

Penyuluhan Hukum Terkait Pemberian Upah Dan Insentif Dilingkungan Pusat Pasar Kota Medan

Author:

Henry Aspan¹

Gloria Gita Putri Ginting²

Affiliation:

Universitas Pembangunan Panca

Corresponding email

henryaspan@dosen.pancabudi.ac.id

gloriagita@dosen.pancabudi.ac.id



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License e

Abstrak:

Penyuluhan hukum yang akan disampaikan dalam pengabdian ini berkaitan dengan pemberian upah dan insentif di lingkungan pusat pasar kota Medan. Diataranya penyuluhan yang di kenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaanya. Adapun manfaat yang dirasakan adalah buruh harian pasar lebih memahami terkait dengan upah minimum yang harus disetor dan diberikan oleh atasannya. Kesimpulannya adalah Tim pengabdian UNPAB memberikan arahan sesuai dengan arahan pedoman kerja yang akan dilaksanakan oleh setiap buruh, karyawan dan juga bos yang ada di pasar Central Medan. Dengan adanya kegiatan ini maka, karyawan juga dapat memahami hak dan tanggung jawabnya, begitu juga sebagai pengusaha yang tidak hanya mementingkan pendapatannya saja dan tidak mau memperhatikan kesejahteraan karyawan nya. Untuk itu pentingnya perlindungan hukum dan wabah sebagai tempat untuk menampung aspirasi masyarakat.

Kata kunci: hukum, upah dan insentif

*,

PENDAHULUAN

lingkungan pusat pasar kota Medan atau yang biasanya disebut dengan Pasar Central merupakan pasar dengan aktifitas kegiatan yang cukup padat. Pasar Central memiliki banyak sekali toko yang menjual berbagai kebutuhan. Kebutuhan diantaranya adalah perlengkapan, berupa pakaian jadi, bakal, peralatan diantaranya peralatan dapur, kebutuhan pangan juga tersedia di pasar Central kota Medan. Ada ratusan toko yang menjual barang-barang tersebut. Pasar Central sudah berdiri sejak tahun 1931. Dari zaman dulu sampai dengan sekarang pusat pasar Central tetap menjadi tempat penjualan utama dan satu-satunya pusat grosir yang ada di kota Medan. Banyaknya aktifitas yang menunjang kegiatan tersebut maka membuka kesempatan lowongan pekerjaan untuk kegiatan operasional sehari-hari. Pegawai yang berkerja di toko-toko yang ada

dipusat pasar Central beragam ada yang berkerja harian, partime dan juga lembur. Untuk pemberian upah dan insentif juga harus disesuaikan dengan upah minimum regional yang ada di kota Medan.

Penyuluhan hukum yang akan disampaikan dalam pengabdian ini berkaitan dengan pemberian upah dan insentif di lingkungan pusat pasar kota Medan. Diataranya penyuluhan yang di kenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaanya. Insetif merupakan bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan atasan kepada karyawannya yang memiliki kinerja lebih yang diberikan kepada perusahaan tempat nya bekerja. Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja RI no SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang pengelompokan komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Menyatakan bahwa didasarkan yang dimaksud dengan Departemen Tenaga Kerja menyatakan kesimpulan berupa pernyataan bahwa pengusaha dengan maksud untuk mendorong pekerja untuk lebih rajin dan disiplin serta produktif dalam bekerja. Untuk tunjangan tetap meruapakan pembayaran kepada pekerja/buruh dilakukan secara teratur dan dihitung berdasarkan kehadiran pekerja atau prestasi karyawan dalam bekerja. Seperti misalnya tunjangan istri, anak, rumah, kematian dan lainnya. Sedangkan untuk Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan Pekerja/Buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran Upah pokok, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran

METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di Pusat Pasar Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Metode Sosialisasi/ Penyuluhan

Metode sosialisasi dilakukan dengan pendekatan secara langsung kepada masyarakat (pendekatan persuasif) dalam bentuk musyawarah, diskusi, tanya-jawab dan mengadakan arahan penyuluhan seputar kegiatan pengabdian yang akan dilakukan. Sosialisai adalah suatu upaya pendekan diri dengan kelompok tempat seseorang hidup sehingga dapat berkembang dengan baik, saling berbagi Informasi sehingga menciptakan suasana yang akrab. Sosialisasi sangat penting dilakukan agar mengetahui karakter masing-masing individu tanpa harus melihat kasta dari setiap individu-individu. Soekanto (2010).

2. Metode Demonstrasi Praktik

Penyusunan prosedur kerja dilakukan dengan beberapa tahapan, diantaranya yaitu :

- a. Memberikan ceramahan umum mengenai topik penyuluhan hukum terkait pemberian upah dan insentif
- b. Diskusi dan sharing care terhadap karyawan harian agar mereka lebih mengetahui aturan dan dalam pemberian upah dan insetif kepada mereka.
- c. Hasil dari pemanfaatan dan pemahaman terkait upah dan insetif memberikan wawasan yang mendalam kepada karyawan.
- d. Pengawasan dalam pembinaan masyarakat untuk lebih mengenal UMR yang ada di kota Medan.

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan materi dalam pengabdian ini diantaranya adalah :

Bapak Assos Prof. Dr. Henry Aspan, SH.,MH.,SE.,MA menyampaikan dalam programnya diataranya adalah :

Upah dan insetif merupakan hak yang memang wajib diberikan oleh atasan kepada bawahannya untuk keperluan dan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Apabila terdapat dalam prakteknya karyawan buruh harian dan tetap tidak diberikan hak dan tanggungjawabnya sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang yang ada di RI, maka ada konsekuensi hukum yang harus dipertanggung jawabkannya. Upah yang harus diterima oleh pegawai juga harus disesuaikan dengan UMR atau UMP yang berlaku, tidak boleh seorang pengusaha memberikan upah dan insetif sesuka hati mereka. Hal ini tertuang dalam Menteri Tenaga Kerja RI no SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang pengelompokan komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Menyatakan bahwa didasarkan yang dimaksud dengan Departemen Tenaga Kerja menyatakan kesimpulan berupa pernyataan bahwa pengusaha dengan maksud untuk mendorong pekerja untuk lebih rajin dan disiplin serta produktif dalam bekerja. Upah dan insetif merupakan hal yang harus diperhatikan oleh karyawan dan juga pengusaha. Pengusaha harus benar-benar memperhatikan keberlangsungan perusahaan untuk terus maju dan juga harus memakmurkan karyawan dengan banyak hal seperti memberikan insetif, memberikan upah yang sesuai dan memberikan fasilitas lainnya.

KESIMPULAN

Tim pengabdian UNPAB memberikan arahan sesuai dengan arahan pedoman kerja yang akan dilaksanakan oleh setiap buruh, karyawan dan juga bos yang ada di pasar Central Medan. Dengan adanya kegiatan ini maka, karyawan juga dapat memahami hak dan tanggung jawabnya, begitu juga sebagai pengusaha yang tidak hanya mementingkan pendapatannya saja dan tidak mau memperhatikan kesejahteraan karyawan nya. Untuk itu pentingnya perlindungan hukum dan wabah sebagai tempat untuk menampung aspirasi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Efendi, Ruslan, Junita Lubis, and Elvina Elvina. "Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7.2 (2020): 1-11.
- 2) Mulyapradana, Aria, S. Psi, and M. B. A. Muhammad Hatta. *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. Visimedia, 2016.
- 3) Laili, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia