



International  
Labour  
Organization

Global Centre  
on Digital Wages  
for Decent Work



# ▶ Digitalisasi pembayaran upah yang bertanggung jawab untuk UKM

Panduan peserta



- ▶ **Digitalisasi pembayaran upah yang bertanggung jawab untuk UKM**

Panduan peserta

ILO Global Center on Digital Wages for Decent Work

Hak Cipta © International Labour Organization 2022  
Terbitan pertama 2022

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

---

**Title: Mainstreaming GEDSI (Gender Equality Disability and Social Inclusion), and prevention and handling sexual harassment in higher education/TVET in Indonesia (Bahasa Indonesia edition): Manual**

**ISBN: 9789220386842 (print)**

**ISBN: 9789220386859 (web PDF)**

---

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun, atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

### *Disklaimer*

Panduan ini merupakan pengembangan dari pedoman dan manual yang berjudul Pengarusutamaan Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial (GEDSI) serta Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Panduan ini mengalami adaptasi substansi sesuai dengan hasil diskusi kelompok terarah (DKT) tahun 2022 yang telah dilakukan di empat politeknik (Politeknik Negeri Batam/Polibatam, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya/PPNS, Politeknik Maritim Negeri Indonesia/Polimarin, dan Politeknik Negeri Manado/Polimanado). DKT melibatkan kelompok pendidik, kelompok tenaga kependidikan, mahasiswa, petugas keamanan, dan petugas kebersihan kampus.

Hasil DKT kemudian diolah menjadi substansi baru yang terdiri dari integrasi, pengarusutamaan GEDSI, dan kesiapan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Vokasi untuk melaksanakan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbud) No. 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS). Panduan bersumber pada Undang-Undang No. 12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan, Rekomendasi ILO No. 206 tentang Kekerasan dan Pelecehan, Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), dan Rekomendasi ILO No. 200 tentang HIV dan AIDS.

Panduan dan manual pelatihan ini telah dipraktikkan di empat politeknik, yakni Politeknik Negeri Batam (Polibatam), Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS), Politeknik Maritim Negeri Indonesia (Polimarin), dan Politeknik Negeri Manado (Polimanado). Untuk mendukung kepentingan Pemerintah Indonesia lebih luas dan berpartisipasi pada peningkatan kualitas dan penyelamatan kehidupan generasi muda, panduan dan manual pelatihan ini dapat digunakan sebagai salah satu rujukan untuk seluruh pendidikan tinggi di Indonesia.



### **PERINGATAN PEMICU!**

*Panduan ini menyertakan peringatan pemicu pada setiap contoh kasus lapangan untuk mengantisipasi jika muncul pengalaman traumatik pada pembaca, peserta pelatihan, dan/atau fasilitator. Jika perasaan tidak nyaman seperti cemas, panik, rasa takut, dan masalah lainnya terjadi sangat disarankan untuk segera ambil tindakan pencegahan dan mencari pertolongan.*

## ▶ Daftar isi

---

▶ <b>Pengantar</b>	<b>5</b>
▶ <b>Sesi 1</b>	<b>8</b>
Mengapa harus membayar upah secara digital?	8
▶ <b>Sesi 2</b>	<b>14</b>
Mempersiapkan digitalisasi upah yang bertanggung jawab	14
▶ <b>Sesi 3</b>	<b>23</b>
Digitalisasi sistem pembayaran upah sederhana	23
▶ <b>Sesi 4</b>	<b>39</b>
Memilih dan bekerja sama dengan penyedia jasa keuangan	39
▶ <b>Sesi 5</b>	<b>46</b>
Mendukung pekerja selama masa transisi	46
▶ <b>Sesi 6</b>	<b>49</b>
Rencana Aksi	49
▶ <b>Pesan Utama</b>	<b>52</b>

## ► Pengantar

---

Pembayaran upah secara digital berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam sistem penggajian, meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan dan laki-laki. Transisi ke pembayaran upah digital juga memberdayakan pekerja dengan meningkatkan kendali atas upah mereka dan akses terhadap layanan keuangan, seperti tabungan, kredit, dan asuransi, sehingga menghasilkan peluang ekonomi tambahan dan ketahanan yang lebih besar terhadap guncangan ekonomi. Usaha kecil dan Menengah (UKM) merupakan mesin perekonomian global dan penciptaan lapangan kerja di seluruh dunia, dan bertanggung jawab atas dua pertiga<sup>1</sup> lapangan kerja dan 35% dari produk domestik bruto<sup>2</sup> baik di negara maju maupun berkembang. Banyak pekerja di usaha kecil, khususnya di negara berkembang, menerima upah mereka dalam bentuk tunai, dan pemilik usaha kecil serta pekerja sering kali menghadapi tantangan dalam bertransisi ke ekonomi digital<sup>3</sup> dan memiliki akses terhadap layanan keuangan. Penilaian dan studi cepat mengenai upah digital yang telah dilakukan di Filipina, Indonesia, Peru, dan Meksiko<sup>4</sup> menyarankan agar UKM menyadari manfaat pembayaran digital dan secara umum bersedia mengadopsi pembayaran upah digital. Beberapa bukti juga menunjukkan bahwa transisi menuju pembayaran upah digital yang bertanggung jawab bukanlah perjalanan yang mudah bagi UKM dan sering kali disertai tantangan.

Pelatihan ini dirancang untuk membekali UKM dengan pengetahuan, alat, dan strategi untuk memungkinkan transisi yang sukses dan bertanggung jawab dari tunai ke pembayaran upah digital, sehingga menguntungkan perusahaan dan pekerjanya. Pelatihan ini memberikan gambaran umum tentang penggunaan dan manfaat pembayaran digital oleh usaha kecil, dan khususnya upah digital; pentingnya transisi yang bertanggung jawab menuju upah digital; langkah-langkah untuk menerapkan digitalisasi pembayaran upah yang bertanggung jawab, termasuk elemen pengelolaan sumber daya manusia, seperti menyiapkan sistem pengupahan, mendaftarkan karyawan, dan menerbitkan slip gaji; serta saran mengenai cara berinteraksi dengan penyedia jasa keuangan dan cara mendukung pekerja selama melalui masa transisi.

### Tujuan pembelajaran

Pada akhir pelatihan ini, Anda akan:

1. Memahami bagaimana pembayaran upah digital dapat selaras dengan transformasi digital bagi UKM secara keseluruhan dan manfaat dari hal tersebut.
2. Memahami bagaimana pembayaran upah digital yang bertanggung jawab berkontribusi terhadap keberlanjutan perusahaan dan kesejahteraan pekerja serta mengidentifikasi manfaat dan tantangan utama bagi perusahaan dan pekerja dalam konteks di Indonesia.
3. Merencanakan dan melaksanakan berbagai langkah yang diperlukan untuk mendigitalkan pembayaran upah secara bertanggung jawab.
4. Mampu mengambil langkah-langkah praktis untuk menetapkan sistem penggajian, memahami persyaratan dasar penerbitan slip gaji dan pendaftaran karyawan.
5. Memahami cara berinteraksi secara efektif dengan penyedia jasa keuangan/penggajian untuk mengidentifikasi solusi pembayaran upah digital dan layanan keuangan lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka.
6. Mampu mendukung pekerja perempuan dan laki-laki selama transisi menuju pembayaran upah digital.

---

1 Organisasi Perburuhan Internasional - ILO (2019). [Hal-hal kecil: Bukti global mengenai kontribusi pekerja mandiri, usaha mikro, dan UKM terhadap lapangan kerja. P. 1 - 2.](#)

2 Ayyagari, Meghana & Beck, Thorsten & Demircuc-Kunt, Asli. (2007). Usaha Kecil dan Menengah di Seluruh Dunia. *Ekonomi Usaha Kecil*. 29.415-434.

3 Organisasi Perburuhan Internasional - ILO (2021). [Small goes digital: bagaimana digitalisasi dapat menghasilkan pertumbuhan produktif bagi usaha mikro dan kecil.](#)

4 Untuk informasi lebih lanjut mengenai penilaian cepat, silakan kunjungi [Platform Pengetahuan](#) dari Pusat Global ILO mengenai Upah Digital untuk Pekerjaan yang Layak.

**Target peserta**

Pelatihan ini dirancang untuk pemilik dan staf manajemen UKM (sekitar 10 hingga 50 anggota staf). Program ini dirancang untuk UKM di semua tahap proses digitalisasi, termasuk UKM yang terus membayar upah secara tunai, UKM yang sedang dalam proses digitalisasi pembayaran upah, dan UKM yang sudah membayar upah secara digital. UKM yang telah melakukan transisi ke sistem upah digital sering kali masih menghadapi tantangan dalam prosesnya dan mungkin belum melakukan hal tersebut dengan cara yang sepenuhnya bertanggung jawab.

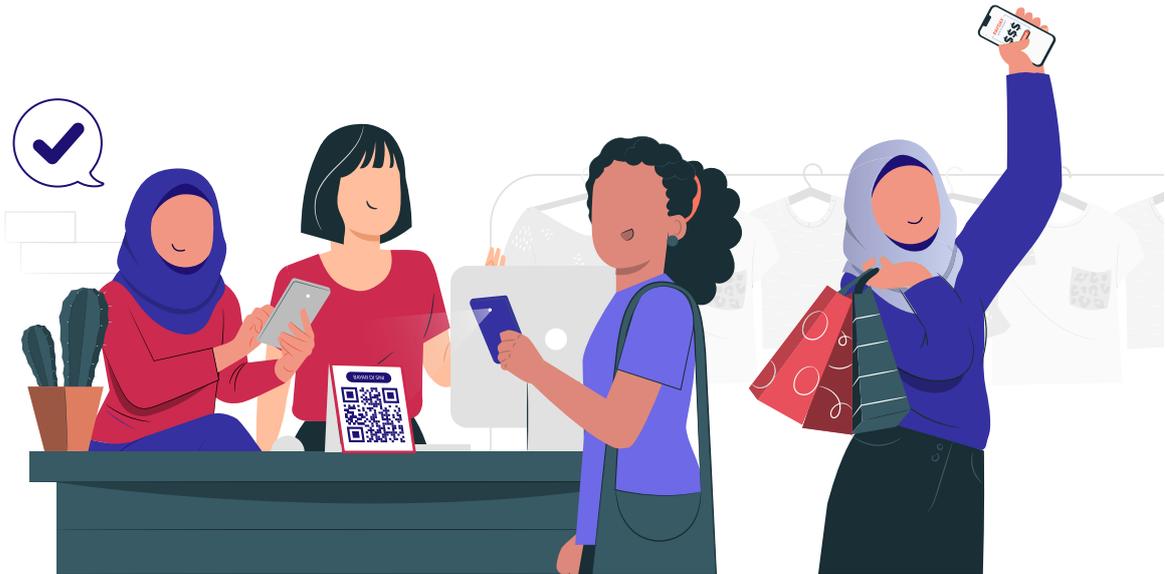
**Garis besar pelatihan**

Judul Sesi	Durasi	Tujuan Sesi
<p><b>Sesi 1:</b> Mengapa harus membayar upah secara digital?</p>	90 menit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mengeksplorasi digitalisasi pembayaran bisnis di berbagai fungsi, termasuk penjualan, pembayaran pemasok dan pembayaran pajak, serta pembayaran upah.</li> <li>▶ Mempelajari tentang manfaat, biaya, tantangan, dan risiko utama yang terkait dengan digitalisasi upah.</li> </ul>
<p><b>Sesi 2:</b> Menyiapkan digitalisasi pembayaran upah yang bertanggung jawab</p>	90 menit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Menyadari pentingnya transisi yang bertanggung jawab dan karakteristik pembayaran upah digital yang bertanggung jawab.</li> <li>▶ Meninjau kerangka hukum/peraturan dasar terkait pembayaran upah di Indonesia.</li> <li>▶ Mempelajari peta jalan sederhana untuk digitalisasi upah yang bertanggung jawab bagi UKM.</li> <li>▶ Memahami bahwa jalur sebenarnya yang diambil oleh setiap UKM akan berbeda-beda.</li> </ul>
<p><b>Sesi 3:</b> Digitalisasi sistem pembayaran upah sederhana</p>	75 menit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mempelajari langkah-langkah dasar sistem penggajian sederhana.</li> <li>▶ Melakukan latihan sederhana untuk menganalisis potensi penghematan waktu dan biaya dalam penerapan upah digital di perusahaan mereka, serta belajar dari studi kasus usaha kecil lainnya.</li> <li>▶ Memahami cara membuat dokumen untuk mencatat informasi pekerja, mencatat kehadiran dan/atau produksi, mengembangkan lembar penggajian dan menerbitkan slip gaji.</li> <li>▶ Mempelajari persyaratan dasar perhitungan upah, pencatatan penggajian, serta fitur-fitur yang harus terdapat dalam slip gaji dan persyaratan hukum di Indonesia.</li> <li>▶ Mempelajari manfaat dari mendaftarkan pekerja ke skema jaminan sosial dan langkah-langkah untuk melakukannya.</li> </ul>

Judul Sesi	Durasi	Tujuan Sesi
<p><b>Sesi 4:</b> Memilih dan bekerja sama dengan penyedia jasa keuangan</p>	60 menit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mengeksplorasi berbagai metode pembayaran digital (rekening bank, kartu prabayar, dompet digital dan rekening uang seluler) dan memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing.</li> <li>▶ Mengidentifikasi dan menerapkan kriteria utama dalam memilih penyedia jasa keuangan (PJK).</li> <li>▶ Mempelajari tentang layanan umum yang disediakan oleh PJK, dukungan yang diharapkan oleh pekerja, dan bagaimana memastikan bahwa layanan tersebut mampu memenuhi kebutuhan pekerja perempuan dan laki-laki.</li> </ul>
<p><b>Sesi 5:</b> Mendukung pekerja selama masa transisi</p>	60 menit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Memahami tantangan umum yang dihadapi pekerja selama transisi ke sistem upah digital.</li> <li>▶ Mendiskusikan pentingnya berkonsultasi dengan pekerja di awal dan selama transisi menuju upah digital.</li> <li>▶ Memahami kemungkinan risiko bagi pekerja dan pentingnya mendukung pekerja perempuan dan laki-laki, khususnya yang paling rentan, dalam transisi yang bertanggung jawab dari upah tunai ke upah digital.</li> <li>▶ Mempelajari informasi dasar, praktik, dan alat untuk mendukung pekerja melewati tantangan ini</li> </ul>
<p><b>Sesi 6:</b> Rencana aksi</p>	30 menit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Merencanakan langkah selanjutnya dalam transisi peserta menuju upah digital yang bertanggung jawab untuk usaha kecil mereka.</li> <li>▶ Mengetahui alat dan dukungan yang tersedia bagi usaha kecil dan pekerja.</li> </ul>

## ▶ Sesi 1

### Mengapa harus membayar upah secara digital?



#### Tujuan Pembelajaran

- ▶ Mengeksplorasi digitalisasi pembayaran bisnis di berbagai fungsi, termasuk penjualan, pembayaran pemasok dan pembayaran pajak, serta pembayaran upah.
- ▶ Mempelajari tentang manfaat, biaya, tantangan, dan risiko utama yang terkait dengan digitalisasi upah.

#### Apa itu pembayaran digital?

Pembayaran digital didefinisikan sebagai “transfer nilai dari satu akun pembayaran ke akun pembayaran lainnya menggunakan perangkat elektronik (seperti ponsel atau komputer).” dikutip dari Better Than Cash Alliance (BTCA).

Saluran pembayaran digital dapat mencakup:

- ▶ Transfer elektronik
- ▶ Perbankan online
- ▶ Pembayaran kode QR
- ▶ Dompot digital
- ▶ Rekening uang seluler
- ▶ Kartu pembayaran

Perusahaan menggunakannya untuk berbagai transaksi:

- ▶ Pembayaran kepada pemasok
- ▶ Pembayaran pajak
- ▶ Kontribusi keamanan sosial
- ▶ Pembayaran sewa
- ▶ Pembayaran oleh pelanggan
- ▶ Pembayaran upah dan tunjangan
- ▶ Tagihan dan pembayaran layanan

Dunia kini semakin digital, dengan meningkatnya kepemilikan ponsel dan ponsel pintar, ketersediaan internet dan data seluler, kemampuan membayar secara elektronik, serta persaingan dan pilihan dalam layanan keuangan dan pembayaran digital. Perubahan ini mempercepat transisi ke pembayaran digital. Beberapa alasan di balik pergeseran ini adalah:

Alasan	Temuan
<b>Penghematan biaya</b>	Peralihan dari pembayaran tunai dan cek ke pembayaran digital secara signifikan mengurangi biaya bagi bisnis: sebesar 50% untuk gaji dan 30% untuk pemasok.
<b>Transparansi</b>	Pembayaran digital meningkatkan ketertelusuran sehingga mengurangi kerugian akibat pembayaran ke penerima yang salah, serta kesalahan manusia yang terkait dengan penanganan uang tunai.
<b>Kecepatan dan keamanan</b>	Pembayaran digital dapat dilakukan secara instan, sehingga mengurangi waktu tunggu penerima pembayaran untuk menerima pembayaran dan menurunkan risiko kehilangan, pencurian, atau penggunaan uang palsu yang terkait dengan pengelolaan uang tunai.
<b>Inklusi keuangan</b>	Pembayaran digital kepada karyawan atau UKM mendukung penggunaan layanan keuangan formal lainnya.
<b>Pertumbuhan UKM</b>	Penggunaan pembayaran digital meningkatkan efisiensi di tingkat perusahaan dan mendorong produktivitas dan pertumbuhan UKM.

Dalam konteks ini, perusahaan memilih untuk mendigitalkan pembayaran mereka. Beberapa tanda bahwa pasar sudah matang untuk melakukan transisi ke pembayaran digital meliputi:

Tanda-tanda bahwa pasar sedang bergerak menuju pembayaran digital
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Pemasok telah menghubungi Anda dan meminta Anda membayarnya secara elektronik.</li> <li>▶ Sebagian besar karyawan Anda mungkin sudah memiliki rekening bank sendiri atau menggunakan uang seluler.</li> <li>▶ Sebagian besar karyawan Anda mungkin belum memiliki rekening bank tetapi mereka tinggal di perkotaan.</li> <li>▶ Risiko menyimpan uang tunai di tempat untuk melakukan pembayaran semakin mengkhawatirkan Anda.</li> <li>▶ Kekhawatiran Anda tentang penipuan terkait cek atau pembayaran tunai semakin meningkat.</li> <li>▶ Pemerintah mewajibkan atau sangat mendorong dunia usaha untuk membayar pajak secara digital.</li> <li>▶ Bank telah menghubungi Anda dalam enam bulan terakhir untuk memberi tahu Anda tentang opsi baru atau peningkatan layanan yang ingin ditawarkannya kepada Anda.</li> <li>▶ Anda mendengar tentang layanan pembayaran digital baru atau penawaran bank digital dalam enam bulan terakhir</li> <li>▶ Anda mengetahui bahwa beberapa pesaing menggunakan pembayaran elektronik kepada pemasok dan karyawan mereka.</li> <li>▶ Peraturan dan penegakan undang-undang ketenagakerjaan dan/atau perpajakan menjadi lebih ketat</li> </ul>

Jika sebagian besar poin di atas berlaku dalam kasus perusahaan Anda, digitalisasi pembayaran harus dianggap sebagai hal yang mendesak. Jika hanya sedikit yang menerapkan, mungkin pasarnya kurang berkembang, namun masih ada peluang untuk mendigitalkan pembayaran.

Indonesia memiliki pertumbuhan yang pesat dan kuat dalam industri keuangan digital baik dari segi nilai, jenis layanan, dan jumlah entitas di mana pembayaran digital dan perbankan digital merupakan yang paling agresif. Pertumbuhan pembayaran digital didukung oleh kebijakan dan inovasi Bank Indonesia di bidang infrastruktur sistem pembayaran. Sekitar lebih dari 150 juta masyarakat Indonesia telah menggunakan saluran pembayaran digital: digital banking, e-wallet, dan Quick Response Code Indonesian Standard (QRIS). Pada tahun 2023, menurut data East Ventures, 81% transaksi pembayaran digital berasal dari E-Wallet. Meningkatnya permintaan layanan keuangan digital terlihat dari pertumbuhan transaksi uang elektronik yang mencapai 49,06% atau Rp305,4 triliun pada tahun 2021. Nilai transaksi e-commerce terus meningkat. Selain itu, layanan keuangan digital Indonesia juga ditandai dengan munculnya model bisnis baru berbasis teknologi yang inovatif untuk mendukung ekosistem keuangan digital bagi UKM, seperti pembukuan digital, layanan keuangan digital, penggajian elektronik otomatis, ID digital, kredit scoring, pinjaman digital, dll. Dengan situasi ini nasabah memiliki akses ke berbagai layanan keuangan digital. Namun sebagai konsumen yang bertanggung jawab, penting untuk menggunakan layanan ini secara bijak dengan memperkaya pengetahuan kita tentang risiko dan manfaat layanan keuangan digital yang ada saat ini di sekitar kita.

**Penilaian mandiri pembayaran digital**

Untuk lebih memahami tingkat perkembangan perusahaan Anda dalam hal pembayaran digital, Anda dapat menggunakan penilaian mandiri pembayaran digital. Manakah dari pembayaran berikut yang sudah Anda lakukan melalui pembayaran digital?

Tipe pembayaran	Apakah pembayaran dilakukan secara digital?				Berencana untuk mendigitalkan? (Y/T)	Catatan dan ide
	Semua	Kebanyakan kasus	Beberapa kasus	Sama sekali tidak		
Pembayaran kepada pemasok						
Pembayaran oleh pelanggan						
Pembayaran pajak						
Pembayaran upah dan tunjangan						
Iuran Jaminan sosial						
Tagihan dan pembayaran layanan						
Pembayaran sewa						

Seberapa jauh perjalanan Anda menuju pembayaran digital di perusahaan Anda? (Centang kotak yang relevan.)

Tipe pembayaran	Ya	Tidak	Tidak yakin
Apakah pemilik perusahaan berkomitmen untuk mengadopsi pembayaran digital?			
Sudahkah Anda menetapkan target untuk mendigitalkan pembayaran yang masih dilakukan secara tunai?			
Apakah Anda mengetahui beragam alat pembayaran dan penyedia layanan yang tersedia di wilayah atau Indonesia?			
Sudahkah Anda menilai biaya (dalam hal waktu dan uang) dalam melakukan jenis pembayaran tertentu secara tunai dibandingkan secara digital?			
Sudahkah Anda mendiskusikan kemungkinan pembayaran digital dengan penyedia jasa keuangan atau layanan pembayaran?			
Sudahkah Anda mendiskusikan kemungkinan transisi ke pembayaran digital dengan pemangku kepentingan penting bagi perusahaan Anda, seperti karyawan, pemasok, atau pelanggan penting?			

### Apa itu pembayaran upah digital?

Pembayaran upah digital atau upah digital adalah upah yang dibayarkan menggunakan sarana elektronik atau digital, seperti transfer ke rekening bank, kartu prabayar atau penggajian, atau rekening uang seluler. Hal ini umumnya dianggap lebih cepat, lebih aman, lebih transparan, dan lebih efisien dibandingkan uang tunai.

### Di tingkat global, terdapat contoh upah digital yang dibayarkan melalui:



- ▶ **Rekening lembaga keuangan:** Rekening di bank tradisional atau digital atau lembaga keuangan lainnya, seperti koperasi keuangan.



- ▶ **Dompot digital / Rekening uang seluler:** Merupakan alat pembayaran digital yang umumnya dapat di akses melalui ponsel. Anda biasanya membutuhkan nomor telepon dan KTP untuk membuat akun. Dapat terhubung dengan rekening bank ataupun tidak.



- ▶ **Kartu prabayar:** Kartu yang disediakan oleh lembaga keuangan yang dapat digunakan untuk mencairkan uang yang disimpan di dalamnya di ATM atau cabang bank.

### Apa manfaat dan tantangan pembayaran upah digital bagi usaha kecil?

Upah digital memiliki banyak manfaat, termasuk bagi pekerja, namun juga menimbulkan tantangan dan risiko, oleh karena itu transisi ini penting dilakukan secara bertanggung jawab. Diantaranya adalah:

#### Manfaat pembayaran upah digital bagi perusahaan

- ▶ Efisiensi penggajian
- ▶ Transparansi, keakuratan dan keamanan pembayaran
- ▶ Kepatuhan yang lebih besar terhadap persyaratan pembeli (sertifikasi sosial) menghasilkan akses yang lebih baik ke pasar
- ▶ Kepatuhan yang lebih baik terhadap peraturan perundang-undangan sangat penting untuk berpartisipasi dalam pengadaan publik, mengakses mekanisme pembiayaan publik dan/atau layanan pengembangan usaha oleh pemerintah
- ▶ Peningkatan hubungan dengan penyedia layanan keuangan memfasilitasi akses ke layanan dan produk keuangan tambahan (jalur kredit, layanan pembayaran, dll.)
- ▶ Manfaat bagi kesejahteraan pekerja laki-laki dan perempuan secara keseluruhan dan finansial akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar

Ada juga manfaat lain seperti kepatuhan dan transparansi yang lebih baik, yang semakin diminati pembeli, serta manfaat bagi pemerintah. Hal ini mencakup peningkatan penghormatan terhadap hak-hak pekerja, dan peningkatan kemampuan untuk memantau pembayaran upah, mengidentifikasi penyimpangan dalam pembayaran upah, dan melakukan pengawasan ketenagakerjaan.

#### Tantangan pembayaran upah digital bagi perusahaan

- ▶ Kurangnya pengetahuan, waktu dan sumber daya untuk melakukan transisi ke pembayaran upah digital
- ▶ Biaya layanan penggajian digital (biaya pengaturan dan transaksi, dll.)
- ▶ Kurangnya infrastruktur keuangan dan digital di sekitar tempat usaha (ATM, cabang bank, agen bank/uang seluler, interoperabilitas, konektivitas internet dan seluler, dll.)
- ▶ Biaya untuk pekerja (biaya pencairan dan/atau transfer, biaya pemeliharaan akun, persyaratan saldo minimum, dll.)
- ▶ Preferensi pekerja terhadap uang tunai
- ▶ Kurangnya literasi digital dan keuangan pekerja
- ▶ Kendala peraturan

Untuk informasi lebih lanjut, Anda dapat membaca [Laporan ILO tentang mendorong pembayaran upah digital yang bertanggung jawab](#).

## ▶ Sesi 2

### Mempersiapkan digitalisasi upah yang bertanggung jawab



#### Tujuan Pembelajaran

- ▶ Menyadari pentingnya transisi yang bertanggung jawab dan karakteristik pembayaran upah digital yang bertanggung jawab.
- ▶ Meninjau kerangka hukum/peraturan dasar terkait pembayaran upah di Indonesia.
- ▶ Mempelajari peta jalan sederhana untuk digitalisasi pembayaran upah yang bertanggung jawab bagi UKM.
- ▶ Memahami bahwa jalur sebenarnya yang diambil oleh UKM akan berbeda-beda.

#### Bagaimana pembayaran upah digital dapat dibuat bertanggung jawab?

Penting untuk beralih dari pembayaran upah tunai ke upah digital dengan cara yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pengusaha dan pekerja mendapatkan manfaat dari transisi ini. Pada dasarnya bertanggung jawab berarti menghormati:

- a. Undang-undang dan peraturan nasional, prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, dan prinsip-prinsip standar ketenagakerjaan internasional yang relevan; Dan
- b. Prinsip, pedoman, dan praktik baik yang relevan mengenai inklusi keuangan (digital) dan perlindungan konsumen keuangan.

Pembayaran upah digital hanya akan memberikan manfaat sepenuhnya jika diterapkan dengan cara yang bertanggung jawab. Pembayaran upah digital yang bertanggung jawab menghormati undang-undang dan peraturan serta prinsip-prinsip perlindungan konsumen. Mereka memberikan manfaat bagi pekerja dan perusahaan serta menghindari kerugian bagi pekerja.

Ada beberapa peraturan nasional yang harus kita ketahui dalam menerapkan pembayaran upah digital yang bertanggung jawab. Menurut Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pada pasal 55 ayat 1 sampai dengan 4 disebutkan beberapa hal, yaitu Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah disepakati sebelumnya antara Pengusaha dan pekerja; Dalam hal hari atau tanggal yang diperjanjikan jatuh pada hari libur, maka pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; Gaji dapat dibayarkan harian, mingguan atau bulanan; Jangka waktu pembayaran upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Dari aturan yang sama, pada pasal 57 disebutkan bahwa Upah dapat dibayarkan kepada pekerja/buruh secara langsung atau melalui bank; Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka upah tersebut harus dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah dilaksanakan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dan pengusaha, yang komponennya terdiri atas: denda, imbalan, pemotongan upah, uang muka upah, sewa rumah dan /atau harta benda perusahaan yang disewakan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh, utang pekerja/buruh atau angsuran utang; dan/atau kelebihan pembayaran upah.

**Fitur pembayaran upah digital yang bertanggung jawab**



**Pilihan**

- ▶ Pekerja dapat memilih sarana digital untuk pembayaran upah mereka, penyedia layanan keuangan, serta produk dan layanan keuangan



**Aksesibilitas dan keamanan pendapatan dan aset**

- ▶ Pembayaran upah secara digital dilakukan secara penuh dan memadai serta tepat waktu; pekerja dapat mencairkan upahnya secara penuh tanpa atau dengan biaya yang wajar.
- ▶ Pelayanan keuangan memadai untuk kebutuhan dan sarana pengusaha dan pekerja; akses terhadap dana mudah, aman, dan tersedia kapanpun dibutuhkan.
- ▶ Pengusaha dan pekerja dilindungi dari penipuan, penyalahgunaan, dan kebangkrutan; terdapat mekanisme bantuan jika terjadi masalah dengan upah digital dan/atau layanan keuangan.



**Transparansi dan privasi**

- ▶ Pekerja menerima informasi yang jelas, mudah dipahami, dan tepat mengenai upah digital dan layanan keuangan terkait.
- ▶ Informasi bagi pengusaha dan pekerja mengenai jasa keuangan lengkap, akurat dan tidak menipu.
- ▶ Data pribadi dan keuangan serta privasi pemberi kerja dan pekerja dilindungi.



**Kesempatan dan perlakuan yang adil**

- ▶ Pekerja tidak didiskriminasi dalam pekerjaan, menerima upah yang setara, dan diperlakukan secara adil oleh pemberi kerja dan penyedia jasa keuangan.
- ▶ Akses dan perlakuan terhadap pengusaha dan pekerja sebagai konsumen keuangan adalah setara.
- ▶ Sistem pencegahan dan penyelesaian perselisihan berjalan efektif.



**Kondisi yang memungkinkan**

- ▶ Lingkungan kebijakan, hukum, peraturan, dan pengawasan kondusif dan para pelaku bergantung pada dialog sosial.
- ▶ Infrastruktur keuangan (termasuk jaringan ATM, agen, dan pedagang yang menerima pembayaran digital) cukup berkembang dan mudah diakses.
- ▶ Perusahaan dan pekerja mempunyai kapasitas yang diperlukan untuk pembayaran upah digital, termasuk literasi digital dan keuangan yang baik.

### Analisis Kasus: Pendekatan yang bertanggung jawab terhadap digitalisasi upah

Di bawah ini adalah situasi yang mungkin dihadapi oleh UKM atau pekerjanya ketika mereka melakukan transisi ke pembayaran upah digital. Baca dan pahami setiap kasus dan pikirkan apakah perusahaan mengambil pendekatan yang bertanggung jawab dan apa yang bisa dilakukan secara berbeda.

#### Situasi 1: Bank mengenakan biaya kepada pekerja untuk transaksi penarikan



- ▶ Sebuah perusahaan kebersihan yang mempekerjakan dua puluh petugas kebersihan baru saja meluncurkan sistem pembayaran upah digitalnya. Segera setelah upah pertama kali dicairkan secara digital, para pekerja berkumpul di kantor perusahaan. Mereka mengeluh karena saat mencairkan upahnya di ATM, mereka dikenakan biaya yang mahal sehingga upah yang mereka terima kurang dari jumlah yang tertera di slip gaji. Mereka tidak senang karena mereka diberitahu bahwa tidak akan ada perbedaan upah karena adanya upah digital.

**Apakah perusahaan mengambil pendekatan yang bertanggung jawab?  
Apa yang bisa dilakukan secara berbeda?**

---

---

---

**Situasi 2: Pekerja ingin dibayar ke rekening mereka yang sudah ada**



▶ Sebuah perusahaan pengolahan makanan memutuskan untuk mendigitalkan pembayaran upah. Staf manajemen mengadakan pertemuan dengan penyedia jasa keuangan untuk membuka rekening bank bagi para pekerja. Sepuluh pekerja mengatakan bahwa mereka sudah mempunyai rekening bank dari pekerjaan sebelumnya dan ingin upah mereka dibayarkan ke rekening mereka yang sudah ada. Hal ini tidak nyaman bagi perusahaan, sehingga mengharuskan pekerja untuk membuka rekening baru.

**Apakah perusahaan mengambil pendekatan yang bertanggung jawab?  
Apa yang bisa dilakukan secara berbeda?**

---

---

---

**Situasi 3: Pekerja tertipu skema *phishing***

- ▶ Sebuah toko kelontong membayar upah pekerjaannya ke rekening uang seluler. Beberapa hari setelah hari gajian, seorang pekerja perempuan mulai bekerja sambil menangis karena upahnya telah hilang. Dia mengatakan bahwa sepupunya menelepon dan memintanya untuk segera mengirimkan sejumlah uang. Dia memberinya nomor uang ponselnya dan dia mengirimkan uangnya. Keesokan harinya, ketika dia menelepon sepupunya, dia mengatakan kepadanya bahwa dia tidak pernah meneleponnya, dan dia menyadari bahwa dia mengirimkan upahnya kepada orang lain.

**Apakah perusahaan mengambil pendekatan yang bertanggung jawab?**

**Apa yang bisa dilakukan secara berbeda?**

---

---

---

**Situasi 4: Pekerja menerima uang kertas yang rusak**



▶ Sebuah perusahaan kecil baru saja meluncurkan pembayaran upah digital pertamanya. Segera setelah itu, seorang pekerja perempuan mencairkan gajinya dari agen uang keliling di dekat tempat kerjanya dan pulang ke rumah. Ketika dia sampai di rumah, dia melihat lima uang kertas robek. Keesokan harinya dia kembali ke agen uang keliling untuk mengajukan keluhan tetapi dia mengatakan ini bukan urusannya. Dia tidak berani memaksa. Dia frustrasi karena dia tidak dapat menggunakan uang kertas tersebut dan itu merupakan jumlah yang penting baginya.

**Apakah perusahaan mengambil pendekatan yang bertanggung jawab?  
Apa yang bisa dilakukan secara berbeda?**

---

---

---

### Peta jalan menuju digitalisasi pembayaran upah yang bertanggung jawab

Tidak ada satu cara yang tepat untuk mendigitalkan pembayaran upah. Namun, aktivitas berikut biasanya merupakan bagian dari transisi yang bertanggung jawab:



Ada banyak kegiatan penting yang harus dipertimbangkan ketika mendigitalkan pembayaran upah. Peta jalan sederhana dapat berfungsi sebagai panduan kasar mengenai tahap-tahap yang diperlukan dan membantu pemilik dan manajer bisnis memimpin transisi.

Bagaimana Anda mengatur kegiatan-kegiatan yang tercantum di atas sesuai dengan tahapan peta jalan?

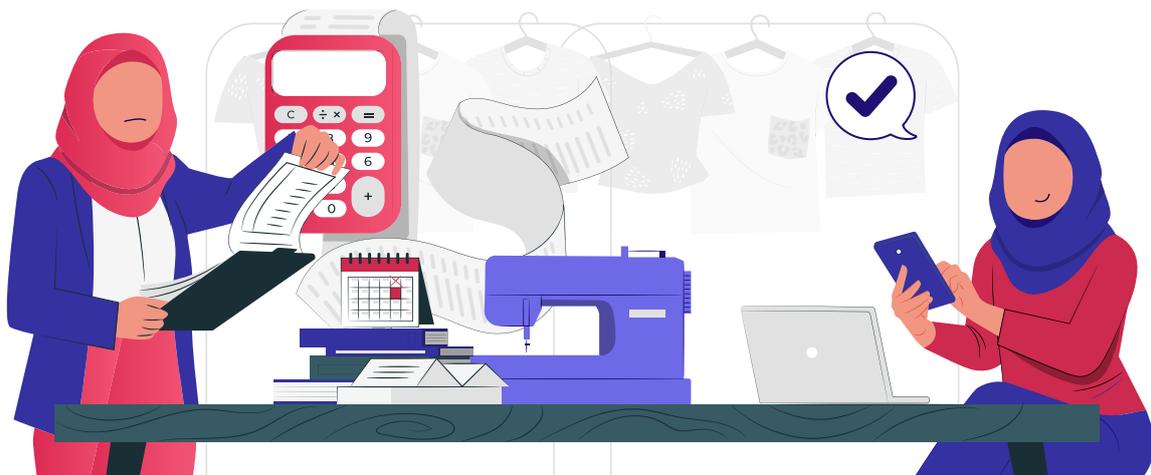
**Peta Jalan Menuju Digitalisasi Pembayaran Upah yang Bertanggung Jawab**

Kembangkan rencana tindakan			
	Pemilik/Manajemen Usaha	Melibatkan Penyedia Jasa keuangan	Melibatkan Pekerja
Tahap 1: Proses Melibatkan			
Tahap 2: Proses Menyiapkan			
Tahap 3: Mulai Diterapkan			
<b>Implementasi</b>			
Tahap 4: Proses Peningkatan			

Penting untuk diingat bahwa dukungan dan pendidikan keuangan bagi pekerja, serta konsultasi dengan mereka, harus menjadi proses yang berkelanjutan, namun hal ini sangat penting terutama pada poin-poin yang disoroti dalam peta jalan diatas.

## ▶ Sesi 3

### Digitalisasi sistem pembayaran upah sederhana



#### Tujuan Pembelajaran

- ▶ Mempelajari langkah-langkah dasar sistem pembayaran upah sederhana. Melakukan latihan sederhana untuk menganalisis potensi penghematan waktu dan biaya dalam penerapan upah digital untuk perusahaan mereka, serta belajar dari studi kasus usaha kecil lainnya.
- ▶ Memahami cara membuat dokumen untuk mencatat informasi pekerja, mencatat kehadiran dan/atau produksi, mengembangkan lembar penggajian dan menerbitkan slip gaji.
- ▶ Mempelajari persyaratan dasar untuk digitalisasi proses penggajian dan permasalahan utama saat memilih penyedia layanan penggajian digital.
- ▶ Mempelajari manfaat mendaftarkan pekerja ke skema jaminan sosial dan langkah-langkah untuk melakukannya.

#### Pentingnya sistem pengupahan

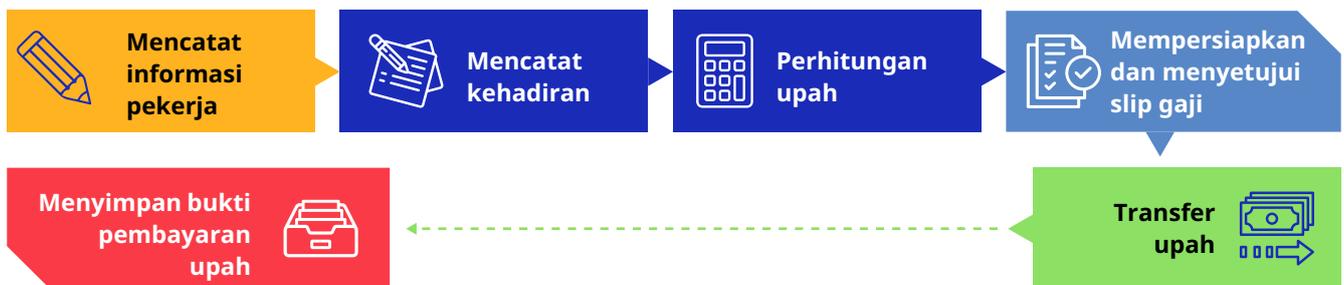
Menyiapkan sistem pengupahan dapat menjadi tantangan, terutama bagi UKM yang mempekerjakan karyawan dengan jenis kontrak dan pengaturan kerja yang berbeda. Melacak informasi pengupahan bagi pekerja penuh waktu yang dibayar setiap bulan sangat berbeda dengan kebutuhan pekerja lepas yang

dipekerjakan per jam atau berdasarkan upah borongan. Terlepas dari jenis kontraknya, penting untuk mengumpulkan dan mengatur informasi tentang pekerja dan melacak kehadiran dan/atau produksi mereka untuk menghitung upah dan menerbitkan slip gaji dengan benar, memastikan bahwa pembayaran dilakukan dengan benar dan meminimalkan risiko kecelakaan. Perselisihan mengenai jumlah total yang harus dibayar.

Sistem pengupahan melibatkan serangkaian aktivitas, mulai dari pendaftaran informasi pekerja hingga pencatatan transaksi pembayaran dan dokumen terkait.

Pengorganisasian sistem pengupahan akan menghasilkan keuntungan substantif berupa efisiensi bagi perusahaan dan mengurangi risiko yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia. Ada banyak solusi yang ditawarkan oleh penyedia layanan penggajian, termasuk solusi digital dengan menggunakan aplikasi ponsel. Namun sebelum mengeksplorasi alternatif-alternatif ini, penting untuk memahami persyaratan dasar sistem pengupahan:

### Persyaratan Dasar Sistem Pengupahan



### Enam langkah sistem pengupahan

Sistem pengupahan melibatkan serangkaian aktivitas, mulai dari pendaftaran informasi pekerja hingga pencatatan transaksi pembayaran dan dokumen terkait.

Pengorganisasian sistem pengupahan akan menghasilkan keuntungan substantif berupa efisiensi bagi perusahaan dan mengurangi risiko yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia. Ada banyak solusi yang ditawarkan oleh penyedia layanan pengupahan, termasuk solusi digital dengan menggunakan aplikasi ponsel.

Namun sebelum mengeksplorasi alternatif-alternatif ini, penting untuk memahami persyaratan dasar sistem pengupahan:

#### Langkah-langkah Sistem Pengupahan



Bagi banyak UKM, terutama UKM yang jumlah karyawannya sedikit, solusi sederhana dengan menggunakan lembar Excel mungkin sudah cukup. Seiring pertumbuhan mereka dan mempekerjakan lebih banyak pekerja, solusi yang lebih kompleks mungkin diperlukan untuk mendaftarkan dan mengelola jumlah informasi yang semakin meningkat. Perusahaan dapat mengambil pendekatan bertahap terhadap digitalisasi proses pengupahan, dan secara bertahap menambahkan solusi digital ke dalam enam langkah yang disebutkan di atas.

### Langkah 1: Mencatat informasi pekerja

Langkah pertama dalam sistem pengupahan adalah memastikan bahwa informasi seluruh karyawan tersedia dan terkini dalam formulir pendaftaran mereka. Persyaratannya mungkin berbeda-beda sesuai dengan undang-undang nasional, namun formulir pendaftaran sederhana harus mencatat informasi yang relevan.

#### Contoh Formulir Pendaftaran Pekerja

Formulir Pendaftaran Pekerja	
<b>Informasi Pribadi</b>	
<b>Nama:</b>	<b>Jenis kelamin:</b>
<b>Tanggal lahir:</b>	<b>Kota dan negara:</b>
<b>Alamat:</b>	<b>Nomor telepon:</b>
<b>Status sipil:</b>	<b>Nama Pasangan:</b>
<b>Kontak darurat:</b>	<b>Nama anak:</b>
<b>Informasi fungsional</b>	
<b>Tanggal penerimaan:</b>	<b>Judul pekerjaan / jenis kontrak:</b>
<b>Periode kontrak:</b>	<b>Hari cuti:</b>
<b>Gaji (IDR):</b>	<b>Jam kerja:</b>
<b>Potongan:</b>	<b>Kesehatan / asuransi:</b>
<b>Metode pembayaran:</b>	<b>Nomor akun:</b>
<b>ID atau nomor jaminan sosial:</b>	

Terlepas dari jenis pekerja – penuh waktu, paruh waktu, lepas –, semua karyawan harus memiliki kontrak tertulis yang harus memuat informasi tentang nama dan alamat pemberi kerja dan karyawan, tugas dan masa kontrak, jam kerja, jadwal, dan hari cuti, gaji, peraturan kerja, potongan kesehatan, keselamatan dan asuransi, pembaharuan/perpanjangan kontrak. Upah yang disepakati harus dikonfirmasi oleh pemberi kerja dan pekerja dan dicatat pada formulir pendaftaran mereka.

### Langkah 2: Melacak kehadiran

Lembar waktu atau produksi adalah instrumen untuk mencatat kehadiran dan/atau keluaran pekerja. Penting untuk mencatat kehadiran tidak hanya bagi pekerja yang dibayar per jam, tetapi juga bagi karyawan tetap yang dipekerjakan setiap bulan. Jadi, kerja lembur juga bisa dihitung dan diberi kompensasi sesuai peraturan perundang-undangan nasional. Idealnya, pekerja dan pengusaha (atau manajer) harus menandatangani lembar waktu pada akhir bulan (atau periode pembayaran) untuk menegaskan kesepakatan mereka mengenai total bulanan (berkala) sebelum pembayaran upah.

#### Contoh Lembar Kehadiran dan Produksi

Nama pekerja						
Tanggal	Hari	Waktu masuk	Waktu pulang	Istirahat makan siang	Jumlah jam	Jam tambahan
	Senin					
	Selasa					
	Rabu					
	Kamis					
	Jumat					
	Sabtu					
...						
Jumlah bulanan						

### Langkah 3: Mengembangkan lembar penggajian dan menghitung upah

Lembar penggajian merupakan dokumen yang mendukung perhitungan upah seluruh karyawan perusahaan. Ini mencantumkan semua karyawan dan kehadiran, produksi, pendapatan, dan pemotongan masing-masing pada bulan tertentu, untuk perhitungan upah kotor dan bersih yang sesuai. Lembar penggajian sederhana harus berisi informasi berikut:



#### Langkah 4: Mempersiapkan, menyetujui, dan menerbitkan slip gaji

Slip gaji tercetak yang berisi jumlah jam kerja, tingkat gaji dan jam lembur membantu pekerja dan perusahaan mengatasi kesalahan dan menyediakan catatan. Slip gaji harus memuat informasi mengenai penghitungan upah dan pemotongan serta harus tersedia bagi pekerja pada hari gajian.

#### Contoh Slip Gaji

Slip gaji Perusahaan XYZ			
<b>Nama karyawan:</b>		<b>Tanggal:</b>	
<b>Klasifikasi:</b>	<i>Masukkan judul pekerjaan/jenis kontrak</i>	<b>Periode pembayaran:</b>	
Perhitungan upah			
<b>Gaji pokok/tarif per jam</b>	<i>Jumlah jam</i>	<i>@ Rp (per jam)</i>	Rp
<b>Lembur</b>	<i>Jumlah jam</i>	<i>@ Rp (per jam)</i>	Rp
<b>Tunjangan:</b>	<i>Cantumkan tunjangan apa saja yang diterima</i>		Rp
<b>Gaji kotor:</b>			Rp
<b>Potongan:*</b>	Pajak:		Rp
	Kontribusi jaminan sosial:		Rp
	Pengurangan lainnya:		Rp
<b>Jumlah potongan:</b>			Rp
<b>Gaji bersih</b> <b>(Gaji kotor - total potongan)</b>			Rp

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021, Pemberi kerja wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian Upah yang diterima pekerja pada saat pembayaran upah.

Setiap pekerja dalam daftar gaji harus menandatangani atau membubuhkan cap jempolnya, sesuai keadaan, pada akhir baris di seberang namanya dan harus disediakan ruang kosong untuk tujuan tersebut. Tanda tangannya harus dibuat dengan tinta, atau tanda ibu jarinya dibubuhkan dengan menggunakan tinta stempel dan bantalan biasa.

### Pentingnya slip gaji

Slip gaji bisa menjadi penting ketika mengajukan pinjaman, menyewa rumah, atau mengajukan visa

Slip gaji memberikan kejelasan dan transparansi, yang membantu:

- ▶ Membangun kepercayaan dengan pekerja
- ▶ Menghindari perselisihan dan kesalahpahaman
- ▶ Menjadi bukti jika terjadi kesalahan apapun terkait penggajian
- ▶ Menunjukkan bahwa persyaratan hukum telah dipenuhi
- ▶ Sebagai bukti pekerja bahwa mereka dipekerjakan

### Langkah 5: Melakukan pembayaran upah

Melakukan pembayaran upah merupakan hal yang penting dalam proses penggajian untuk memastikan pekerja menerima kompensasi yang disepakati secara akurat dan tepat waktu. Langkah ini melibatkan pelaksanaan pembayaran kepada setiap pekerja melalui metode yang dijelaskan pada sesi sebelumnya – sebaiknya melalui pembayaran upah digital dapat melalui rekening lembaga keuangan, rekening uang seluler, atau kartu Prabayar.

Untuk pembayaran upah digital, terdapat berbagai teknologi yang ditawarkan oleh penyedia layanan penggajian dan/atau keuangan untuk penyetoran langsung dan otomatis ke rekening karyawan. Informasi lebih lanjut mengenai pilihan-pilihan tersebut dan kriteria utama ketika memilih penyedia layanan akan dibahas dalam sesi berikut.

Ingatlah bahwa keakuratan merupakan aspek penting ketika melakukan pembayaran upah untuk menghindari perbedaan atau penundaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Manajer harus memverifikasi semua perhitungan, pemotongan, dan pemotongan, serta mengkonfirmasi jam kerja dan pembayaran tambahan (lembur, bonus, dll), sebelum melakukan pembayaran. Seperti disebutkan sebelumnya, pekerja idealnya mempunyai akses terhadap slip gaji mereka pada tanggal pembayaran. Penting juga untuk menyepakati mekanisme bantuan dengan pekerja dan menerapkannya jika terjadi perselisihan. Pekerja harus mengetahui siapa yang harus diajak bicara dan dokumen apa yang harus dikonsultasikan dan disajikan sebagai bukti pendukung, jika terjadi perselisihan.

### Langkah 6: Pencatatan/Dokumentasi

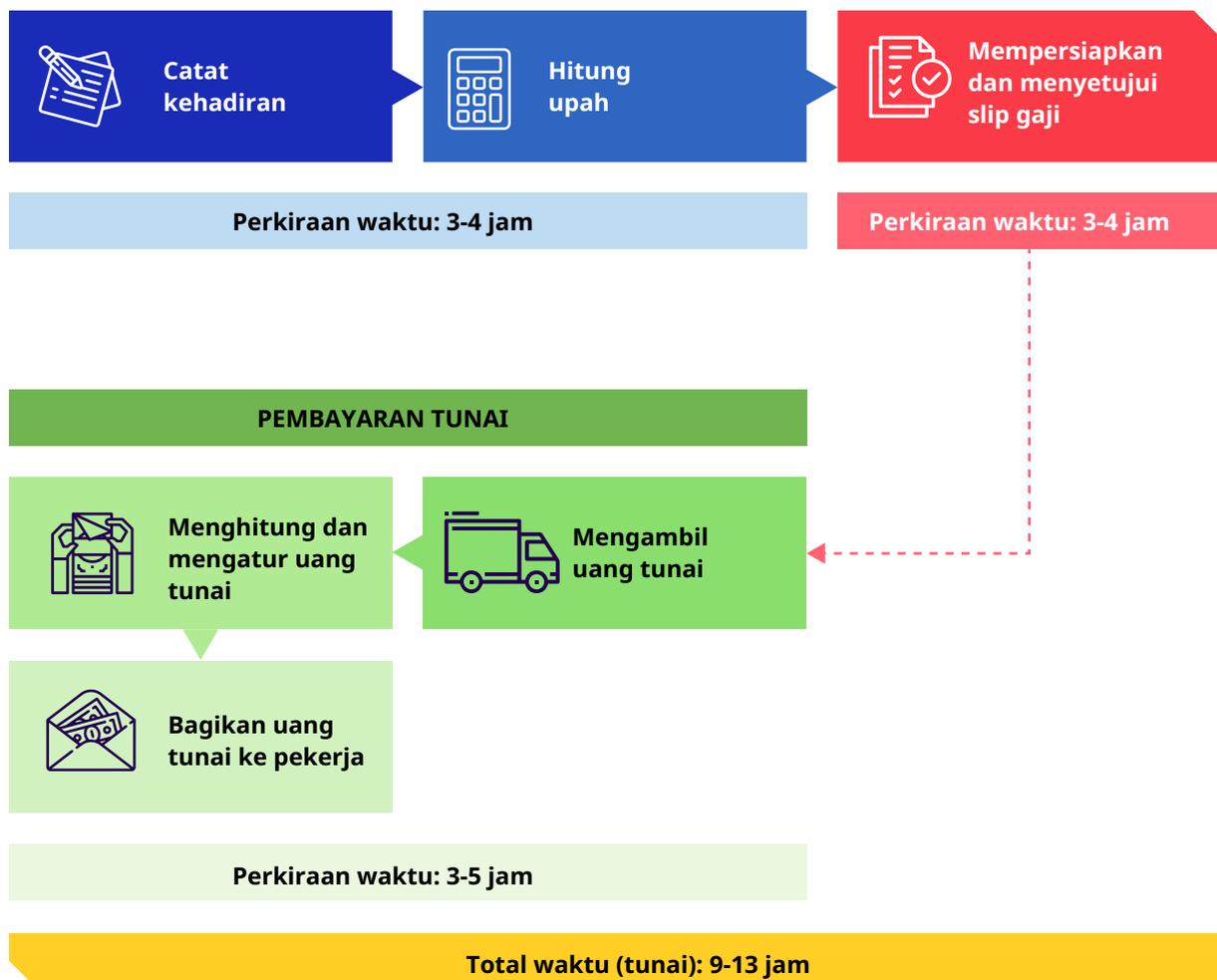
Menyimpan catatan dokumentasi merupakan aktivitas yang berkelanjutan dan penting untuk memungkinkan perusahaan melacak dan memvalidasi pembayaran upah pekerja. Memiliki catatan yang lengkap dan akurat penting untuk tujuan transparansi dan audit, berfungsi sebagai bukti kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan nasional, dan mendukung pelaporan dan perselisihan keuangan.

### Menghitung potensi keuntungan dari transisi ke pembayaran upah digital

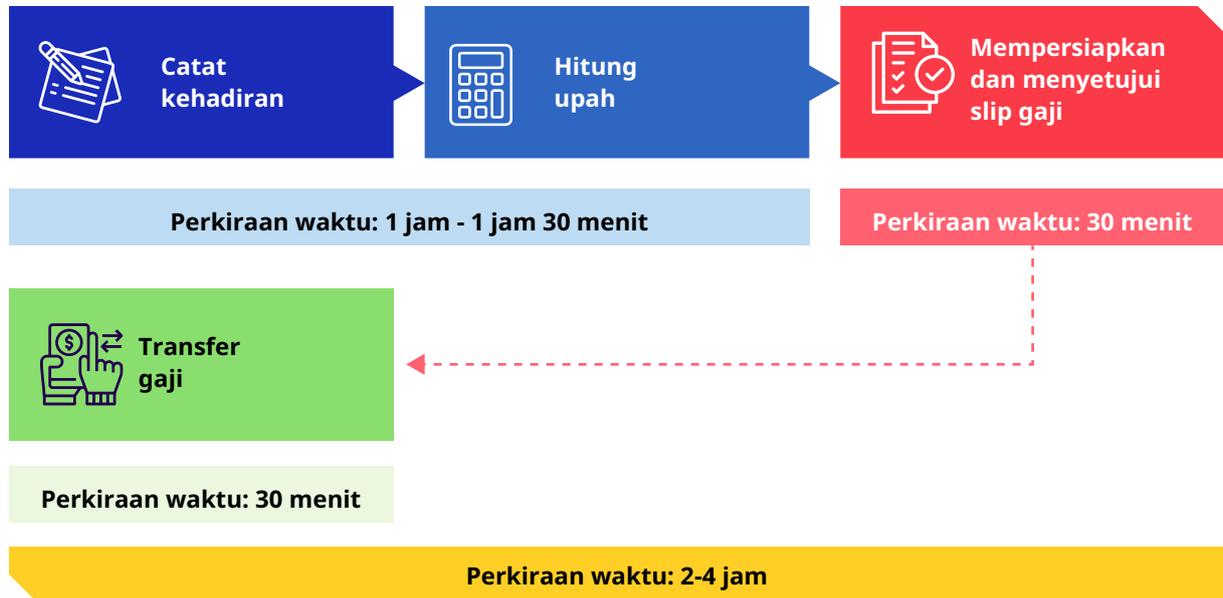
Untuk memahami manfaat dan menetapkan kasus bisnis bagi setiap perusahaan, penting untuk melakukan analisis sederhana mengenai kemungkinan penghematan waktu dan biaya ketika melakukan digitalisasi penggajian dan pembayaran upah.

Untuk mengilustrasikan proses ini, berikut adalah contoh peluang penghematan biaya digitalisasi bagi UKM (berdasarkan wawancara dengan UKM (10 hingga 50 karyawan) di Indonesia dan Filipina):

### Kasus 1: sistem penggajian non-digital dan pembayaran upah secara tunai



**Kasus 2: sistem penggajian digital dan pembayaran upah digital**



Di bawah ini adalah template sederhana untuk menghitung biaya pembayaran upah non-digital vs digital. Latihan ini dapat membantu pemilik atau manajer bisnis memahami manfaat bagi perusahaan mereka dan memutuskan apakah ini saat yang tepat untuk mendigitalkan pembayaran upah mereka.

Namun, penting untuk dicatat bahwa seringkali terdapat biaya-biaya tersembunyi yang tidak dipertimbangkan oleh dunia usaha, seperti biaya transportasi untuk pergi ke bank guna mengambil uang tunai guna melakukan pembayaran upah. Hal ini mungkin juga menunjukkan penurunan substansial dalam jumlah orang yang terlibat dalam proses pembayaran upah. Biaya-biaya ini pada awalnya mungkin tidak tampak signifikan namun bisa bertambah, jadi pastikan bahwa biaya-biaya ini dipertimbangkan.

### Membandingkan biaya proses pengupahan digital dan non-digital

#### 1. NON-DIGITAL: waktu yang saat ini (atau sebelumnya) dihabiskan untuk proses pengupahan

Melangkah	Waktu yang dihabiskan
Mencatat kehadiran dan kinerja pekerja	
Menghitung upah	
Menyiapkan dan menyetujui slip gaji	
Total waktu yang dihabiskan untuk penggajian manual	

Melangkah	Waktu yang dihabiskan
Mengambil uang tunai	
Menghitung dan mengatur uang tunai	
Mendistribusikan uang tunai kepada pekerja	
Penyelesaian perselisihan	
Total waktu yang dihabiskan untuk pembayaran upah secara tunai	

Biaya lainnya (biaya keuangan, masalah keamanan, perlengkapan kantor, dll.)

## 2. DIGITAL : (perkiraan) waktu yang digunakan untuk proses pembayaran upah

Melangkah	Waktu yang dihabiskan
Mencatat kehadiran dan kinerja pekerja	
Menghitung upah	
Menyiapkan slip gaji	
Total waktu yang dihabiskan untuk penggajian digital	

Melangkah	Waktu yang dihabiskan
Transfer bank	
Penyelesaian perselisihan	
Total waktu yang dihabiskan untuk pembayaran upah digital	

Biaya lainnya (biaya keuangan, masalah keamanan, perlengkapan kantor, dll.)

### Memilih penyedia layanan pembayaran upah digital

Menyiapkan sistem penggajian dapat menjadi tantangan bagi UKM. Jika informasi tidak tersedia, maka diperlukan banyak waktu untuk melacak kehadiran dan/atau produksi karyawan serta menghitung upah mereka. Jika tidak dilakukan dengan benar, hal ini juga dapat menimbulkan kesalahan dan perselisihan dengan pekerja. Inilah alasan mengapa penting untuk memiliki sistem yang memadai, dengan semua dokumen terkait, seperti formulir pendaftaran, lembar waktu dan/atau produksi, dan lembar penggajian.

Solusi internal mungkin cukup untuk UKM, namun ada beberapa penyedia layanan pembayaran upah yang menawarkan alternatif, termasuk solusi digital. Saat memilih penyedia, Anda harus mempertimbangkan aspek-aspek berikut:

1. Biaya versus manfaat layanan pengupahan, bergantung pada besarnya pengupahan dan waktu yang dihabiskan dalam proses tersebut
2. Fleksibilitas dalam penggunaan layanan, memungkinkan pendekatan bertahap terhadap digitalisasi proses pengupahan
3. Kemampuan integrasi data, sehingga memudahkan untuk terhubung ke sistem lain yang sudah ada atau ke penyedia jasa keuangan perusahaan untuk mengotomatisasi pembayaran
4. Kepatuhan terhadap undang-undang perpajakan dan jaminan sosial nasional
5. Layanan dukungan pelanggan selama fase implementasi dan setelahnya
6. Layanan tambahan yang ditawarkan oleh penyedia baik kepada perusahaan (biasanya layanan manajemen Sumber Daya Manusia, namun ada juga contoh layanan keuangan yang tertanam) dan kepada pekerja (EWA/Earned Wage Access, misalnya).

Sebagai ilustrasi, pelajari kasus "Salad Nusantara" berikut. Penyedia layanan pembayaran upah digital manakah yang menurut Anda paling mampu memenuhi kebutuhannya?

### 'Salad Nusantara' membutuhkan layanan pembayaran upah digital



- ▶ "Salad Nusantara" merupakan salad bar yang saat ini mempekerjakan 30 pekerja, antara lain juru masak, pramusaji, petugas kebersihan, pekerja pengantaran, dan staf manajemen. Kebanyakan dari mereka bekerja penuh waktu dan dibayar setiap bulan melalui rekening bank. Namun beberapa juru masak, pramusaji, petugas kebersihan dan pengantar barang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan, sesuai dengan jumlah klien yang diharapkan pada hari atau minggu tertentu. Mereka adalah pekerja lepas, yang dibayar harian atau mingguan, baik dalam bentuk tunai atau melalui rekening uang keliling dan tidak terdaftar pada jaminan sosial. "Salad Nusantara" adalah bisnis yang sedang berkembang dan sistem penggajian manual yang digunakan oleh manajer SDM menyebabkan semakin banyak kesalahan. Manajer prihatin dan ingin menyarankan solusi penggajian digital kepada pemilik "Salad Nusantara".

**Mari bantu manajer SDM memutuskan penyedia layanan pembayaran upah digital mana yang akan disarankan!**

### Penawaran dari penyedia layanan pembayaran upah digital

**Fitur utama:**

- ▶ Hingga 50 karyawan
- ▶ Menawarkan perhitungan upah berdasarkan informasi kehadiran dan informasi produksi yang diberikan oleh pengguna
- ▶ Mengeluarkan file Excel atau PDF yang dapat digunakan untuk membayar gaji secara manual

**INDOFAST PAYROLL**

**HANYA Rp15.000 (per pekerja/bulan)**

**SOLUSI PAYROLL**

**HANYA Rp80.000 (per pekerja/bulan)**

**Berfokus pada pengalaman pengguna!**

- ▶ Hingga 100 karyawan
- ▶ Termasuk fitur untuk pekerja tetap dan lepas
- ▶ Perhitungan upah berdasarkan kehadiran dan lembar produksi yang disediakan oleh pengguna
- ▶ Menawarkan fleksibilitas untuk terhubung dengan mudah ke penyedia layanan keuangan pilihan Anda

- ▶ Jumlah karyawan tidak terbatas
- ▶ Perhitungan upah, termasuk pajak dan iuran jaminan sosial
- ▶ Lembar kehadiran dan produksi terintegrasi untuk memudahkan melacak waktu dan produktivitas pekerja
- ▶ Menghitung pembayaran tambahan: lembur, bonus, dan tip
- ▶ Menawarkan layanan terintegrasi dengan penyedia layanan keuangan terpilih untuk pembayaran upah otomatis
- ▶ Pendekatan modular untuk UKM. Layanan dapat ditambahkan sesuai keinginan Anda

**GAJIPRO**

**HANYA Rp100.000 (per pekerja/bulan)**

### Manfaat mendaftarkan pekerja ke jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan hak universal yang bertujuan untuk mencegah kemiskinan dan kerentanan. Pengusaha terikat secara hukum untuk memberikan akses terhadap jaminan sosial bagi pekerjanya, dan juga untuk memperoleh manfaat dari jaminan tersebut. Jaminan sosial mempunyai manfaat penting bagi pekerja dan UKM:

Manfaat bagi pekerja	Manfaat bagi UKM
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Keamanan pendapatan dan akses terhadap layanan kesehatan.</li> <li>▶ Peluang hidup yang lebih baik bagi seluruh keluarga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Peningkatan keamanan dan keselamatan kerja.</li> <li>▶ Peningkatan produktivitas tenaga kerja dan usaha.</li> <li>▶ Kepuasan dan loyalitas pekerja yang lebih tinggi.</li> <li>▶ Mengurangi risiko konflik dan masalah hukum.</li> </ul>

Pertimbangkan kasus dibawah ini ketika terjadi kebakaran di "Salad Nusantara" dan renungkan jawaban Anda atas pertanyaan yang diajukan.



Kebakaran terjadi di dapur "Salad Nusantara". Api berhasil dipadamkan sebelum mencapai kantor dan bar, namun sayangnya sebagian besar juru masak terluka. Itu adalah hari yang sangat sibuk dan manajer SDM meminta dua pekerja lepas untuk membantu di dapur. Seperti yang mungkin Anda ingat, pekerja lepas di "Salad Nusantara" tidak terdaftar dalam jaminan sosial.

Apa yang terjadi sekarang?

- ▶ Apa dampak dari situasi ini terhadap para juru masak tetap? Bagaimana dengan pekerja lepas?
- ▶ Apa keuntungan bagi juru masak tetap dan pemberi kerja mengingat adanya jaminan sosial?
- ▶ Apa dampaknya terhadap pemberi kerja sehubungan dengan situasi pekerja lepas?

---



---



---



---



---

## Bagaimana cara mendaftarkan karyawan ke lembaga jaminan sosial dan sistem perpajakan?

Penjelasan singkat mengenai jaminan sosial di Indonesia dan cara pendaftaran pekerja.

**Cuma Butuh 5 Menit Yuk! Daftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan**

Udah bergabung ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan belum? Kalau belum, yuk daftar via online!

**SYARAT**

- Bagi Peserta Individu (Bukan Penerima Upah)
- Salinan KK / Kartu Keluarga
- Surat izin usaha dari kelurahan setempat
- Pas foto warna 2x3 sebanyak 1 lembar
- Salinan KTP

BPJS Ketenagakerjaan

Indonesia baik.id

Riset Yuli N. Grafis Naufal

Logos: BPJS, GPR, KEMERDEKAAN, INDONESIA GO.ID, InfoPublik, BPJS TV, NEWSROOM

Tata Cara Mendaftarkan pekerja, sebagai berikut:

1. Kunjungi website BPJS Ketenagakerjaan di [www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id)
2. Ada pojok kanan atas, pilih menu "Daftarkan Saya"
3. Akan ada tiga pilihan, pilih "Individu (Pekerja BPU)"
4. Setelah itu isi 4 langkah registrasi yakni
5. Informasi Pekerja
6. Profil Pekerja
7. Konfirmasi Pendaftaran
8. Pembayaran
9. Bila registrasi selesai, maka proses pendaftaran online pun selesai
10. Setelahnya, bawa dokumen yang diminta ke kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat

## ▶ Sesi 4

### Memilih dan bekerja sama dengan penyedia jasa keuangan



#### Tujuan Pembelajaran

- ▶ Mengeksplorasi berbagai metode pembayaran digital (rekening bank, kartu prabayar, dompet seluler, dan rekening uang seluler) dan pahami kelebihan dan kekurangan masing-masing metode.
- ▶ Mengidentifikasi dan menerapkan kriteria utama dalam memilih penyedia jasa keuangan (PJK).
- ▶ Mempelajari tentang layanan umum yang diberikan oleh PJK, apa yang mungkin diharapkan oleh pekerja pendukung, dan bagaimana memastikan bahwa layanan tersebut merespons kebutuhan pekerja perempuan dan laki-laki.

### Kemungkinan metode pembayaran digital

Pembayaran upah secara digital dapat mempertimbangkan beberapa instrumen pembayaran berikut: Dapatkah Anda memikirkan contoh penyedia untuk setiap hal berikut?



- ▶ **Rekening lembaga keuangan:** Rekening di bank tradisional atau digital atau lembaga keuangan lainnya, seperti koperasi simpan pinjam.

Contoh: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



- ▶ **Dompot digital:** Alat digital yang memungkinkan Anda mengakses akun Anda dan melakukan pembayaran. Biasanya, Anda memerlukan akun di lembaga keuangan untuk menggunakan dompet digital.

Contoh: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



- ▶ **Rekening uang seluler:** Rekening uang seluler dapat diakses melalui ponsel Anda dan biasanya Anda dapat mendaftar hanya dengan ID dan nomor telepon. Mereka umumnya memiliki fungsi yang lebih terbatas dibandingkan rekening lembaga keuangan.

Contoh: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Masing-masing metode pembayaran upah digital memiliki kelebihan dan kekurangan dari sudut pandang perusahaan dan pekerja, antara lain sebagai berikut:

▶ **Rekening lembaga keuangan**

Kelebihan	Kekurangan
<p><b>UNTUK USAHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Berpengalaman dalam layanan pembayaran upah</li> <li>▶ Tersedia secara luas</li> <li>▶ Mungkin sudah memiliki akun dan layanan</li> </ul>	<p><b>UNTUK USAHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Biaya layanan</li> <li>▶ Mungkin tidak memiliki layanan yang disesuaikan dengan kebutuhan UKM</li> </ul>
<p><b>UNTUK PEKERJA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kemungkinan interaksi tatap muka</li> <li>▶ Layanan tatap muka dan digital</li> </ul>	<p><b>UNTUK PEKERJA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kemungkinan biaya (termasuk biaya kartu, pemeliharaan akun, dan biaya penarikan/transfer)</li> <li>▶ Mungkin memerlukan saldo minimum</li> <li>▶ Mungkin tidak tersedia secara luas di luar pusat kota</li> <li>▶ Antrian untuk menarik uang di cabang dan ATM (meskipun koresponden mungkin tersedia)</li> </ul>

▶ **Dompot digital**

Kelebihan	Kekurangan
<p><b>UNTUK USAHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Perusahaan mungkin sudah menggunakan dompet seluler untuk menerima pembayaran pelanggan</li> <li>▶ Nyaman dan mudah digunakan bagi pengusaha dengan keterampilan digital yang baik</li> <li>▶ Biasanya disediakan oleh dan terhubung ke rekening di lembaga keuangan seperti bank, yang mungkin lebih terpercaya dan memiliki layanan dukungan yang lebih baik</li> </ul>	<p><b>UNTUK USAHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kemungkinan biaya</li> <li>▶ Layanan penggajian dan dukungan tatap muka mungkin tidak tersedia atau mungkin lebih terbatas</li> <li>▶ Tantangan bagi pekerja dengan literasi digital terbatas</li> <li>▶ Kemungkinan batas transaksi dan saldo terlalu rendah untuk pembayaran bisnis</li> </ul>
<p><b>UNTUK PEKERJA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kemungkinan untuk membelanjakan uang secara langsung di perusahaan lokal jika pembayaran uang seluler diterima secara luas</li> <li>▶ Nyaman dan mudah digunakan bagi mereka yang memiliki keterampilan digital yang baik</li> </ul>	<p><b>UNTUK PEKERJA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kemungkinan biaya</li> <li>▶ Koresponden mungkin tidak memiliki cukup uang tunai</li> <li>▶ Kepercayaan yang lebih rendah terhadap layanan yang relatif baru (walaupun biasanya terkait dengan institusi yang lebih terkenal)</li> <li>▶ Butuh ponsel dan literasi digital</li> </ul>

▶ **Rekening uang seluler**

Kelebihan	Kekurangan
<p><b>UNTUK USAHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Perusahaan mungkin sudah menerima pembayaran dari pelanggan dalam bentuk uang seluler, terutama di negara-negara yang penggunaannya tersebar luas</li> <li>▶ Nyaman dan mudah digunakan bagi pengusaha dengan keterampilan digital yang baik</li> </ul>	<p><b>UNTUK USAHA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kurangnya kepercayaan terhadap teknologi dan penyedia baru</li> <li>▶ Layanan penggajian dan dukungan tatap muka mungkin tidak tersedia atau mungkin lebih terbatas</li> <li>▶ Tantangan bagi pekerja dengan literasi digital terbatas</li> <li>▶ Kemungkinan biaya</li> <li>▶ Kemungkinan batas transaksi dan saldo terlalu rendah untuk pembayaran bisnis</li> </ul>
<p><b>UNTUK PEKERJA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kemungkinan untuk membelanjakan uang secara langsung di perusahaan lokal jika pembayaran uang seluler diterima secara luas</li> <li>▶ Nyaman dan mudah digunakan bagi mereka yang memiliki keterampilan digital yang baik</li> </ul>	<p><b>UNTUK PEKERJA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kemungkinan biaya, koresponden mungkin tidak memiliki cukup uang tunai</li> <li>▶ Menurunnya kepercayaan terhadap teknologi dan penyedia baru</li> <li>▶ Kebutuhan akan kepemilikan ponsel dan literasi digital</li> </ul>

Mengingat berbagai bentuk pembayaran upah digital yang tersedia untuk UKM serta kelebihan dan kekurangannya, penting untuk meluangkan waktu untuk meneliti penyedia layanan terlebih dahulu sehingga Anda dapat menilai pilihan mana yang paling sesuai dengan kebutuhan Anda.

**Memilih Penyedia Jasa Keuangan (PJK)**

Lembaga keuangan adalah penyedia layanan, dan oleh karena itu perusahaan dapat dan harus memilih lembaga tersebut dengan hati-hati seperti halnya layanan lain yang mereka gunakan dan bayar. Berikut ini adalah kriteria utama untuk memilih PJK:

- ▶ **Biaya untuk perusahaan:** biaya pengaturan, biaya pembukaan rekening, biaya kartu untuk pekerja, biaya transaksi per pekerja per transaksi pembayaran.
- ▶ **Biaya untuk pekerja:** biaya pencairan, biaya transfer, biaya pemeliharaan akun tahunan, kemungkinan biaya tahunan untuk kartu, biaya perpanjangan kartu jika hilang atau dicuri
- ▶ **Aksesibilitas:** kedekatan dengan perusahaan dan pekerja; jaringan titik kas masuk/keluar, termasuk ATM, cabang bank, dan agen
- ▶ **Dukungan yang tersedia untuk perusahaan:** pelatihan dan dukungan kepada pemilik dan manajer perusahaan selama digitalisasi upah
- ▶ **Dukungan yang tersedia untuk pekerja selama digitalisasi dan pada hari gajian:** pelatihan, dukungan, pemecahan masalah, hotline, dll.
- ▶ **Layanan dukungan dan pelatihan bagi pekerja di luar digitalisasi upah:** pendidikan digital dan keuangan, layanan keuangan tambahan, seperti tabungan
- ▶ **Transparansi dan perlindungan:** transparansi harga dan kondisi jasa keuangan, dan kualitas informasi yang diberikan
- ▶ **Reputasi:** reputasi dan kepercayaan pada penyedia jasa keuangan, tanggung jawab sosial dan lingkungan

Untuk membantu Anda dalam berinteraksi dengan calon penyedia layanan, tinjau pertimbangan berikut dengan pertanyaan untuk diajukan kepada penyedia layanan keuangan:

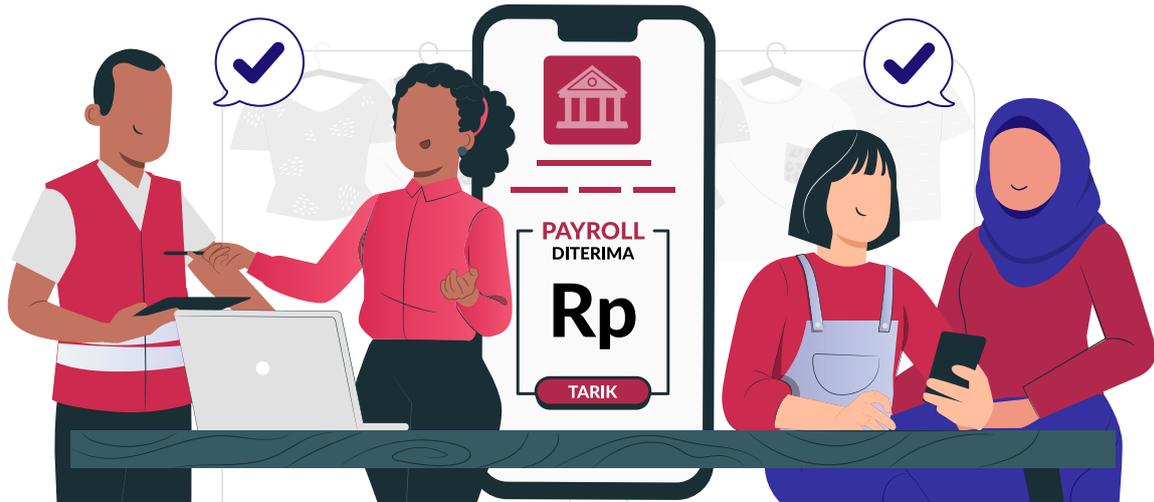
Tema	Pertanyaan
<b>Kedekatan dengan perusahaan</b>	Apakah PJK mempunyai cabang di dekat perusahaan untuk memfasilitasi keterlibatan di masa depan?
<b>Reputasi dan kepercayaan pada penyedia jasa keuangan</b>	<p>Bagaimana reputasi PJK?</p> <p><i>Bertanya pada diri sendiri:</i></p> <p>Apakah saya pernah mendengar permasalahan terkait PJK ini di berita atau media sosial?</p> <p>Apakah saya mengenal seseorang (termasuk perusahaan lain) yang mempunyai masalah dengan PJK? Jenis apa? Bagaimana cara mengatasinya?</p>
<b>Ketersediaan produk khusus untuk usaha kecil dan kelompok rentan</b>	<p>Apakah PJK sudah menawarkan layanan penggajian kepada UKM lainnya?</p> <p>Apakah layanan penggajian PJK cocok untuk UKM? Apakah ada batasan (seperti jumlah saldo minimum transaksi) yang membuat layanan ini tidak cocok untuk UKM?</p> <p>Apakah PJK sudah menawarkan produk atau jasa keuangan kepada masyarakat berpendapatan rendah? Untuk perempuan berpenghasilan rendah? Kepada masyarakat berpenghasilan rendah yang tidak bisa membaca atau menulis dengan baik?</p> <p>Apakah PJK memahami kebutuhan dan preferensi kelompok masyarakat tersebut, dan apakah mereka mempunyai sistem yang mampu menawarkan produk dan layanan yang memadai?</p>
<b>Transparansi harga dan kondisi jasa keuangan, serta kualitas informasi yang diberikan</b>	<p>Apakah harga dan ketentuan layanan keuangan, termasuk solusi penggajian digital, tersedia?</p> <p>Apakah PJK memiliki materi komunikasi untuk produk dan layanannya (situs web, dll.)?</p> <p>Jika ya, apakah mereka segera memberikan informasi yang diperlukan? Apakah informasinya mudah dipahami?</p>

Tema	Pertanyaan
<b>Kualitas layanan</b>	<p>Apa kebijakan layanan pelanggan PJK?</p> <p>Bagaimana PJK menyelesaikan permasalahan yang dihadapi kliennya, dalam hal ini perusahaan dan pekerjanya?</p> <p>Apakah PJK mempunyai saluran bantuan? Bagaimana cara kerjanya? Mekanisme bantuan apa lagi yang dimiliki PJK?</p>
<b>Tanggung jawab sosial dan lingkungan</b>	<p>Apakah produk keuangan PJK memenuhi standar etika? Yang mana?</p> <p>Apakah PJK mendukung tindakan filantropis? Jika ya, jenis apa?</p>
<b>Biaya untuk perusahaan</b>	<p>Berapa biaya untuk menyiapkan layanan penggajian di tingkat perusahaan?</p> <p>Berapa biaya transaksi per pekerja di perusahaan tersebut?</p>
<b>Ketersediaan dan kualitas layanan dukungan selama masa transisi</b>	<p>Layanan pelatihan dan dukungan apa yang akan diberikan bagi pekerja ketika mereka mulai menerima pembayaran upah digital?</p> <p>Apakah PJK menawarkan pendidikan digital dan keuangan kepada pekerja?</p>
<b>Persyaratan pembukaan dan pemeliharaan akun bagi pekerja</b>	<p>Dokumentasi apa yang harus disediakan oleh pekerja untuk membuka akun?</p> <p>Berapa biaya pembukaan rekening dan penerimaan kartu bank/ATM? Apakah biayanya satu kali atau tahunan?</p> <p>Apakah ada deposit minimum untuk membuka akun dan tetap membukanya?</p>
<b>Kedekatan dengan para pekerja</b>	<p>Apakah terdapat titik penarikan tunai di dekat tempat kerja, rumah pekerja atau di lokasi lain yang nyaman?</p> <p><i>(Poin penarikan termasuk cabang bank, agen, ATM, agen uang seluler atau koresponden perbankan)</i></p>

Tema	Pertanyaan
<p><b>Kenyamanan dan kemudahan penggunaan bagi pekerja</b></p>	<p>Jam buka cabang atau agennya jam berapa?</p> <p>Berapa lama waktu menunggu untuk dilayani pada dan sekitar hari gajian?</p> <p>Bagaimana PJK memastikan ATM dan agen mempunyai likuiditas yang cukup pada dan sekitar hari gajian? Apakah jumlah penuh akan tersedia untuk para pekerja? Apakah pekerja menerima pemberitahuan ketika pembayaran upah digital telah dilakukan? Kapan dan bagaimana?</p> <p>Apakah pekerja menerima laporan mutasi rekening? Bagaimana dan seberapa sering?</p> <p>Bisakah pekerja melakukan transaksi di rekeningnya menggunakan ponsel atau online? (Memeriksa saldo, mentransfer uang, dan sebagainya)</p>
<p><b>Biaya dan akses upah digital bagi pekerja</b></p>	<p>Berapa biaya yang harus dikeluarkan pekerja untuk mencairkan upah digitalnya (biaya per penarikan)?</p> <p>Berapa biaya untuk mentransfer dana ke rekening lain, termasuk di penyedia jasa keuangan yang sama?</p> <p>Apakah ada biaya jika pekerja menggunakan ATM atau agen di provinsi lain, atau penyedia jasa keuangan lain?</p> <p>Apakah ada jumlah minimum dan maksimum yang dapat ditarik oleh seorang pekerja setiap kali?</p>
<p><b>Akses ke produk dan layanan lainnya</b></p>	<p>Setelah seorang pekerja memiliki akun dan menerima upah digitalnya, apakah dia dapat mengakses layanan keuangan lainnya, seperti tabungan atau kredit? Apa syarat dan ketentuannya?</p>

## ▶ Sesi 5

### Mendukung pekerja selama masa transisi



#### Tujuan Pembelajaran

- ▶ Memahami tantangan umum yang dihadapi pekerja perempuan dan laki-laki selama transisi menuju pembayaran upah digital.
- ▶ Mendiskusikan pentingnya berkonsultasi dengan pekerja di awal dan selama transisi menuju upah digital.
- ▶ Memahami pentingnya mendukung pekerja perempuan dan laki-laki, khususnya yang paling rentan, dalam transisi yang bertanggung jawab dari upah tunai ke upah digital.
- ▶ Mempelajari informasi dasar, praktik, dan alat untuk mendukung pekerja melewati tantangan ini.

### Upah digital dari sudut pandang pekerja

Upah digital menghadirkan manfaat sekaligus tantangan bagi pekerja:

Manfaat	Tantangan
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Lebih cepat (tidak perlu antri di tempat kerja untuk menerima upah)</li> <li>▶ Lebih aman (mengurangi risiko kehilangan, pencurian, dll)</li> <li>▶ Mengurangi tekanan untuk memberikan uang kepada keluarga/teman/rekan kerja</li> <li>▶ Mengurangi godaan untuk membelanjakan barang-barang yang tidak perlu (hanya menarik jumlah yang diperlukan)</li> <li>▶ Lebih mudah untuk disimpan</li> <li>▶ Mungkin membantu dalam mengakses layanan keuangan lainnya (tabungan, kredit, transfer, pembayaran)</li> <li>▶ Memberikan bukti pembayaran upah (berguna untuk mengidentifikasi kemungkinan kesalahan dalam pembayaran upah dan untuk mengakses layanan keuangan lainnya)</li> <li>▶ Memfasilitasi pengelolaan keuangan pribadi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Biaya (untuk memelihara rekening, mencairkan uang, melakukan transfer, mengganti kartu, dll.)</li> <li>▶ Rendahnya ketersediaan ATM, agen atau cabang bank di dekat rumah atau tempat kerja saya</li> <li>▶ ATM tidak berfungsi dengan baik (listrik padam, uang tunai habis)</li> <li>▶ Antrian di ATM, agen atau cabang bank</li> <li>▶ Tidak mungkin melakukan pembayaran digital untuk pengeluaran sehari-hari di dekat rumah atau tempat kerja saya</li> <li>▶ Sistem operasi dan layanan pelanggan mungkin tidak tersedia dalam bahasa atau kata-kata pekerja dan disajikan dengan cara yang sederhana dan mudah diakses</li> <li>▶ Tantangan dalam menggunakan ATM atau layanan seluler</li> </ul>

Pekerja yang rentan seperti perempuan, migran, dan pekerja lanjut usia, kemungkinan besar akan mempunyai kekhawatiran dan menghadapi tantangan tambahan dalam transisi ke pembayaran upah digital, dan penting untuk melibatkan dan mendukung mereka selama proses tersebut.

### Membantu pekerja mendapatkan manfaat dari upah digital

Pekerja mungkin memerlukan dukungan dalam mengakses upah mereka, mengelola dan mengurangi biaya, menggunakan upah digital dengan aman, dan menggunakan upah digital dan layanan keuangan dengan percaya diri. Cara-cara yang disarankan untuk mendukung pekerja mencakup hal berikut:

#### AKSES – Dukungan dalam mengakses upah:

- ▶ Berikan penjelasan rinci tentang bagaimana pekerja dapat mengakses upah mereka. Untuk layanan digital, berikan demonstrasi (dapat dilakukan oleh PJK).
- ▶ Bagikan kepada pekerja titik kontak fisik dan digital untuk PJK. Pertimbangkan keamanan dalam mengakses titik-titik tersebut, terutama bagi pekerja perempuan.
- ▶ Berbagi mekanisme pengaduan dan pemecahan masalah dengan pekerja.
- ▶ Bertemu dengan pekerja perempuan dan laki-laki setelah pembayaran upah digital pertama untuk mengatasi tantangan dan kekhawatiran awal.

**BIAYA – Dukungan dalam mengelola dan mengurangi biaya:**

- ▶ Diskusikan dengan pekerja mengenai biaya apa saja, jika ada, yang akan mereka keluarkan, mengapa biaya tersebut diberlakukan, dan bagaimana cara meminimalkannya (mintalah informasi dan panduan dari PJK atau agar PJK mengunjungi dan menjelaskan kepada pekerja).

**KEAMANAN – Dukungan penggunaan upah digital dengan aman:**

- ▶ Diskusikan penipuan umum dan ajari pekerja langkah-langkah keamanan dasar seputar perlindungan kartu, kata sandi online, dan kode PIN mereka.
- ▶ Memberikan rincian kepada pekerja tentang siapa yang harus segera dihubungi di PJK jika terjadi masalah keamanan, kehilangan kartu, dan sebagainya.
- ▶ Informasi dapat disebarakan melalui poster di tempat kerja atau melalui pamflet yang mungkin disediakan oleh PJK.

**PERCAYA DIRI DAN PENGGUNAAN – Mendukung penggunaan upah digital dengan percaya diri:**

- ▶ Diskusikan manfaat upah digital dan layanan keuangan digital dengan para pekerja, termasuk kontrol yang lebih besar terhadap keuangan mereka.
- ▶ Menyediakan atau membantu pekerja mengakses pendidikan keuangan.
- ▶ Tunjuk perempuan dan laki-laki yang menjadi pemimpin pendidikan keuangan di antara para pekerja yang dapat berbagi pengalaman mengenai layanan keuangan dan praktik keuangan yang baik.
- ▶ Bagikan detail toko dan layanan terdekat tempat pekerja dapat bertransaksi secara digital.

**Sumber dukungan bagi pekerja**

Selain itu, sumber daya pendidikan keuangan ILO, serta penyedia pendidikan keuangan lokal, dapat dimanfaatkan untuk mendukung pekerja, seperti:

- ▶ **Chatbot OJK 157**, Untuk mengetahui informasi tentang status legalitas Lembaga keuangan agar kita dapat terhindar dari lembaga keuangan yang ilegal.
- ▶ Sebuah software yang dapat di download guna membantu pencatatan keuangan keluarga, yaitu **SI APIK** (Sistem Informasi Aplikasi Pencatatan Informasi Keuangan) yang dikembangkan oleh Bank Indonesia
- ▶ Kunjungi [www.sikapiuangmu.ojk.go.id](http://www.sikapiuangmu.ojk.go.id) untuk memperoleh informasi mengenai literasi keuangan.
- ▶ *E-Learning* tentang produk-produk keuangan dapat mengunjungi [www.lmsku.ojk.go.id](http://www.lmsku.ojk.go.id)
- ▶ *E-Learning* dengan beragam topik dapat mengunjungi [www.tumbu.co.id](http://www.tumbu.co.id)

## ▶ Sesi 6

### Rencana Aksi



#### Poin-poin penting

- ▶ Merencanakan langkah selanjutnya dalam transisi peserta menuju upah digital yang bertanggung jawab untuk UKM.
- ▶ Mengetahui tentang alat dan dukungan yang tersedia untuk usaha kecil dan pekerja.

### Rencana Aksi

Anda akan mengingat kembali peta jalan menuju digitalisasi pembayaran upah yang disajikan pada Sesi 2. Saat Anda mencapai sesi terakhir ini dan mengingat peta jalan tersebut, Anda dapat menggunakan template Rencana Aksi di bawah ini untuk menilai tahap mana yang telah diselesaikan oleh perusahaan Anda dan tahap mana yang masih perlu dikerjakan. dan siapa yang akan bertanggung jawab atas setiap tindakan selanjutnya. Penting untuk menjelaskan sespesifik mungkin saat merencanakan langkah ke depan.

## Rencana aksi

Langkah	Sudah dilakukan?	Tindakan selanjutnya	Siapa yang terlibat?
<b>Menilai manfaat dan risiko bagi perusahaan Anda</b>			
<b>Mengembangkan rencana aksi untuk digitalisasi</b>			
<b>Melibatkan</b>			
Tentukan orang/tim yang bertanggung jawab memimpin transisi			
Identifikasi penyedia layanan keuangan dan/atau penggajian			
Atur pertemuan untuk melibatkan pekerja dalam mempersiapkan transisi			
<b>Proses menyiapkan</b>			
Menetapkan sistem penggajian dan mendaftarkan pekerja			
Pilih penyedia layanan berdasarkan kriteria utama			
Memfasilitasi pembukaan akun untuk pekerja atau pendaftaran akun pilihan			
<b>Mulai diterapkan</b>			
Merencanakan penyelesaian sengketa sederhana dan mekanisme umpan balik			
Siapkan informasi penting mengenai layanan dukungan yang tersedia bagi perusahaan dan pekerja			
Pekerja dilatih tentang fitur dasar dan penggunaan akun digital dan layanan keuangan			

Implementasi			
<b>Proses peningkatan</b>			
Sesuaikan proses berdasarkan umpan balik dari pekerja dan tim manajemen			
Berinteraksi dengan penyedia layanan untuk mempelajari dan menilai manfaat dan risiko layanan tambahan			
Memberikan dukungan berkelanjutan dan pendidikan keuangan kepada pekerja			

### Sumber dukungan untuk UKM

Informasi lebih lanjut mengenai topik yang dibahas dalam pelatihan ini dapat ditemukan di:

- ▶ Informasi secara global mengenai upah digital yang bertanggung jawab dapat mengunjungi [www.digitalwages.org](http://www.digitalwages.org), atau kirim email ke [digitalwages@ilo.org](mailto:digitalwages@ilo.org)
- ▶ Lembaga training di Indonesia mengenai pelatihan Upah Digital yang bertanggung jawab dapat mengunjungi [www.rwaniglobe.com](http://www.rwaniglobe.com)
- ▶ Mencari pendamping UKM terdekat dengan lokasi anda dapat mengunjungi [www.micromentor.org](http://www.micromentor.org)

## ▶ Pesan Utama

### Ringkasan pembelajaran

- ▶ Pembayaran digital adalah masa depan pembayaran di mana pun, karena lebih cepat, lebih aman, nyaman, dan transparan. Mereka juga datang ke perusahaan kecil.
- ▶ Upah digital jelas mempunyai manfaat namun juga tantangan. Penting untuk melakukan digitalisasi secara bertanggung jawab untuk memastikan transisi ini benar-benar menguntungkan perusahaan dan pekerja perempuan dan laki-laki.
- ▶ Pendekatan langkah demi langkah kemungkinan besar akan berhasil; penting untuk meluangkan waktu yang cukup untuk perencanaan.
- ▶ Inklusi dan keterlibatan pekerja dan pemangku kepentingan lainnya sangat penting untuk keberhasilan digitalisasi upah. Komunikasi tidak bisa dilakukan secara berlebihan.

*Materi pelatihan ini dikembangkan oleh ILO Global Center on Digital Wages for Decent Work, dengan dukungan perusahaan konsultan Merry Co. ERL dan masukan teknis dari Valerie Breda, Andrej Slivnik, Richard Umali, Arief Umar, Virak Nuon, Julio Perez dan Vladimir Miranda. Di adaptasi ke dalam lokal konteks Indonesia oleh tim RIWANI Globe (Rini Wahyu Hariyani, Ivona Devi Ratnasari, Dewi Purnama Ningsih, Antonius Hadi Soetejo)*

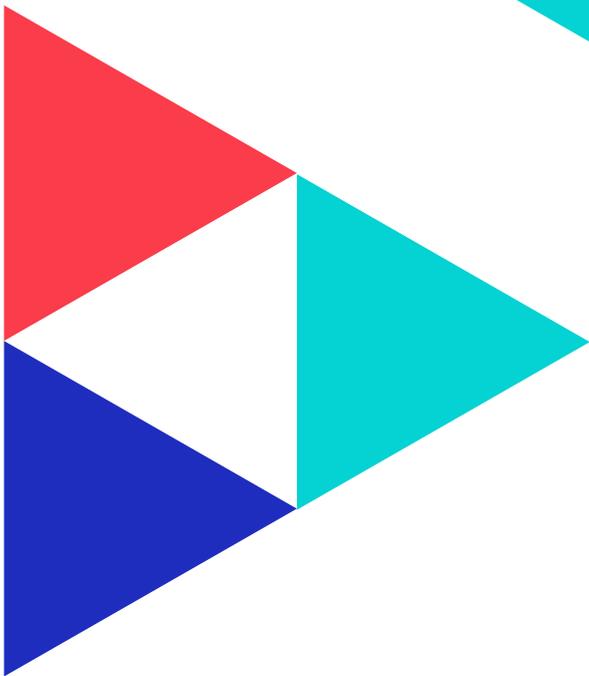
*Pusat Global Upah Digital untuk Pekerjaan yang Layak milik ILO mempromosikan transisi menuju pembayaran upah digital yang bertanggung jawab melalui intervensi multi-negara, penelitian, pengelolaan pengetahuan, dan advokasi. Global Center merupakan inisiatif Program Keuangan Sosial ILO.*

### Rincian kontak

**International Labour  
Organization**  
**Rue des Morillons 4**  
CH-1211 Jenewa 22  
Swiss  
T: +41 22 799 7239  
E: [digitalwages@ilo.org](mailto:digitalwages@ilo.org)  
[www.digitalwages.org](http://www.digitalwages.org)

**Kantor ILO untuk Indonesia  
dan Timor-Leste**  
Menara Thamrin Lantai 22  
Jalan MH Thamrin Kav 3  
Jakarta,  
Indonesia 10250  
T: +62 21 3913112  
E: [jakarta@ilo.org](mailto:jakarta@ilo.org)  
[ilo.org/jakarta](http://ilo.org/jakarta)

# Advancing social justice, promoting decent work



**International Labour Organization (ILO)**  
**Jakarta Office**

Menara Thamrin Lt. 22  
Jalan MH Thamrin Kav. 3  
Jakarta 10250  
Email: [jakarta@ilo.org](mailto:jakarta@ilo.org)

▶ [ilo.org/indonesia](https://ilo.org/indonesia)