
**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PADA
PT INDAH CARGO CABANG MATARAM**

*IMPLEMENTATION OF THE WORKER WAGE SYSTEM AT PT
INDAH CARGO MATARAM BRANCH*

TALIKA PUTRI WIGATI¹, H. ZAENI ASYHADIE²

¹Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: talikaaputri21@gmail.com

²Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: zaeniasyhadie@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan pekerja di PT Indah Cargo Cabang Mataram dan mengetahui upah pekerja di PT Indah Cargo Cabang Mataram telah sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan sistem pengupahan pada PT. Indah Cargo Cabang Mataram menggunakan sistem upah satuan waktu yang diberikan setiap tanggal 5 per-bulan sebagaimana telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dan upah yang diberikan kepada pekerja pada PT. Indah Cargo Cabang Mataram sebesar Rp. 2.500.000,00 telah sesuai dengan Upah Minimum Regional Kota Mataram.

Kata Kunci : Pengupahan; UMR

ABSTRACT

This research aims to determine the implementation of the worker wage system at PT Indah Cargo Mataram Branch and to find out that worker wages at PT Indah Cargo Mataram Branch are in accordance with the applicable minimum wage standards. This type of research is empirical legal research. The results of this research are the implementation of the wage system at PT. Indah Cargo Mataram Branch uses a unit time wage system which is given every 5th of the month as is in accordance with applicable laws and regulations and the wages given to workers at PT. Indah Cargo Mataram Branch amounting to Rp. 2,500,000.00 is in accordance with the Mataram City Regional Minimum Wage.

Keywords: Wages; Minimum wage

I. PENDAHULUAN

Salah satu upaya Negara Indonesia dalam mewujudkan tujuan dan tercapainya kesejahteraan rakyat dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan dan mengatasi permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan. Selain itu berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28 D ayat 2 disebutkan bahwa :

“Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah “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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.¹ Kesejahteraan serta kelayakan upah para pekerja masih menjadi sorotan di Indonesia dimana hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang berhubungan antara satu sama lain khususnya pada bidang pengupahan, karena kedua belah pihak yaitu pekerja maupun pengusaha juga sama-sama memiliki sudut pandang terkait pengupahan maka sering terjadi permasalahan yang timbul yang dimana pengusaha tidak membayar Tunjangan Hari Raya, tidak membayar upah lembur sesuai ketentuan dan lain sebagainya. Hal ini menimbulkan konflik antara pekerja dengan pengusaha dimana hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya unjuk rasa/demonstrasi diberbagai daerah yang ada di Indonesia.²

Oleh karena itu, pemenuhan atas upah yang layak bagi kehidupan dan kemanusiaan adalah konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional karena memaknai upah sebagai dasar pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang dimana upah merupakan hak asasi manusia yang harus dipenuhi.³ Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (P/B, Karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan regulasi baru tentang pengupahan mengatur bahwa kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan menjadi dasar penetapan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai peraturan turunan

¹Nurul Farah Sahlisa, Lalu Hadi Adha, “Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur menurut peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”, Jurnal Private Law Vol. 1, No. 3 Tahun (2021): 503, <https://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/article/view/425/175>

²Ratri Virianita, *Partisipasi Buruh dalam Aksi Unjuk Rasa*, Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi dan Ekologi Manusia, Vol.2, No.3, Desember 2008, hlm. 321.

³Aloysius Uwiyo, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm 98.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan yang merivisi dan mencabut berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pengaturan tersebut berdasarkan upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, tidak lagi berdasarkan komponen kebutuhan hidup yang layak (KHL).⁴

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan pekerja di PT Indah Cargo Cabang Mataram? Dan Apakah upah pekerja di PT Indah Cargo Cabang Mataram telah sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku? Manfaat dari penelitian adalah memberikan manfaat dibidang ilmu hukum, khususnya dalam hukum perdata. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan/Sistem Pengupahan Pekerja pada PT. Indah Cargo Cabang Mataram

Salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam suatu pekerjaan yaitu upah, baik dari pihak yang memberikan upah maupun dari pihak yang menerima upah, sebab masalah upah merupakan faktor penting karena tanpa upah yang jelas pihak pekerja enggan rela memberikan tenaganya kepada pihak pemberi pekerjaan, antara upah dan waktu pekerjaan layaknya juga harus seimbang.

Upah merupakan hak Pekerja atau 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 peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

PT. Indah Cargo Cabang Mataram menerapkan sistem pengupahan yang memiliki beberapa syarat yang berlaku atas dasar jenis pekerjaan dan prestasi kerja, biasanya kenaikan upah dipertimbangkan setahun sekali atau melihat dari situasi kondisi perusahaan dan memperhatikan akan faktor-faktor inflasi, prestasi dan kondite kerja masing-masing karyawan dan besarnya kenaikan upah disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

PT Indah Cargo Cabang Mataram adalah sesuai dengan Upah Minimum Regional Kota Mataram dan upah tersebut sudah disepakati pada perjanjian kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan. Upah ini tergolong dalam upah berdasarkan sistem waktu yaitu setiap bulan, upah yang diterima juga dipengaruhi oleh absensi pekerja jika masuk penuh dalam sebulan maka gaji akan utuh, apabila tidak masuk akan dikurangi sesuai

⁴Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.1, Pustaka Bangsa (Anggota IKAPI), Mataram, 2022, hlm. 184-185.

jumlah berapa hari tidak masuk. Selain itu jika pekerja terlambat datang dan terlambat absen maka gaji akan di potong disetiap menerima upah setiap bulannya. PT. Indah Cargo Cabang Mataram kepada pekerja yaitu memberikan dengan cara sistem upah satuan waktu dilakukan setiap bulan yang pelaksanaan pembayaran upah pada pekerja selambat-lambatnya setiap tanggal 5 diawal bulan setelah para pekerja menyelesaikan tugasnya.

Mbak Novi sebagai pekerja PT. Indah Cargo mengatakan bahwa sistem pembayaran upah yang sudah disepakati sejak berlangsungnya perjanjian kontrak yang mana upah yang akan dibayarkan setelah satu bulan pekerja setiap tanggal 5 awal bulan, oleh karena itu kontrak kerja yang diberikan telah sesuai dengan apa yang disepakati dalam perjanjian sebelumnya.⁵

Hasil wawancara diatas hal tersebut telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 jo. Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta kerja yaitu pada Pasal 88 Poin 28 yaitu :

- 1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah berdasarkan satuan waktu dan/ atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

a. Mengenai Upah Lembur

PT Indah Cargo Cabang Mataram menjelaskan menjelaskan tentang bagaimana waktu kerja pekerja di PT Indah Cargo Cabang Mataram memaparkan bahwa waktu para pekerja dalam sehari kurang lebih 8 jam dalam satu hari, jadi total waktu kerja mencapai 48 jam dalam seminggu.

Jika untuk waktu kerja pekerja biasanya perhari 8 jam saja, namun jika sudah selesai bekerja para pekerja PT Indah Cargo Cabang Mataram boleh istirahat, makan, ataupun pulang kerumahnya masing-masing. Jadi total pekerja bekerja dalam seminggu itu biasa 48 Jam karena bekerja hanya Senin-Sabtu.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 adalah

“perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.” Sementara itu hubungan kerja adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

⁵ Hasil wawancara dengan *Customer Service* PT. Indah Cargo Cabang Mataram, Rabu, 25 Januari 2023, di Kantor PT. Indah Cargo Cabang Mataram.

- b. Kesepakatan kedua belah pihak;
- c. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- d. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- e. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PT Indah Cargo Cabang Mataram tidak menerapkan sistem lembur setiap hari pada pekerjanya namun jika perintah dari atasan yang menyuruh untuk lembur pada saat setelah jam kerja dan tanggal merah maka pekerja harus mentaati perintah dari atasan, selain itu adanya persetujuan dari bersangkutan secara tertulis seperti surat perintah lembur yang di tanda tangani oleh kepala cabang.

Selain itu adanya kewajiban bagi pengusaha selama mempekerjakan pekerja pada waktu lembur yaitu harus membayar upah kerja lembur dan memberikan kesempatan untuk mendapatkan waktu istirahat yang secukupnya.⁶

Bapak Zulfikar juga menjelaskan hal yang sama seperti diatas bahwasanya PT Indah Cargo Cabang Mataram tidak selalu melakukan lemburan tiap hari, melainkan biasanya lembur dilakukan pada tanggal merah atau pada saat hari libur. Mengenai upah lembur biasanya pekerja terlebih dahulu melakukan tanda tangan agar mendapatkan upah setelah itu besaran upah yang diterima adalah Rp. 92.000,00 sekali lemburan perharinya.⁷

Dari pemaparan hasil wawancara diatas hal tersebut telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur waktu lembur bagi pekerja maksimal 4 jam dalam 1 hari. Dalam Pasal 78 ayat (1) berbunyi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi sejumlah syarat. Sebagaimana isi Pasal 78 ayat (2) yang berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”.⁸

B. Kesesuaian Upah Pekerja PT Indah Cargo Cabang Mataram dengan Standar Upah Minimum yang Berlaku

Salah satu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan adalah pemberian upah. Bagi pekerja khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum, pengaturan upah minimum sendiri diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 s.d 90. Tujuan ditetapkan upah minimum :

⁶ Hasil wawancara dengan *Kepala Cabang* PT. Indah Cargo Cabang Mataram, Rabu, 25 Januari 2023, di Kantor PT. Indah Cargo Cabang Mataram.

⁷ Hasil wawancara dengan *Kurir* PT. Indah Cargo Cabang Mataram, Rabu, 25 Januari 2023, di Kantor PT. Indah Cargo Cabang Mataram.

⁸ Indonesia, *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja*, UU No. 2 Tahun 2022, TLN No. 6841, Pasal 78.

- a. Untuk menonjolkan arti dan peneranan tenaga kerja sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja;
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan;
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan;
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.⁹

Upah minimum adalah standar upah yang dibuat oleh pemerintah yang bertujuan agar sesuai dengan kebutuhan para buruh/pekerja. Upah minimum setiap daerah berbeda karena dilihat dari segi pendapatan daerah atau pajak daerah dan harga kebutuhan pokok di daerah tersebut.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum :

- 1) Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- 2) Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.
- 3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) yang disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Penetapan upah minimum ini sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya, sebagai standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha untuk memberikan upah kepada pekerja dalam lingkungan usaha atau kerjanya yang berbeda-beda tingkat pemenuhan kebutuhan sesuai daerah masing-masing. Hal ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 90 ayat (1) "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89". Beberapa jenis upah pokok minimum sebagai berikut :

- a) Upah minimum sub sectoral regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu.
- b) Upah minimum sector regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu.
- c) Upah minimum regional/upah minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam satu daerah. Upah minimum regional UMR/ UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada

⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016. Hlm 90.

umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Dengan penetapan upah minimum yang layak, maka pekerja berharap akan dapat memperoleh kesejahteraan sehingga mampu meningkatkan kinerja/produktifitas para pekerja yang pada akhirnya akan berdampak positif dalam perusahaan PT Indah Cargo khususnya Cabang Mataram.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 Tahun 2013 tentang upah minimum pasal 3 adalah :

- 1) Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
- 3) Pencapaian Kehidupan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai Kehidupan Hidup Layak pada periode yang sama.
- 4) Untuk pencapaian Kehidupan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian Kehidupan Hidup Layak (KHL) dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industry padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Berbeda dengan upah yang diberikan kepada pekerja kontrak, pekerja tetap diberikan upah dengan memperhitungkan lamanya masa kerja dan berhak memperoleh gaji atau upah yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang belum lama bekerja, bukan hanya dengan memperhitungkan lamanya masa kerja namun memperhitungkan jabatan pada Perusahaan tersebut lebih tinggi daripada pekerja kontrak.

Berbeda dengan minimum upah minimum provinsi sedangkan Berdasarkan Surat keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor: 561- 720 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Mataram Tahun 2022 menetapkan upah minimum di Kota Mataram Tahun 2022 adalah sebesar Rp. 2.416.953,00 (dua juta empat ratus enam belas ribu Sembilan ratus lima puluh tiga rupiah) perbulan dan mulai berlaku sejak 1 Januari 2022. Sedangkan pada perusahaan PT Indah Cargo Cabang Mataram memberikan upah kepada pekerjanya sesuai dengan upah minimum Kota Mataram yaitu sebesar Rp. 2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah).

Berdasarkan hasil wawancara PT Indah Cargo Cabang Mataram bahwa jumlah karyawan pekerja tetap sebanyak 5 orang sedangkan pegawai kontrak sebanyak 18 orang. Sebelum menjadi pekerja kontrak didahului dengan model training, training ini dilaksanakan dalam 3 bulan yang dimana training tersebut bertujuan untuk melatih pekerja dalam belajar untuk bekerja dalam lapangan, melayani customer yang melakukan

transaksi dalam mengirim barang, mempacking barang yang akan di kirim, mengangkat barang untuk di jemput dan diantar sesuai dengan alamat masing-masing perlu adanya training selama 3 bulan. Setelah masa training selama 3 bulan sudah berjalan dan dinilai dengan menunjukkan kinerja yang baik maka dapat diangkat menjadi pekerja kontrak dan melakukan perjanjian kerja selama bekerja di PT Indah Cargo Cabang Mataram. Sistem upah yang diberikan setelah masa kerja diatas 3 bulan tetap diberikan sebesar Rp. 2.500.000,00

Hal ini disampaikan oleh Mbak Novi yang mengatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan PT Indah Cargo Cabang Mataram sebesar Rp. 2.500.000,00 sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional Kota Mataram dan tidak rendah. Selain itu Mbak Novi mengatakan upah yang diberikan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.¹⁰

Pemerintah telah mengatur perusahaan dan tenaga kerja guna melindungi semua pihak dalam payung hukum yang seimbang. Regulasi terkait tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020. Dalam pasal 88 ayat (1) mengatakan Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kewajiban membayar diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 Pasal 88A ayat 2 dan 3 yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai kesepakatan.

a. Mengenai BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan

Ketentuan Pasal 16 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyebutkan bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 6 ayat (1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sedangkan menurut Pasal 6 ayat (2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.¹¹

Selain menjadi peserta program jaminan sosial, pemberi pekerja juga wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan agar lebih meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, perusahaan dapat membentuk koperasi tenagakerja dan usaha produktif lainnya. Pemaparan terkait tunjangan pekerja yang diberikan untuk para pekerja PT Indah Cargo Cabang Mataram, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan diantaranya

¹⁰ Hasil wawancara dengan Customer Service PT. Indah Cargo Cabang Mataram, Rabu, 25 Januari 2023, di Kantor PT. Indah Cargo Cabang Mataram.

¹¹ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, UU No. 24 Tahun 2011, TLN No. 5256, Pasal 6.

yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKK), dan Jaminan Hari Tua (JHT).

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah pembahasan yang telah diuraikan penulis tentang Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja pada PT Indah Cargo Cabang Mataram, maka terdapat beberapa kesimpulan sistem pengupahan yang diberikan pada pekerja PT Indah Cargo Cabang Mataram sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 jo. Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yaitu pada Pasal 81 Poin 28 dimana disisipkan beberapa Pasal salah satunya Pasal 88B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah tersebut menggunakan sistem upah satuan waktu yang dimana diberikan pada tanggal 5 setiap bulannya, upah dengan sistem satuan waktu tersebut tidak membedakan antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak semuanya dilaksanakan pada setiap bulan. Pemberlakuan upah minimum dalam suatu sistem pengupahan nasional merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimana menurut Pasal 4 ayat (1) upah minimum berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Selain itu Pasal 4 ayat (2) Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang memiliki kualifikasi tertentu dapat diberikan upah lebih besar dari Upah Minimum. Upah yang diberikan oleh pekerja sebesar Rp. 2.500.000,00 dengan masa kerja dibawah 1 Tahun telah sesuai dengan Upah Minimum Regional Kota Mataram yang sebesar Rp. 2.416.953,00, upah tersebut yang diberikan pekerja telah melebihi standar Upah Minimum Regional. Selain itu Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua) tersebut diberikan sama rata antara pekerja tetap dan kontrak, tidak ada yang membeda-bedakan.

B. Saran

Bagi perusahaan PT Indah Cargo Cabang Mataram hendaknya dalam memberikan upah berdasarkan sistem waktu yaitu pekerja yang diberikan upah setiap bulan untuk tetap dilakukan pada tanggal 5 tidak terlambat dari itu karna dapat mempengaruhi pekerja yang memberikan kehidupan yang layak pada keluarga masing-masing. Selain itu diperhatikan setiap tahun karena diperbaruinya regulasi peraturan perundang-undangan yang terbaru, agar tidak ketinggalan perkembangan hukum di Indonesia. Sistem pengupahan nasional diberlakukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum dan penetapan sistem pengupahan nasional harus mempertimbangkan

faktor-faktor seperti KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, kemampuan bayar perusahaan. Tentunya, disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan masing-masing daerah Penetapan upah melalui sistem pengupahan nasional juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, serta mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm 98.
- Ratri Virianita, *Partisipasi Buruh dalam Aksi Unjuk Rasa*, Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi dan Ekologi Manusia, Vol.2, No.3, Desember 2008, hlm. 321.
- Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.1, Pustaka Bangsa (Anggota IKAPI), Mataram, 2022, hlm. 184-185.
- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja*, UU No. 2 Tahun 2022, TLN No. 6841, Pasal 78.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016. Hlm 90.
- Indonesia, *Undang-Undang Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, UU No. 24 Tahun 2011, TLN No. 5256, Pasal 6.
- Sahlisa, Nurul Farah, Adha, Lalu Hadi, “Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur menurut peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan”, *Jurnal Private Law* Vol. 1, No. 3 Tahun (2021): 503, <https://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/article/view/425/175>