

Pelatihan Salary Adjustment Bagi HRD Pada Perusahaan Di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

Burhanudin

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Janabadra Yogyakarta, Indonesia

E-mail: burhanudin@janabadra.ac.id

Article History:

Received: 01 Mei 2025

Revised: 13 Mei 2025

Accepted: 14 Mei 2025

Keywords: *Kompensasi, Salary Adjustment, Human Resources Department*

Abstract: Pelatihan salary adjustment ini bertujuan untuk memantik skills pengambil keputusan mengenai kebijakan pengupahan di perusahaan pasca berubahnya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota tahun 2024, serta untuk memberikan tambahan pengetahuan mengenai kompensasi. Peserta pelatihan ini adalah kepala HRD dari perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bantul. Pelatihan diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pelatihan dilakukan dengan metode ceramah dan diskusi. Dari pelatihan ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai salary adjustment dan dapat memantik perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bantul untuk segera menerapkan kebijakan UMK tahun 2024 sesuai dengan aturan yang berlaku.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Nomor 384/KEP/2023 tertanggal 21 November 2023, maka upah minimum provinsi (UMP) DIY tahun 2024 mengalami kenaikan (Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 384/KEP/2023 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2024, 2023). Upah minimum ini mulai berlaku tanggal 01 Januari 2024. Upah minimum kabupaten/kota tahun 2024 ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Bupati/Walikota atas usulan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Kenaikan upah minimum kabupaten/kota (UMK) tahun 2024 di DIY ini sudah melebihi upah minimum provinsi (UMP) yaitu sebesar Rp2.125.897,61. Besarnya kenaikan upah minimum kabupaten/kota sebagai berikut:

1. UMK Kota Yogyakarta tahun 2024 adalah sebesar Rp2.492.997,00, naik sebesar Rp168.221,49 atau sebesar 7,24% dari UMK tahun 2023 yaitu Rp2.324.775,50.
2. UMK Kabupaten Sleman tahun 2024 sebesar Rp2.315.976,39, naik sebesar Rp156.457,17 atau 7,25% dari UMK tahun 2023 yaitu Rp 2.159.519,22.
3. UMK Kabupaten Bantul tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp2.216.463,00, naik sebesar Rp150.024,18 atau sebesar 7,26% dari UMK tahun 2023 yaitu sebesar Rp2.066.438,82.
4. UMK Kabupaten Kulon Progo tahun 2024 menjadi Rp2.207.736,95, naik sebesar Rp157.289,80 atau 7,67% dari UMK tahun 2023 yaitu sebesar Rp2.050.447,15.
5. UMK Kabupaten Gunung Kidul tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp2.188.041,00, naik sebesar Rp138.815,00 atau 6,77% dari tahun 2023 yaitu sebesar Rp 2.049.266,00.

Seluruh hasil perhitungan upah minimum kabupaten/kota di DIY, besarnya sudah melebihi upah minimum provinsi DIY. Upah minimum kabupaten/kota ini mulai berlaku tanggal 01 Januari 2024. Berdasarkan Undang-undang nomor 6 tahun 2023 pasal 88E disebutkan bahwa upah minimum kabupaten/kota ini hanya berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan tidak ada penangguhan pembayaran UMK tahun 2024 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, 2023).

Karena UMK tahun 2024 ini hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, maka untuk pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, perusahaan diwajibkan untuk menyusun struktur dan skala upah. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun perlu penyesuaian upah.

Dalam pasal 92 ayat 1 undang-undang nomor 6 tahun 2023, disebutkan bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan upah bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam peraturan pemerintah.

Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Golongan jabatan adalah pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan. Struktur dan skala upah ini wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah merupakan upah pokok (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah, 2017).

Untuk memantik *skills* pengambil keputusan mengenai kebijakan pengupahan di perusahaan pasca berubahnya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota tahun 2024, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menyelenggarakan pelatihan *salary adjustment*. Selain itu tujuan pelatihan ini juga untuk memberikan tambahan pengetahuan bagi HRD mengenai teori kompensasi. Peserta pelatihan ini adalah HRD dari perusahaan menengah dan besar di kabupaten Bantul yang memiliki karyawan antara 100-5000 orang. Melalui pelatihan ini diharapkan perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Bantul segera menerapkan kebijakan upah minimum kabupaten sesuai aturan dengan yang berlaku.

METODE

Untuk memantik *skills* pengambil keputusan mengenai pengupahan di perusahaan dan untuk memberikan tambahan pengetahuan bagi HRD perusahaan mengenai teori kompensasi, maka salah satu solusi yang ditawarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah dengan untuk mengadakan pelatihan bagi perwakilan *Human Resources Department* (HRD) pada perusahaan menengah dan besar di daerah Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pelatihan ini hanya dibatasi bagi perusahaan yang memiliki karyawan antara 100-5000 orang. Materi umum yang disampaikan dalam pelatihan ini adalah mengenai kompensasi, dan selanjutnya adalah mengenai *salary adjustment*.

Adapun metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah ceramah atau kuliah. Ceramah melibatkan pelatih melakukan komunikasi secara lisan dengan peserta pelatihan (Kaswan, 2017).

Dalam hal ini, pelatihan memberikan informasi mengenai teori-teori yang dibutuhkan, sedangkan peserta pelatihan dapat mencatat atau mempersepsikannya (Hasibuan, 2017). Pertimbangan digunakannya metode ceramah ini, karena dapat digunakan untuk peserta dalam jumlah besar, sehingga biaya menjadi lebih murah dan dapat menyajikan materi dalam waktu singkat. Untuk mengatasi kelemahan dari metode ceramah, maka pelatihan ini juga menggunakan metode diskusi dan tanya jawab (Mangkunegara, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan ini dilaksanakan pada hari Kamis, tanggal 07 Desember 2023, jam 09.00 WIB. sampai dengan selesai, bertempat di Pemancingan dan Resto Gendal Gendul Jalan Parangtritis nomor 18 Ngaglik, Patalan, Jetis, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah peserta pelatihan yang hadir sekitar 70 orang yang merupakan perwakilan HRD dari perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bantul. Sedangkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Bantul, sebagai penyelenggara acara ini, ada sekitar 10 orang pegawai yang hadir.

Peserta pelatihan adalah perwakilan kepala *Human Resources Department* (HRD) pada perusahaan menengah dan besar di daerah Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yang memiliki karyawan antara 100-5000 orang. Pelatihan ini merupakan bagian dari sosialisasi upah minimum kabupaten (UMK) tahun 2024, yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Acara diawali dengan sambutan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Selanjutnya acara inti yaitu pelatihan tentang *salary adjustment*, yang dipandu oleh moderator. Metode pelatihan diawali dengan ceramah untuk menjelaskan materi, kemudian dilanjutkan dengan sesi diskusi atau tanya jawab. Acara terakhir adalah penutup yang dilanjutkan dengan istirahat, sholat, dan makan (Ishoma).

Pada sesi ceramah, materi disajikan dalam bentuk power point dan ditayangkan dengan bantuan LCD. Ceramah diawali dengan memberikan materi tentang pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, asas kompensasi, evaluasi pekerjaan, pengupahan, upah minimum provinsi, dan cara penyesuaian upah. Penyesuaian upah dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Menaikkan upah seluruh karyawan secara proporsional. Cara ini dianggap paling ideal dan paling praktis. Misalnya dengan cara menaikkan upah semua karyawan sebesar 7%.
2. Menyesuaikan upah dengan tambahan yang sama. Misalnya setiap karyawan mendapatkan tambahan upah sebesar Rp165.000 perbulan. Cara ini mudah dilakukan, yaitu menyesuaikan upah dengan tambahan yang sama.
3. Penyesuaian upah secara deklaratif, yaitu kenaikan upah dengan persentase yang semakin menurun. Semakin tinggi upah, maka semakin rendah persentase kenaikannya. Misalnya upah karyawan terendah dinaikkan sebesar 7%, sedangkan upah karyawan tertinggi dinaikkan kurang dari 7% (Simanjuntak, 2011).
4. Menerapkan upah sundulan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan: (a) perusahaan harus memiliki jenjang kepangkatan atau jenjang karir yang jelas. Fungsi jenjang karir ini adalah untuk menentukan batas atas dan batas bawah upah, khususnya yang akan menggunakan rumus sundulan DS, dan tidak disarankan untuk perusahaan yang belum atau tidak memiliki jenjang kepangkatan atau jenjang karir, sehingga perusahaan disarankan untuk melakukan *job grading* terlebih dahulu; (b) rumus sundulan DS ini hanya sebagai alat justifikasi, oleh sebab itu hasil sepenuhnya menjadi wewenang perusahaan untuk menentukan yang terbaik; dan (c) rumus ini tidak memperhitungkan kenaikan upah berdasarkan performance appraisal, karena

sifatnya tidak terstruktur dan bisa berbeda besarnya persentase atau karyawan senior dan yunior (Soedibjo, 2010).

Setelah ceramah, dilanjutkan dengan sesi diskusi atau tanya jawab. Pertanyaan yang diajukan oleh peserta pelatihan antara lain: (a) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap turnover intention?; (b) Bagaimana cara menentukan persentase yang layak terhadap kenaikan upah?; dan (c) Bagaimana menjelaskan kenaikan gaji kepada pemilik perusahaan? Pelatih selanjutnya menjawab atau memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan tersebut, dan juga mendorong peserta yang lain agar ikut menanggapi pertanyaan tersebut. Selain itu pihak moderator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, juga membantu untuk menjawab pertanyaan dari peserta pelatihan, dengan harapan peserta memahami materi yang sedang didiskusikan.



Gambar 1. Narasumber Sedang Menyampaikan Materi

KESIMPULAN

Pelatihan ini bertujuan untuk memantik *skills* pengambil keputusan mengenai kebijakan pengupahan di perusahaan setelah ditetapkannya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota tahun 2024, dan memberikan tambahan pengetahuan bagi HRD mengenai teori kompensasi. Peserta pelatihan adalah HRD dari perusahaan menengah dan besar yang ada di Kabupaten Bantul. Dari pelatihan ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai kompensasi, khususnya mengenai *salary adjustment* dan dapat memantik perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bantul untuk segera menerapkan kebijakan UMK tahun 2024 sesuai dengan aturan yang berlaku.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kegiatan pelatihan ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar, karena kerjasama dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu diucapkan banyak terimakasih kepada Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Isrimewa Yogyakarta, perwakilan HRD dari perusahaan-perusahaan di Kabupaten Bantul, Universitas Janabadra Yogyakarta, dan semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, K. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 384/KEP/2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2024. (2023).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. (2017).
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen Hubungan Industrial: Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedibjo, F. D. (2010). Rumus Sundulan DS Solusi Imbal Jasa Berbasis UMP/UMK. Jakarta: PPM Manajemen.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. (2023).