Definisi ini agak luas, tetapi mencakup siapa saja yang menerima upah atau bentuk ketidakseimbangan lainnya saat bekerja untuk entitas apa pun, termasuk asosiasi, badan hukum, atau organisasi lain. Penetapan sifat miring dalam struktur apapun sangat penting mengingat selama ini pengupahan selalu dikaitkan dengan uang, meskipun ada buruh/pekerja yang mendapatkan sifat canggung sebagai barang dagangan.³

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : *“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”*.⁴

Masalah pekerjaan mengandung aspek moneter, bantuan sosial pemerintah, dan sosial politik. Menurut perspektif keuangan, peningkatan pasokan tenaga kerja mencakup pengaturan spesialis yang berkualitas dan berbakat sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Akibatnya, baik di dalam negeri maupun internasional, pelatihan kerja, sistem informasi pasar tenaga kerja, dan sistem kerja-ke-kerja harus dikembangkan.⁵ Kondisi kerja, perlindungan tenaga kerja, resolusi, kebebasan berserikat, hubungan industrial, dan hubungan internasional hanyalah beberapa dari masalah sumber daya manusia yang termasuk dalam kategori masalah ketenagakerjaan. Mereka semua memiliki konsekuensi ekonomi, sosial dan politik. Dengan kata lain, persoalan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi, ruang lingkup yang luas, dan sifat yang sangat rumit.

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

² Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Lalu Husni, 2015, Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm 45

⁴ Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 5

Memberikan arahan atau meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta norma sosial dan ekonomi yang berlaku di tempat kerja, keduanya merupakan cara untuk melindungi pekerja dan buruh. Undang-undang, seperti Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, mengatur hak-hak pekerja dan buruh yang menyatakan: *Jenis program program jaminan sosial meliputi :*

1. *Jaminan kesehatan;*
2. *Jaminan kecelakaan kerja;*
3. *Jaminan hati tua*
4. *Jaminan pension; dan*
5. *Jaminan kematian.*⁶

Semuanya memiliki tujuan, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menyatakan: *“Sistim Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya”.*⁷

Pengusaha harus memberikan hak-haknya kepada pekerja atau buruh tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pasal 88 (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*

Kemudian dalam Pasal 99 ayat (1) dinyatakan bahwa : *“Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.*⁸

Pengaturan ini menjelaskan bahwa bisnis harus memenuhi kebebasan yang terkait dengan pekerjaan. Jelas, bisnis percaya bahwa spesialis/pekerja ini dapat melakukan kewajibannya sesuai pedoman material. Kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi karena pimpinan kemajuan organisasi terletak pada para pekerjanya. Oleh karena itu, setiap pemilik bisnis memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan karyawannya dengan menawarkan gaji yang kompetitif sesuai dengan kemampuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan: *“Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan stuktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.*⁹

Pelaksanaan pengaturan tersebut di atas harus dilihat di PT. Best Operations Administration Indonesia, dengan alasan bahwa dalam rentang waktu sejak awal pelaksanaan desain dan skala gaji mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2023 sudah cukup lama dimana kenaikan kompensasi sesekali dirubah dengan tarif yang rendah. Padahal dalam asas-asas yang dibuat oleh penguasa umum melalui undang-undang tidak resmi telah ditentukan konstruksi dan besaran upah yang harus diterapkan pada organisasi-organisasi yang terkandung dan dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan dan efisiensi organisasi.

⁶ Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional

⁷ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional

⁸ Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Struktur dan skala upah yang dimaksud adalah susunan tingkat upah dari terendah ke tertinggi atau terendah ke tertinggi, yang memuat kisaran upah nominal untuk setiap kelas jabatan dari terendah hingga tertinggi.¹⁰

Pelaksanaan-pelaksanaan desain dan skala kompensasi harus diselesaikan dalam organisasi agar ada keselarasan antara bobot tugas dan gaji yang diterima setiap bulan. Hal ini penting untuk memberikan perasaan terhibur dan puas kepada buruh/pekerja sehingga pekerjaan yang mereka lakukan memperoleh hasil yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Eksplorasi ini jelas subjektif. Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan menggabungkan data empiris dari lapangan dengan peraturan perundang-undangan untuk menganalisis suatu masalah. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui analisis reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Obyek eksplorasi diambil dari PT. Serikat Pekerja/Buruh (PUK SPAMK FSPMI PT.) Best Logistic Service Indonesia PT. Best Logistic Administration Indonesia) dan Perpustakaan UBP Karawang.

Metode pengumpulan informasi yang digunakan oleh para analis adalah penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan informasi dengan memusatkan pada bahan-bahan hukum yang esensial sebagai peraturan dan pedoman serta bahan-bahan hukum pembantu, khususnya yang dimulai dari beberapa tulisan atau buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dan bahan-bahan hukum. . ditelaah dan dipelajari agar dapat dijadikan landasan untuk menyusun dan melaksanakan penelitian, termasuk wawancara langsung.

Perusahaan PT. Best Logistics Service Indonesia dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK SPAMK FSPMI, PT. Best Logistics Service Indonesia) adalah tempat pengambilan sampel. Berikut adalah beberapa pertanyaan yang dibuat menggunakan metode wawancara langsung:

1. Apakah di perusahaan anda sudah menjalankan pengupahan sesuai Undang-Undang ?
2. Apakah perusahaan sudah memasukan instrument stuktur dan skala upah dalam proses perhitungan upah ?
3. Apakah ada kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam implementasi penerapan stuktur dan skala upah ?

Teknik pemeriksaan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi legitimasi berpikir, yaitu suatu tindakan untuk menemukan suatu premis yang sah yang terdapat dalam suatu peristiwa yang sah, apakah itu demonstrasi yang sah atau suatu kejadian yang melanggar hukum (pidana, umum atau peraturan). dan mengingatnya sebagai pedoman. regulasi yang ada. Pemikiran yang sah adalah strategi untuk berkonsentrasi pada tanggung jawab logis berkaitan dengan ilmu hukum untuk cara yang paling umum mengejar pilihan yang sah (navigasi hukum) yang menggabungkan pertengkaran dan alasan yang koheren sebagai pendukung untuk pilihan yang sah dibuat. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis, yaitu mengacu pada metode yang digunakan untuk mengolah data yang memuat Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Kepegawaian Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penciptaan Jabatan, Undang-Undang Tidak Resmi Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Imam RI Pengadaan Tenaga Kerja dan Keimigrasian Nomor 1 Tahun 2017

¹⁰ Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah

Tentang Desain dan Besaran Upah. Melalui pemeriksaan struktur dan skala harga implementasi.

Menurut Pasal 21 PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pengusaha harus memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan dalam menyusun struktur skala pengupahan yang menjadi pedoman penetapan upah. Sejak saat itu, survei gaji dilakukan oleh bisnis secara berkala secara konsisten dengan mempertimbangkan kapasitas dan efisiensi organisasi. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah memuat ketentuan rinci mengenai struktur dan skala upah dan PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur dan skala upah

Menurut Pasal 21 PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pengusaha harus memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan dalam menyusun struktur skala pengupahan yang menjadi pedoman penetapan upah. Sejak saat itu, survei gaji dilakukan oleh bisnis secara berkala secara konsisten dengan mempertimbangkan kapasitas dan efisiensi organisasi. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah memuat ketentuan rinci mengenai struktur dan skala upah dan PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Implementasi Penerapan Struktur dan Skala Upah di PT. Best Logistics Service Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, Pasal 2 Ayat 1 menyatakan bahwa penyusunan struktur dan skala upah dapat dilakukan melalui tahapan:

- a. Analisa posisi jabatan
- b. Evaluasi jabatan; dan
- c. Menentukan struktur dan skala upah.¹¹

Sebagai lampiran dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah, disebutkan bahwa proses penyusunan struktur dan skala upah menggunakan metode rangking sederhana sesuai dengan alur sebagai berikut:

- a. Langkah pertama adalah menentukan jabatan dan uraian tugasnya;
- b. Langkah kedua adalah menyusun daftar jabatan berdasarkan uraian tugasnya, diurutkan dari yang termudah sampai yang tersulit;
- c. Langkah ketiga adalah membuat tabel struktur dan skala upah. Ini harus mengandung kolom yang menunjukkan jabatan, golongan jabatan, upah terkecil, dan terbesar. seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

¹¹ Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala

Tabel 1. Struktur dan Skala Upah Sesuai Golongan Jabatan

JABATAN	GOLONGAN JABATAN	UPAH TERKECIL (Rp)	UPAH TERKECIL (Rp)
Pembantu Tukang	1	Rp 1.500.000	Rp 2.250.000
Tukang Batu	2	Rp 2.000.000	Rp 3.000.000
Tukang Kayu	3	Rp 2.200.000	Rp 3.200.000
Mandor	4	Rp 3.000.000	Rp 4.000.000
Arsitek	5	Rp 6.000.000	Rp 8.000.000

Sumber : Lampiran Permenakertras RI Nomor 1 Tahun 2017

Adapun implementasi penerapan struktur dan skala upah di PT. Best Logistics Service Indonesia berdasarkan data yang diperoleh pada saat penelitian di perusahaan sebagai berikut :

- Struktur dan skala upah di PT. Best Logistics Service Indonesia sudah berjalan 9 (sembilan tahun) yakni diawali impementasi penerapannya pada tahun 2014;
- Srtuktur dan skala upah yang sudah berjalan sudah beberapakali mengalami modifikasi dengan menyesuaikan pada kondisi perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang ada;
- Struktur organisasi perusahaan yang sudah berjalan berdasarkan golongan jabatan adalah sebagai berikut :
 - General Manager;
 - Manager;
 - Assisten Manager;
 - Supervisor;
 - Team Leader/Staff;
 - Leader;
 - Operator.

Format Struktur dan Skala Upah yang diterapkan di perusahaan sesuai golongan jabatan seperti yang dijelaskan pada table berikut ini :

Tabel 2. Stuktur dan Skala Upah Berdasarkan Golongan Jabatan PT. Best Logistics Sevice Indonesia

GRADE	GOLONGAN JABATAN											
	OPERATOR		LEADER		TEAM LEADER /STAFF		SUPERVISOR		ASSISTEN MANAGER		MANAGER	GENERAL MANAGER
	SMA/SMK				SI (STRATA 1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15												
14												
13												
12												
10												
9												
8												
7												
6												
5												
4												
3												
2												
1												

Sumber : PT. Best Logistics Sevice Indonesia dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK SPAMK FSPMI PT.Best Logistics Sevice Indonesia).

Kendala Yang Dihadapi Pihak Pengusaha Dalam Menerapkan Sturktur Dan Skala Upah

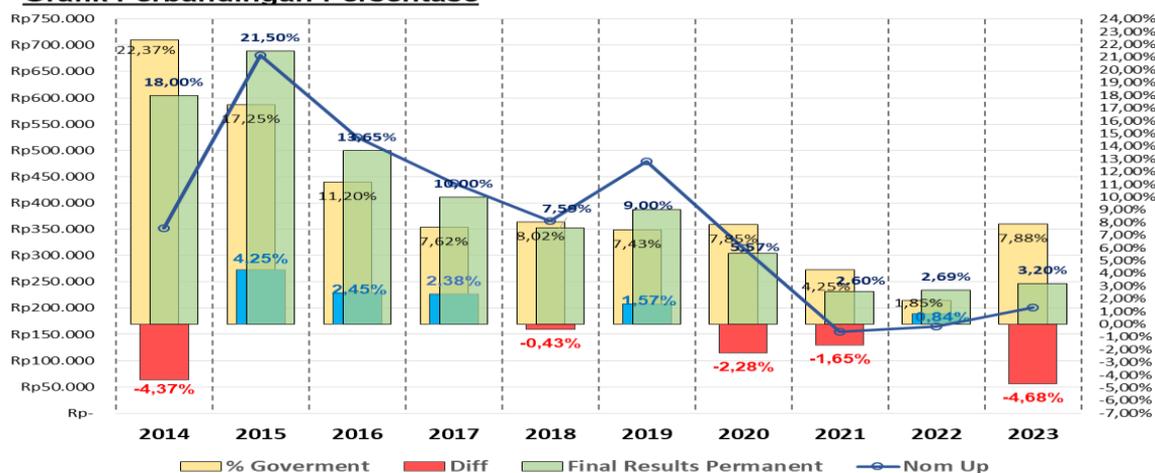
Dalam perjalanannya implementasi penerapan struktur dan skala upah di PT. Best Logistics Service Indonesia yang sudah berjalan 9 (sembilan) tahun, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan dan pihak serikat pekerja/serikat buruh di PT. Best Logistics Service Indonesia ada beberapa kendala yang dihadapi diantaranya :

- a. Volume produksi yang fluktuatif dan cenderung turun sehingga order perusahaan berkurang terutama pada saat pandemi Covid-19 malanda dunia khususnya di Indonesia, hal ini tentu akan mempengaruhi penerapan stuktur dan skala upah dari sisi variable kemampuan perusahaan;
- b. Nilai upah minimum yang setiap tahunnya selalu naik akibat terjadinya inflasi dan sisi lain volume produksi malah menurun;
- c. Masa kerja pekerja PKWTT (pekerja/buruh tetap) rata-rata diatas 10 tahun dimana masa kerja menjadi salah satu variable penerapan stuktur dan skala upah dari perusahaan.

Berikut adalah data penyesuaian kenaikan upah berkala di PT. Best Logistics Service Indonesia :

Years	A. PKWT (Upah Minimum)			Avs B Diff	B. PKWTT (Final Bipartit)		
	Nominal	Nominal Up	Final Government (%)		Final Results (%)	Nominal	Nominal Up
2014	Rp 2.447.450	Rp 447.450	22,37%	-4,37%	18,00%	Rp 3.167.100	Rp 352.510
2015	Rp 2.957.450	Rp 510.000	17,25%	4,25%	21,50%	Rp 3.848.100	Rp 681.000
2016	Rp 3.330.505	Rp 373.055	11,20%	2,45%	13,65%	Rp 4.373.400	Rp 525.300
2017	Rp 3.605.272	Rp 274.767	7,62%	2,38%	10,00%	Rp 4.810.800	Rp 437.400
2018	Rp 3.919.291	Rp 314.019	8,02%	-0,43%	7,59%	Rp 5.176.100	Rp 365.300
2019	Rp 4.234.010	Rp 314.719	7,43%	1,57%	9,00%	Rp 5.655.200	Rp 479.100
2020	Rp 4.594.324	Rp 360.314	7,85%	-2,28%	5,57%	Rp 5.970.200	Rp 315.000
2021	Rp 4.798.312	Rp 203.988	4,25%	-1,65%	2,60%	Rp 6.125.200	Rp 155.000
2022	Rp 4.798.312	Rp -	0,00%	2,69%	2,69%	Rp 6.290.200	Rp 165.000
2023	Rp 5.176.179	Rp 377.867	7,88%	-4,68%	3,20%	Rp 6.491.486	Rp 201.286

Grafik Perbandingan Persentase



Sumber : PT. Best Logistics Service Indonesia dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (PUK SPAMK FSPMI PT.Best Logistics Service Indonesia

Berdasarkan data diatas bisa diketahui dalam tahun-tahun tertentu penyesuaian kenaikan upah berkala yang nantinya akan diterapkan pada struktur dan skala upah di

perusahaan kenaikannya tidak selalu sama dengan kenaikan upah minimum (UMK) hal ini tentu dipengaruhi oleh beberapa hal yang menjadi kendala penerapan struktur dan skala upah seperti yang sudah dijelaskan diatas namun pada tahun-tahun tertentu penyesuaian kenaikan upah berkala di perusahaan ada juga yang lebih tinggi dari kenaikan upah minimum.

Secara umum walaupun pada tahun-tahun tertentu kenaikan upah berkala nilainya (secara presentase) lebih rendah dari kenaikan upah minimum (UMK) namun hasil akhirnya pada struktur dan skala upah tetap saja lebih tinggi dari upah minimum (UMK) yang diterapkan kepada pekerja/buruh kontrak (PKWT) karena untuk upah pekerja/buruh tetap (PKWWT) penyesuaian kenaikan upah berkala dipengaruhi oleh masa kerja, jabatan, penilaian (*performance appraisal*) serta latar belakang pendidikan.

Dalam kondisi apapun dari data diatas terlihat bahwa pihak pengusaha tetap menerapkan struktur dan skala upah di perusahaannya karena dari sisi hukum hal tersebut merupakan sebuah kewajiban yang harus dijalankan agar terwujudnya upah yang berkeadilan, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta menjaga produktivitas di perusahaan yang pada akhirnya akan mampu merealisasikan visi misi perusahaan.

KESIMPULAN

Dari pemaparan pokok bahasan diatas maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, antara lain yaitu :

1. Fungsi utama dari penerapan struktur dan skala upah di perusahaan adalah agar terwujudnya sistem pengupahan yang berkeadilan sehingga tidak terjadi kesenjangan antar pekerja/buruh;
2. PT. Best Logistics Service Indonesia secara kewajiban hukum sudah menjalankan kewajibannya dengan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan sesuai dengan yang diamanahkan oleh perundang-undangan;
3. Dalam menetapkan penyesuaian kenaikan upah berkala setiap tahunnya yang nantinya akan diaplikasikan pada struktur dan skala upah di perusahaan para pihak yang berkepentingan dalam menentukan kebijakan pengupahan di perusahaan dalam hal ini adalah pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh harus mempertimbangkan beberapa hal demi kesejahteraan pekerja/buruh tetap terjaga dan demi menjaga keberlangsungan usaha perusahaan diantaranya :
 - a. Kondisi ketenagakerjaan secara umum;
 - b. Kondisi perusahaan secara keseluruhan; dan
 - c. Kondisi kesejahteraan pekerja
4. Kendala yang dihadapi perusahaan dalam implementasi penerapan struktur dan skala upah diantaranya :
 - a. Volume produksi yang fluktuatif dan cenderung turun sehingga order perusahaan berkurang terutama pada saat wabah Covid-19 melanda dunia dan khususnya Indonesia pada tahun 2020, hal ini tentu akan mempengaruhi penerapan struktur dan skala upah dari sisi kemampuan perusahaan;
 - b. Nilai upah minimum yang setiap tahunnya selalu naik akibat terjadinya inflasi dan sisi lain volume produksi malah cenderung menurun;

- c. Masa kerja pekerja PKWTT (pekerja tetap) rata-rata diatas 10 tahun dimana masa kerja menjadi salah satu variable penerapan stuktur dan skala upah dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Jakarta. Sinar Grafika, hlm 5.
- Lalu Husni, 2015, Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm 45.
- Zainal Asikin dkk, 1993, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm 96.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1993 Tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Srtuktur Dan Skala Upah.