



Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA



REPORT 2023

SDG 8 – DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara



DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

1. Membayar upah pekerja, seminimalnya biaya hidup

UMSU berkomitmen mendukung pelaksanaan SDGs khususnya tujuan ke-8, yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Salah satu implementasi nyata UMSU dalam mendukung tujuan ini adalah memastikan pembayaran upah para pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah. UMSU secara konsisten membayar upah para pegawai tidak hanya seminimalnya biaya hidup, tetapi juga sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku di Kota Medan. Hal ini mencerminkan kepatuhan institusi terhadap regulasi nasional serta dedikasi UMSU dalam memberikan penghidupan yang layak bagi seluruh pegawai.

Dengan mematuhi standar pembayaran upah sesuai UMR, UMSU turut mendorong kesejahteraan pekerja sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi di Kota Medan. Kebijakan ini tidak hanya mendukung stabilitas keuangan para pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Dengan Langkah tersebut, UMSU menunjukkan perannya sebagai institusi pendidikan yang peduli terhadap pembangunan berkelanjutan dan berkomitmen dalam menciptakan dampak sosial-ekonomi yang positif di masyarakat.

2. Mengakui serikat pekerja dan hak-hak buruh untuk semua karyawan

UMSU mendukung SDGs ke-8 dengan mengedepankan pengakuan terhadap hak-hak buruh dan perlindungan tenaga kerja. Sebagai institusi pendidikan yang berkomitmen pada prinsip keadilan sosial, UMSU mengakui keberadaan serikat pekerja sebagai wadah untuk menyuarakan aspirasi karyawan. Selain itu, UMSU memberikan hak buruh dengan upah yang layak, lingkungan kerja yang aman serta perlakuan yang adil tanpa ada diskriminasi. Di dalam pelaksanaannya, UMSU memberikan ruang dialog yang terbuka antara pihak manajemen dan karyawan, sehingga hubungan kerja dapat terjalin harmonis berdasarkan asas saling menghormati.



DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

UMSU secara tegas menaati seluruh peraturan perundang-undangan terkait tenaga kerja yang berlaku di Indonesia. Kebijakan ini mencakup pemberian hak-hak dasar pekerja seperti libur pada hari libur nasional, cuti sakit, jaminan sosial dan tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan hukum. Dengan langkah tersebut, UMSU berupaya meningkatkan lingkungan kerja yang inklusif dan kondusif bagi semua karyawan, sekaligus berkontribusi pada SDGs ke-8.

3. Memiliki kebijakan untuk memberantas diskriminasi dalam tempat kerja (seperti agama, orientasi seksual, jenis kelamin, usia, dll)

UMSU berkomitmen mendukung pelaksanaan SDGs ke -8 dengan menerapkan kebijakan pemberantasan diskriminasi di lingkungan kerja. UMSU memiliki kebijakan tegas yang melarang segala bentuk diskriminasi beragama, orientasi seksual, jenis kelamin, usia, suku ataupun latar belakang lainnya. Kebijakan ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan menghormati keberagaman. UMSU percaya bahwa keberagaman adalah kekuatan yang mendorong produktivitas dan inovasi di lingkungan kerja, sehingga seluruh pegawai diberikan kesempatan yang setara untuk berkembang tanpa adanya hambatan diskriminasi.



UMSU juga menyediakan mekanisme pelaporan yang aman dan transparan bagi pegawai yang mengalami atau menyaksikan tindakan diskriminasi. Kebijakan ini memastikan bahwa setiap laporan akan ditindaklanjuti secara adil sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan langkah ini, UMSU tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga memperkuat kontribusi institusi dalam mendukung pembangunan berkelanjutan yang berpusat pada penghormatan terhadap hak asasi manusia.

4. Memiliki kebijakan untuk memberantas kerja paksa, perbudakan modern, perdagangan manusia, dan pekerja anak

UMSU saat ini belum memiliki kebijakan tertulis yang secara spesifik memberantas kerja paksa, perbudakan modern, perdagangan manusia, dan pekerja anak, namun budaya kerja di UMSU menolak dengan tegas segala bentuk pelanggaran hak asasi manusia tersebut.



DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

Penolakan ini tercermin dari fakta bahwa seluruh pegawai UMSU adalah individu dewasa yang bekerja secara sukarela dan mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan standar yang berlaku.

UMSU memastikan bahwa seluruh proses rekrutmen karyawan dilakukan secara transparansi dan adil, dengan memperhatikan usia minimal kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Tidak ada pegawai yang dipaksa bekerja di luar kesepakatan ataupun perjanjian kerja. Dengan langkah ini, UMSU menunjukkan komitmennya dalam menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas, meskipun institusi masih belum merumuskan kebijakan formal terkait isu-isu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa UMSU tetap berupaya sejalan dengan nilai-nilai SDGs dalam menciptakan dunia kerja yang bebas dari eksploitasi dan pelanggaran hak pekerja.

5. Memiliki kebijakan untuk kesetaraan hak-hak pekerja ketika saat kegiatan outsourcing pada pihak ketiga

UMSU percaya bahwa kesetaraan dalam perlakuan terhadap pegawai, baik tetap maupun outsourcing, merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Saat ini, UMSU belum memiliki kebijakan formal yang mengatur kesetaraan hak-hak pekerja dalam sistem outsourcing melalui pihak ketiga. Namun, UMSU berkomitmen untuk memastikan bahwa seluruh pekerja outsourcing yang terlibat dalam kegiatan operasional universitas mendapatkan perlakuan yang adil dan bermanfaat. Komitmen ini diwujudkan dengan memberikan hak-hak kerja tambahan di luar gaji pokok, seperti akses ke fasilitas kerja, lingkungan yang aman, serta penghormatan terhadap martabat pekerja, setara dengan yang diterima oleh pegawai tetap. Dengan memastikan tidak ada diskriminasi dalam pemberian hak-hak kerja selain gaji, UMSU memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing. Meskipun kebijakan formal belum ada, langkah ini mencerminkan komitmen UMSU dalam menerapkan prinsip-prinsip SDGs ke-8, khususnya dalam mendukung pekerjaan layak dan perlindungan tenaga kerja tanpa memandang status kepegawaian.



DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

6. Memiliki kebijakan tentang pemerataan gaji termasuk komitmen dalam penghapusan kesenjangan upah berdasarkan gender

UMSU memastikan memberikan pekerjaan yang layak dan penghapusan diskriminasi dalam sistem kerja. UMSU belum memiliki kebijakan formal secara tertulis tentang pemerataan gaji, termasuk komitmen tertulis dalam penghapusan kesenjangan upah berdasarkan gender. Namun, dalam praktiknya, UMSU telah menerapkan sistem pemberian upah yang adil tanpa membedakan gender. Penentuan gaji sepenuhnya didasarkan pada pangkat, golongan, dan kinerja masing-masing pegawai, sehingga memastikan keadilan dalam sistem remunerasi.

Langkah ini mencerminkan budaya kerja UMSU yang inklusif dan berfokus pada meritokrasi, dimana penghargaan diberikan berdasarkan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan tidak adanya diskriminasi gender dalam pemberian gaji, UMSU turut berkontribusi pada penghapusan ketimpangan ekonomi di lingkungan kerja, sesuai dengan prinsip SDGs. Komitmen ini menunjukkan bahwa UMSU telah mengambil langkah nyata untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendorong kesejahteraan pegawai merata.

7. Kesetaraan gaji tanpa memandang gender

UMSU berkomitmen dalam mendukung SDGs ke-8 yang berfokus pada pekerjaan layak dan penghapusan ketimpangan dalam dunia kerja. Salah satu upaya nyata yang dilakukan oleh UMSU adalah penerapan kesetaraan gaji tanpa memandang gender. UMSU memastikan bahwa semua pegawai, baik pria maupun wanita, menerima gaji yang setara untuk pekerjaan dengan tanggung jawab yang sama berdasarkan pangkat, golongan, dan kinerja individu. Kebijakan ini mencerminkan komitmen UMSU untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil, serta mendukung prinsip kesetaraan gender di tempat kerja.

Dengan menghapuskan diskriminasi gender dalam struktur gaji, UMSU turut berkontribusi pada pencapaian SDGs, khususnya dalam menciptakan kesempatan kerja yang setara dan penghapusan ketimpangan ekonomi antara laki-laki dan perempuan. Langkah ini menunjukkan bahwa UMSU tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga berkomitmen pada pengembangan sosial yang inklusif dan berkelanjutan.



DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

8. Memiliki alur/proses bagi pekerja untuk mengajukan banding terhadap hak dan/ atau upah pekerja

UMSU berkomitmen untuk mendukung SDGs 8 yang berfokus pada pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Saat ini, UMSU belum memiliki alur atau proses formal yang memungkinkan pekerja untuk mengajukan banding terhadap hak dan atau upah mereka. Meskipun demikian, UMSU menerapkan sistem musyawarah sebagai mekanisme utama dalam menyelesaikan permasalahan terkait hak pekerja. UMSU juga membayar hak pekerja sesuai dengan kewajiban yang dilakukan. Melalui sistem ini, setiap pegawai yang merasa ada ketidaksesuaian dengan gajinya dapat menyampaikan keluhan atau keberatan secara langsung kepada pihak manajemen, yang kemudian akan ditindaklanjuti melalui diskusi terbuka dan mufakat.

Sistem musyawarah ini mencerminkan komitmen UMSU untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan adil, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk menyuarakan hak-haknya. Meskipun belum memiliki prosedur formal yang mengatur proses pengajuan banding, UMSU terus berupaya menjaga komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai dalam rangka menciptakan penyelesaian yang adil. Pendekatan ini memungkinkan pegawai merasa dihargai dan diperlakukan dengan hormat, sambil mendukung implementasi SDGs dengan memastikan keberlanjutan hak-hak pekerja secara inklusif.

9. Kontribusi universitas terhadap perekonomian wilayah. Perhitungan: Membagi pengeluaran universitas dengan jumlah pegawai dan dinormalisasikan PDRB perkapita

Saat ini, UMSU belum melakukan perhitungan formal terkait kontribusi universitas terhadap perekonomian wilayah, yang umumnya dapat dihitung dengan cara membagi pengeluaran universitas dengan jumlah pegawai dan dinormalisasikan dengan PDRB per kapita. Meskipun demikian, UMSU menyadari pentingnya kontribusi ini terhadap perekonomian lokal, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pegawai. Oleh karena itu, UMSU berkomitmen untuk terus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan yang lebih efisien dan berkelanjutan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan PDRB per kapita wilayah.



DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

Dalam upaya tersebut, UMSU telah mengimplementasikan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, termasuk pemberian gaji yang sesuai dengan standar upah yang berlaku dan memperhatikan aspek kesejahteraan lainnya. Dengan meningkatkan kualitas hidup pegawai dan memperluas dampak sosial-ekonomi yang positif. Meskipun perhitungan formal terhadap kontribusi ekonomi masih dalam tahap pengembangan, komitmen UMSU untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat termasuk pegawai, akan terus menjadi prioritas dalam mendukung pencapaian SDGs.

10. Jumlah mahasiswa dengan penempatan kerja lebih dari sebulan

Saat ini, UMSU belum melakukan perhitungan yang detail mengenai jumlah mahasiswa yang berhasil ditempatkan di dunia kerja lebih dari sebulan setelah lulus. Kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya pembaruan informasi dari mahasiswa setelah mereka lulus, yang menyebabkan kesulitan dalam melacak perkembangan karier mereka secara rinci. Meskipun UMSU memiliki program penempatan kerja untuk mahasiswa, kesulitan ini menghalangi pemantauan yang akurat terhadap kesuksesan program penempatan jangka panjang.

Namun, UMSU berkomitmen untuk meningkatkan sistem pelacakan lulusan dan bekerja sama dengan perusahaan serta institusi lain untuk memperbarui data terkait status pekerjaan alumni. Saat ini UMSU memiliki lembaga Career Development & Alumni Centre (CDAC) yang menjadi pusat pengembangan karir dan alumni UMSU. Melalui lembaga ini, data mahasiswa yang sudah bekerja dikumpulkan. Namun, tidak semua alumni berpartisipasi secara langsung memberikan informasi telah bekerja dengan masa tunggu satu bulan setelah tamat.





DECENT WORK & ECONOMIC GROWTH

11. Pembagian jumlah pekerja full-time (akademik dan non akademik) dengan kontrak kerja > 24 bulan dibagi dengan jumlah pekerja full-time keseluruhan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) saat ini belum memiliki sistem pembagian jumlah pekerja full-time, baik akademik maupun non-akademik, dengan kontrak kerja lebih dari 24 bulan dibandingkan dengan jumlah pekerja full-time secara keseluruhan. Namun demikian, UMSU senantiasa berkomitmen untuk memberikan jam kerja yang wajar bagi seluruh pegawai. Jam kerja di UMSU dimulai pukul 07.30 pagi dan berakhir pada pukul 16.00 sore, dengan hari Minggu dan libur nasional ditetapkan sebagai hari libur resmi. Kebijakan ini merupakan bagian dari upaya UMSU dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

