



AKIBAT HUKUM BAGI PERUSAHAAN BILA TIDAK MENGIKUTI PENGATURAN UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA DI INDONESIA

Hafizha Hasna Afifah, Imam Haryanto

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji terkait akibat hukum bagi perusahaan yang memberikan upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Upah ialah imbalan yang berbentuk uang yang diberikan atas kesepakatan atau melalui perjanjian kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan dan merupakan hak buruh atau pekerja termasuk di dalamnya tunjangan untuk buruh atau pekerja serta keluarganya yang diberikan karena hasil kerjanya oleh pengusaha atau pemberi kerja. Artinya pekerja yang sudah melaksanakan perintah atau pekerjaan yang diberikan maka berhak mendapatkan upah dari hasil kerjanya. Sedangkan upah minimum merupakan upah bulanan terendah. Maka dari itu pemberian upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *case approach*. Hasil yang didapat dari penelitian ini bahwa perusahaan atau pemberi kerja akan mendapatkan sanksi atau hukuman apabila tidak memberikan upah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Akibat Hukum, Upah.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor utama yang membuat suatu negara dapat menjadi negara maju ialah berasal dari sumber daya manusianya. Namun, untuk menjadi negara maju tentunya dibutuhkan banyak penanganan terhadap negara tersebut untuk menjadi lebih baik. Salah satunya yaitu melalui penanganan pada sumber daya manusia di negara tersebut. Seperti di Indonesia dimana masalah ketenagakerjaan, pengangguran, dan kemiskinan masih menjadi masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa ini dan perlu adanya penanganan segera terhadap masalah tersebut. Berbagai permasalahan pasti tidak pernah lepas dari suatu negara dengan warga negaranya.² Dengan adanya permasalahan yang terjadi, salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan tersebut tentu dapat menjadi pelajaran dan masukan terhadap negara agar dapat lebih berkembang serta dapat menjadi negara maju karena dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Salah satu bentuk penyelesaiannya yaitu dengan membuat masyarakat usia produktif pada negara tersebut menjadi lebih maju dan dapat berinovasi untuk pembangunan suatu negara.

E-Mail : hafizhahasnaa@upnvj.ac.id

DOI : www.dx.doi.org/10.31604/justitia.v9i2.716-727

Publisher : ©2022 UM- Tapsel Press

² Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Cetakan kedua* (Rineka Cipta 1995) 51.

Pada tahapan pembangunan sumber daya manusia yang merupakan aspek ketenagakerjaan dan menjadi salah satu aspek yang diperlukan dalam proses pembangunan. Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan yang rumit apabila tidak dilakukan dengan benar.³ Setiap warga negara berhak untuk memiliki dan mendapatkan pekerjaan serta penghasilan, agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup sebagaimana mestinya. Mencakup kehidupan masyarakat dalam aspek sosial dan ekonomi merupakan hal yang sangat dibutuhkan setiap warga negara yang dapat disebut dengan ketenagakerjaan. Dengan adanya ketenagakerjaan ini memunculkan pembangunan ekonomi yang mempunyai tujuan dapat membuka lapangan pekerjaan lebih besar dengan cakupan yang lebih luas dan untuk menambah angkatan kerja baru yang mempunyai kriteria yang dapat bersaing pada dunia kerja. Karena dengan memiliki kriteria yang dibutuhkan dalam dunia kerja maka akan lebih mudah dalam mendapat suatu pekerjaan. Kriteria ini yang dianggap sebagai kualitas dari warga negara tersebut.

Potensi hati nurani, potensi nalar dan potensi fisik merupakan potensi-potensi dasar yang dimiliki setiap manusia sejak lahir yang juga dibarengi dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu merupakan bekal dari Tuhan. Pengembangan potensi-potensi tersebut terkadang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya dan menyebabkan kemampuan manusia dalam menghadapi masalah menjadi berkurang.⁴ Salah satu kegiatan hidup yaitu bekerja. Setiap individu bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, selama bekerja, jaminan hidup dan perlindungan bagi pekerja tentu harus sesuai dengan aturan yang ada. Karena apabila hak-hak dari pekerja tersebut terpenuhi tentu kualitas pekerja juga seharusnya meningkat karena adanya hak dan jaminan hidup yang layak bagi pekerja.

Hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai ikatan kerja yang terjalin antara tenaga kerja dan pemberi kerja dengan segala konsekuensi dan aturan hukumnya.⁵ Mendapatkan imbalan berupa uang setelah melaksanakan pekerjaan atau perintah merupakan hal yang diperoleh pekerja dalam dunia kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup berdampingan karena saling membutuhkan dan untuk saling membantu satu sama lain. Salah satunya dalam pekerjaan dimana pemberi kerja yang memiliki usaha dapat memberikan pekerjaan kepada pekerja dan kedua belah pihak mendapat keuntungan. Pemberi kerja dapat mengembangkan usahanya dengan bantuan dari pekerja, dan pekerja dengan kemampuannya mendapat penghasilan dari pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini masing-masing memiliki peran dalam dunia kerja dan saling bantu-membantu dalam memberikan sesuatu yang dimiliki masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.⁶

Salah satu faktor ketenagakerjaan yang penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi media yang sangat menonjol di dalam kehidupan suatu bangsa dan merupakan salah satu faktor krusial dalam terselenggaranya pembangunan

³ Sendjun H Manulang dan Andi Hamzah, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Rineka Cipta 1990) 6.

⁴ M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata* (PT. Gramedia Pustaka Utama 1991) 1.

⁵ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia* (Mandar Maju 2009) 45.

⁶ A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual* (Pradnya Paramita 1987) 3.

nasional.⁷ Dalam hal ini perlindungan terhadap tenaga kerja perlu ditingkatkan karena mereka adalah salah satu faktor krusial dalam pembangunan nasional. Pekerja dan keluarganya diberikan perlindungan yang sesuai dan layak bagi kemanusiaan.⁸ Memberikan tuntunan dan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia serta menerapkan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja dapat menjadi cara dalam melakukan perlindungan terhadap para pekerja.⁹

Menurut pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹⁰ Undang-Undang Dasar 1945 juga mengamanatkan bahwa bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan hak dari setiap warga negara. Amanat Undang-Undang Dasar 1945 kemudian diuraikan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan. Seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan menteri yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Namun, terkadang dalam penerapan suatu aturan tersebut tidak sejalan dengan yang terjadi di lapangan atau pada kenyataannya. Suatu perusahaan atau pemberi kerja sudah seharusnya melaksanakan aturan yang sudah ditetapkan yaitu dengan memberikan imbalan dalam bentuk uang sesuai dengan kesepakatan, perjanjian kerja, atau aturan yang berlaku apabila pekerja sudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Ketika pekerja sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan namun ternyata tidak mendapatkan hak sesuai dengan yang seharusnya maka hal tersebut perlu dipertanyakan dan diselesaikan karena dalam hal ini pekerja juga mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan aturan yang berlaku dan hak asasi manusia untuk dirinya sendiri dan juga keluarganya. Peraturan di Indonesia mengenai ketenagakerjaan juga memberi penjelasan bahwa setiap pekerja mempunyai hak dan kewajibannya dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi masih banyak pekerja yang haknya tidak terpenuhi meskipun telah melakukan kewajibannya. Salah satunya yaitu perihal pemberian upah yang masih belum sesuai dengan aturan yang berlaku dan membuat pekerja sangat dirugikan karena tidak dapat memenuhi kebutuhan ekonominya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai bagaimana pengaturan upah minimum bagi pekerja di Indonesia menurut peraturan dan perundang-undangan di Indonesia dan bagaimana akibat hukum bagi perusahaan apabila tidak memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Dalam penelitian ini mengacu kepada norma-norma dan asas-asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan atau di luar peraturan perundang-undangan, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap sinkronisasi hukum dan perbandingan hukum serta sejarah hukum merupakan jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan. Pendekatan yang pertama adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji

⁷ Djumbadi, *Hukum Perburuhan* (PT. Raja Grafindo Persada 2004) 1.

⁸ Ridita Aulia dan I. Made Mahartayasa, ‘Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja’ (2018) 1 Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 1, 3.

⁹ G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan Cetakan I* (Armico 1982) 43.

¹⁰ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

peraturan perundang-undangan yang membahas masalah upah dan ketenagakerjaan¹¹. Pendekatan kedua adalah pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan ini dilakukan untuk membantu mempertajam analisis dengan mengungkap kasus yang terkait dengan penelitian ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sumber bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Kemudian untuk sumber bahan hukum sekunder yaitu menggunakan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 130 PK/Pid.Sus/2015. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan atau *library research*, yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berasal dari berbagai catatan-catatan, literatur-literatur, buku-buku, ataupun laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas pada penelitian yang dilakukan dengan studi penelaahan.¹²

PEMBAHASAN

Pengaturan Upah Minimum bagi Pekerja di Indonesia Menurut Peraturan dan Perundang-Undangan di Indonesia

Menurut Prof. Soediman Kartohadiprodjo, S.H. hukum merupakan anggapan atau pikiran orang mengenai apakah hubungan yang terjalin antara manusia adil atau tidak adil.¹³ Hukum ada untuk dilaksanakan yaitu untuk melindungi kepentingan manusia yang merupakan fungsi dari hukum itu sendiri. Hukum ada untuk menindak dan menyelesaikan pelanggaran hukum, namun hukum juga ada dan berlangsung normal dan damai untuk menjadi dasar dan norma bagi manusia dalam melakukan segala hal. Apabila terjadi pelanggaran maka penegakan hukum harus dilaksanakan. Maka hukum itu menjadi kenyataan apabila ditegakkan untuk menyelesaikan pelanggaran-pelanggaran hukum yang terjadi.¹⁴ Salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan dengan lebih spesifik di bagian pengupahan. Karena upah merupakan suatu hal pokok yang dibutuhkan oleh setiap pekerja untuk dapat melangsungkan hidupnya serta untuk bertahan hidup.

Pada masa sekarang ukuran atau standar-standar hidup layak harus terpenuhi, tetapi harga-harga kebutuhan pokok mengalami kenaikan setiap tahunnya. Hingga saat ini pengusaha atau pemberi kerja maupun pekerja atau buruh masih terus berdebat mengenai nilai dan besaran upah yang mesti disepakati karena kelayakan upah dan kesejahteraan pekerja atau buruh sangat penting. Hal tersebut hingga saat ini merupakan tuntutan utama dalam perjuangan pekerja atau buruh.¹⁵ Upah yang layak juga merupakan hak yang wajib didapat oleh pekerja atau buruh setelah mereka menyelesaikan perintah atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Upah yang diberikan kepada pekerja atau buruh haruslah sesuai atau lebih besar dari yang telah ditentukan dalam aturan yang berlaku. Besaran dan cara pembayaran upah harus

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Kencana 2005) 133.

¹² Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Ghalia Indonesia 2003) 27.

¹³ Samidjo, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Armico 1985) 21.

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar) Edisi 4 Cetakan 2* (Liberty 1999) 145.

¹⁵ Ashabul Kahpi, 'Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia' (2018) 5 *Jurisprudentie* 67, 72.

manusiawi dan layak sebagai bentuk menghargai pekerja atau buruh yang telah bekerja. Besaran jumlah upah yang diberikan kepada pekerja atau buruh mempunyai fungsi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan pokok sehari-harinya. Terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak merupakan hak bagi segala individu dan hukum digunakan untuk melindunginya. Pemerintah sebagai penyelenggara negara harus ikut serta melindungi warga negaranya. Salah satunya melindungi upah pekerja atau buruh untuk menghindari perbuatan yang tidak baik kepada mereka. Dalam hal ini pemerintah dapat melakukan perlindungan melalui campur tangan dalam pembuatan regulasi ataupun kebijakan yang sifatnya menghindari upah dengan besaran di bawah standar kebutuhan manusia.¹⁶

Pengertian upah itu sendiri ialah imbalan yang berbentuk uang yang diberikan atas kesepakatan atau melalui kontrak yang disetujui oleh buruh atau pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja ataupun didasari oleh peraturan perundang-undangan dan merupakan hak buruh atau pekerja termasuk di dalamnya tunjangan untuk buruh atau pekerja serta keluarganya yang diberikan karena hasil kerjanya oleh pengusaha atau pemberi kerja.¹⁷ Aspek hukum publik yaitu hukum memaksa dan hukum privat yaitu seluruh persetujuan yang secara sah dibuat sebagai undang-undang berlaku untuk pihak yang membuatnya.¹⁸ Dalam pengaturan mengenai upah kedua aspek hukum tersebut merupakan aspek yang melekat pada pengaturan dan penerapan upah bagi pekerja. Kemudian dalam penetapan pemberian upah berdasarkan perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu mereka yang terkait sepakat kedua belah pihak untuk mengikatkan dirinya, kecakapan dalam menciptakan suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.¹⁹

Upah dalam aspek hukum publik ialah pemberian upah terhadap pekerja dengan jumlah besaran yang harus sesuai atau lebih besar dari yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Pekerja dapat melaporkan perusahaan atau pemberi kerja ke pihak yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan yaitu dinas ketenagakerjaan apabila mendapat upah dibawah jumlah besaran upah yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Sedangkan dalam aspek hukum privat ialah bahwa pemberian upah dan besaran upah yang pemberi kerja berikan kepada pekerja didasari oleh kesepakatan maupun perjanjian yang terdapat pada perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama suatu perusahaan antara perusahaan dengan pekerja tersebut. Salah satu jenis upah ialah upah minimum.

Upah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap dan merupakan upah bulanan terendah ialah upah minimum. Buruh atau pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari dua belas bulan pada suatu perusahaan maka berlaku baginya upah minimum.²⁰

Sebelum adanya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sistem pengupahan masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Kemudian setelah itu adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

¹⁶ Yetniwati, 'Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan' (2017) 29 *Mimbar Hukum* 82, 87-88.

¹⁷ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

¹⁹ Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

²⁰ Pasal 23 dan 24 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

yang merupakan undang-undang baru yang melengkapi dan memperbaharui undang-undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah minimum terbagi menjadi dua yaitu upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Kemudian pada undang-undang tersebut juga menjelaskan mengenai pengusaha dilarang untuk memberikan upah yang jumlahnya lebih kecil dari jumlah upah minimum kepada buruh atau pekerja, pengusaha atau pemberi kerja yang tidak mampu memberikan upah dengan jumlah sesuai atau melebihi upah minimum yang berlaku dapat melakukan penangguhan.²¹

Namun, karena dalam undang-undang tersebut belum menjelaskan secara detail terkait pengupahan lebih lanjut dan pada undang-undang tersebut juga menyatakan bahwa pengaturan mengenai upah lebih jelasnya ada pada peraturan pemerintah. Saat ini, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam peraturan pemerintah yang terbaru memiliki beberapa perubahan dari peraturan pemerintah yang sebelumnya. Pada UU Cipta Kerja ada beberapa pasal pada UU Ketenagakerjaan yang dihapus. Salah satunya Pasal 89 dan Pasal 90. UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa pemberian upah kepada pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih kecil jumlahnya dari yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Pengusaha atau pemberi kerja yang memberikan upah lebih rendah dari yang telah ditentukan maka kesepakatan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam hal pengaturan pengupahan dapat batal demi hukum dan ketentuan pemberian upah yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²² Kemudian adanya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja yang berisikan tentang pengupahan dan hal-hal yang berkaitan dengan upah.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tercantum mengenai jenis-jenis upah minimum yang berlaku di Indonesia yang terdiri dari:

1. Upah Minimum Provinsi
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu

Pelaksanaan pemberian upah minimum bagi buruh atau pekerja yaitu bahwa perusahaan atau pemberi kerja tidak boleh dan dilarang untuk memberikan upah lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum berlaku untuk buruh atau pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari dua belas bulan pada suatu perusahaan, Sedangkan struktur dan skala upah digunakan untuk pedoman para buruh atau pekerja yang memiliki masa kerja selama dua belas bulan atau lebih. Struktur dan skala upah disusun oleh pengusaha pada perusahaan dengan mempertimbangkan kemampuan maupun produktivitas perusahaan.

Upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Tingkat penyerapan tenaga kerja, median upah dan paritas daya beli yang berasal dari lembaga yang berwenang di bidang statistik merupakan variabel yang

²¹ Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

digunakan untuk melihat kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten atau kota yang bersangkutan merupakan syarat dalam menetapkan upah minimum kabupaten atau kota dengan syarat tertentu.²³

Setiap tahunnya, dilakukan penyesuaian terhadap nilai upah minimum, rentang nilai antara batas bawah dan batas atas upah minimum akan ditetapkan pada wilayah yang bersangkutan. Penetapan dan perhitungan acuan nilai upah minimum tertinggi yang merupakan batas atas upah minimum dapat menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas atas } UM_{(t)} = \frac{\text{Rata-rata konsumsi per kapita}_{(t)} \times \text{Rata-rata banyaknya ART}_{(t)}}{\text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}_{(t)}}$$

Penetapan dan perhitungan acuan nilai upah minimum terendah yang merupakan batas bawah upah minimum dapat menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah } UM_{(t)} = \text{Batas atas } UM_{(t)} \times 50\%$$

Perhitungan dengan berdasarkan formula penyesuaian nilai upah minimum merupakan cara menghitung nilai upah minimum tertentu dengan formula sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \{Max_{(t)}, Inflasi_{(t)} \times \left(\frac{\text{Batas atas}_{(t)} - UM_{(t)}}{\text{Batas atas}_{(t)} - \text{Batas bawah}_{(t)}} \right) \times UM_{(t)}\}$$

Rata-rata banyaknya anggota rumah tangga dan rata-rata banyaknya anggota rumah tangga bekerja pada setiap rumah tangga menggunakan data di wilayah yang bersangkutan merupakan rata-rata konsumsi per kapita. Kemudian nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat provinsi merupakan formula dalam menyesuaikan nilai upah minimum tertentu. Lembaga yang berwenang di bidang statistik merupakan sumber yang dapat mengeluarkan kedua data tersebut.²⁴

Setiap tahunnya, gubernur akan menetapkan upah minimum provinsi. Penyesuaian nilai upah minimum provinsi akan ditetapkan berdasarkan hasil perhitungan nilai upah minimum.²⁵ Gubernur akan menerima rekomendasi yang diberikan oleh dewan pengupahan provinsi yang melakukan penaksiran penyesuaian upah minimum provinsi, melalui dinas yang menjalankan agenda pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada provinsi. Penetapan upah minimum provinsi didasari oleh keputusan gubernur dan diumumkan selambat-lambatnya tanggal 21 November tahun berjalan dan akan mulai berlaku pada tanggal 1 Januari tahun berikutnya.²⁶

Upah minimum kabupaten/kota ditetapkan oleh gubernur. Besaran upah minimum kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Formula perhitungan upah minimum dapat digunakan untuk kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum kabupaten/kota. Dewan pengupahan kabupaten/kota yang melakukan perhitungan nilai upah minimum kabupaten/kota. Penyesuaian nilai upah minimum digunakan untuk penetapan upah minimum bagi kabupaten/kota yang telah memiliki upah minimum kabupaten/kota.²⁷ Penetapan upah minimum kabupaten/kota didasari oleh keputusan gubernur dan diumumkan selambat-lambatnya pada tanggal 30 November tahun berjalan dan akan mulai berlaku pada tanggal 1 Januari tahun berikutnya.²⁸

²³ Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

²⁴ *Ibid.* Pasal 26.

²⁵ *Ibid.* Pasal 27.

²⁶ *Ibid.* Pasal 28 dan 29.

²⁷ *Ibid.* Pasal 30 ayat (1), 32, 33, dan 34 ayat (1).

²⁸ *Ibid.* Pasal 35.

Akibat Hukum bagi Perusahaan Apabila Tidak Memberikan Upah Sesuai dengan Upah Minimum yang Berlaku

Pengusaha atau pemberi kerja wajib membayar dan memberikan imbalan berupa uang atau yang disebut dengan upah kepada buruh atau pekerja, jumlah imbalan yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan bersama, selain itu pengusaha atau pemberi kerja juga dilarang untuk membayar dan memberi upah kepada buruh atau pekerja dengan jumlah dan besaran kurang atau lebih sedikit dari yang telah ditetapkan pada undang-undang dan peraturan lainnya mengenai upah dan ketenagakerjaan.

Perlindungan bagi pekerja atau buruh terhadap hak upah miliknya dapat dilakukan dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang pada bidangnya. Bentuk penegakan hukum dapat dilakukan dengan dua cara yaitu penegakan hukum preventif yang dilakukan jika memungkinkan dan masyarakat mempunyai kesadaran dalam mematuhi hukum. Kemudian ada juga penegakan hukum represif yaitu dilakukan apabila penegakan hukum preventif sudah dilakukan namun tidak efektif lagi dan penegakan hukum ini dilakukan agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan. Kedua bentuk penegakan hukum tersebut dapat dilaksanakan dengan melihat tingkat kepatuhan masyarakat terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.²⁹

Dalam penetapan upah minimum yang terdiri dari upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu dilakukan oleh gubernur dengan melihat kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia. Untuk penetapan besaran upah minimum kabupaten/kota harus lebih besar dibanding upah minimum provinsi. Untuk usaha mikro dan kecil memiliki perlakuan khusus, dimana usaha mikro dan kecil dikecualikan untuk memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum namun hanya untuk usaha mikro dan kecil yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Usaha mikro dan kecil yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum tersebut wajib mempertimbangkan dua faktor yaitu mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.³⁰

Apabila perusahaan atau pemberi kerja memberi upah dengan besaran lebih kecil dari upah minimum dan hal tersebut termuat dalam perjanjian kerja antara kedua belah pihak maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena syarat objektif dari perjanjian tersebut tidak terpenuhi sebagaimana syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPer.

Kemudian apabila perusahaan atau pemberi kerja membayar upah lebih rendah dari aturan dan ketentuan yang berlaku maka buruh atau pekerja dapat menggunakan proses penyelesaian perselisihan hak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan prosedur sebagai berikut:

1. Melakukan perundingan bipartit yaitu merupakan perundingan yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja atau

²⁹ Harin Nadindra Kirti dan Joko Priyono, 'Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)' (2018) 11 Notarius 68, 77.

³⁰ Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila para pihak mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
2. Apabila dalam kurun waktu 30 hari perundingan, salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak tercapainya kesepakatan antara para pihak, maka perundingan bipartit dianggap gagal dan salah satu pihak atau para pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
 3. Masalah mengenai upah merupakan salah satu bentuk perselisihan hak, dalam penyelesaian perselisihan hak upaya pertama yang dilakukan yaitu mediasi yang dibantu oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota.
 4. Apabila dalam mediasi tidak mencapai kesepakatan maka mediator dapat mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis yang berisi bahwa para pihak menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut.
 5. Apabila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat yang dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.³¹

Apabila semua upaya hukum telah dilakukan dan belum adanya kesepakatan atau tanggapan dari pihak perusahaan atau pemberi kerja, buruh atau pekerja dapat menempuh jalur pidana yang merupakan upaya terakhir atau *ultimum remedium*. Upaya hukum pidana dilakukan dengan cara melaporkan pihak perusahaan atau pemberi kerja ke pihak yang berwajib atau kepolisian. Bagi pengusaha atau pemberi kerja yang membayar upah dengan besaran atau jumlah yang lebih kecil dari upah minimum maka dapat dikenakan hukuman berupa pidana penjara paling singkat dua belas bulan dan paling lama empat puluh delapan bulan dan/atau denda mulai dari Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta.³²

Seperti kasus yang terjadi pada Direktur PT Sri Rejeki Mebelindo, Hariyanto Utomo Hidayat dihukum dua belas bulan penjara oleh Pengadilan Negeri Bangil. Hariyanto Utomo Hidayat dinyatakan terbukti bersalah karena membayar rendah upah kepada buruh atau pekerjanya dan menghalangi buruh atau pekerjanya untuk berserikat. Selain penjara, majelis hakim juga menghukum Hariyanto Utomo Hidayat dengan denda sebesar Rp250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah). Dimana seharusnya Hariyanto Utomo Hidayat membayar upah pekerjanya dengan jumlah yang sesuai atau lebih besar dari jumlah upah minimum kabupaten atau kota yang ditetapkan oleh gubernur. Hariyanto Utomo Hidayat membayar upah kepada masing-masing pekerja PT. Sri Rejeki Mebelindo berkisar antara Rp436.200,00 (empat ratus tiga puluh enam ribu dua ratus rupiah) sampai dengan Rp1.410.600,00 (satu juta empat ratus sepuluh ribu enam ratus rupiah). Pembayaran upah

³¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³² Pasal 81 angka 63 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

pekerja tersebut tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur:

1. Nomor: 188/399/KPTS/013/2007 tertanggal 12 November 2007, tentang Upah Minimum untuk Kabupaten Pasuruan pada Tahun 2008 ditetapkan UMK sebesar Rp802.000,00 (delapan ratus dua ribu rupiah) dan
2. Nomor: 188/303/KPTS/013/2008 tertanggal 19 November 2008 Upah Minimum Kabupaten Pasuruan tahun 2009 ditetapkan sebesar Rp955.000,00 (sembilan ratus lima puluh lima ribu rupiah).

Karena hal tersebut akhirnya Pimpinan PT. Sri Rejeki Mebelindo mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum kabupaten terhadap kurang lebih 45 (empat puluh lima) orang pekerja PT. Sri Rejeki Mebelindo kepada Gubernur Jawa Timur. selama masa penangguhan tersebut PT. Sri Rejeki Mebelindo harus membayar upah pekerjanya sesuai dengan upah minimum kabupaten tahun 2008 yang ditetapkan sebesar Rp802.000,00 (delapan ratus dua ribu rupiah) namun Hariyanto Utomo Hidayat tetap membayar buruh atau pekerjanya dibawah UMK Tahun 2008. Kemudian pihak Hariyanto Utomo Hidayat mengajukan banding dan berdasarkan putusan Pengadilan Tinggi Surabaya yang memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Bangil menyatakan bahwa terdakwa terbukti bersalah dan dijatuhi hukuman dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan dan denda sebesar Rp250.000.000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah), apabila denda tersebut tidak dibayar, maka diganti dengan pidana kurungan selama 6 (enam) bulan. Namun setelah itu pihak Hariyanto Utomo Hidayat mengajukan kasasi dan ditolak oleh Mahkamah Agung. Tidak sampai disitu pihak Hariyanto Utomo Hidayat kemudian juga mengajukan peninjauan kembali tetapi ditolak kembali oleh Mahkamah Agung.³³

PENUTUP

Kesimpulan

Upah merupakan imbalan yang berbentuk uang yang diberikan atas kesepakatan atau melalui kontrak kerja antara buruh atau pekerja dengan pemberi kerja maupun berdasarkan peraturan perundang-undangan dan merupakan hak buruh atau pekerja termasuk di dalamnya tunjangan untuk buruh atau pekerja serta keluarganya yang diberikan karena hasil kerjanya oleh pengusaha atau pemberi kerja. Upah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap dan merupakan upah bulanan terendah ialah upah minimum yang diberikan kepada buruh atau pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari dua belas bulan pada suatu perusahaan. Upah minimum menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terbagi menjadi dua jenis yaitu upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu yang ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta penyesuaiannya dilakukan setiap tahun dengan formula perhitungan dan kebijakan yang ditetapkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pelarangan pemberian upah bagi buruh atau pekerja dengan jumlah

³³Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 130 PK/Pid.Sus/2015, Mahkamah Agung, 29 Oktober 2015.

besaran lebih kecil dari upah minimum sudah diatur dan ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian apabila pihak perusahaan atau pemberi kerja tetap memberikan upah dengan jumlah besaran lebih kecil dari yang telah ditetapkan maka dapat dikenakan sanksi dan hukuman. Apabila perusahaan atau pemberi kerja memberi upah dengan besaran lebih kecil dari upah minimum dan hal tersebut termuat dalam perjanjian kerja antara kedua belah pihak maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena syarat objektif dari perjanjian tersebut tidak terpenuhi sebagaimana syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam pasal 1320 KUHP. Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja yang mendapat upah dengan jumlah besaran lebih kecil dari upah minimum yang ditetapkan maka buruh atau pekerja dapat menggunakan proses penyelesaian perselisihan hak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, apabila tidak adanya kesepakatan atau tanggapan dari pihak perusahaan atau pemberi kerja maka pihak buruh atau pekerja dapat mengajukan upaya hukum pidana yaitu melaporkan perusahaan atau pemberi kerja ke pihak kepolisian. Bagi pengusaha atau pemberi kerja yang membayar upah dengan jumlah besaran lebih kecil dari upah minimum maka dapat dikenakan hukuman berupa pidana penjara paling singkat dua belas bulan dan paling lama empat puluh delapan bulan dan/atau denda mulai dari Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta. Pada contoh kasus di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau pemberi kerja yang memberikan upah di bawah upah minimum akan mendapatkan sanksi dan hukuman seperti pada kasus PT. Sri Rejeki Mebelindo dalam hal ini yaitu pimpinan perusahaan tersebut yang bernama Hariyanto Utomo Hidayat mendapat hukuman berupa penjara dan juga denda karena dinyatakan terbukti bersalah telah membayar rendah upah kepada buruh atau pekerjanya dan menghalangi buruh atau pekerjanya untuk berserikat.

Saran

Perlu adanya perlindungan dari pemerintah atau lembaga yang berkepentingan pada bidang ketenagakerjaan. Perlindungan yang diberikan kepada pekerja atau buruh jika mengalami tidak dibayarkannya upah sesuai atau kurang dari ketentuan upah minimum yang berlaku.

Kemudian pemerintah dapat memberikan sanksi kepada perusahaan yang memberikan upah dengan besaran lebih kecil dari upah minimum yang berlaku dan menerapkan hukuman denda bagi perusahaan atau pemberi kerja yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan yaitu mengenai pemberian upah dengan jumlah besaran lebih kecil dari upah minimum yang berlaku.

DAFTAR BACAAN

Aulia, Ridita dan I. Made Mahartayasa, 'Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja' (2018) 1 Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum 1.

Djumbadi, *Hukum Perburuhan* (PT. Raja Grafindo Persada 2004).

Halim, A. Ridwan dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual* (Pradnya Paramita 1987).

Harahap, M. Yahya, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata* (PT. Gramedia Pustaka Utama 1991).

Kahpi, Ashabul, 'Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia' (2018) 5 *Jurisprudentie* 67.

Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan Cetakan I* (Armico 1982).

Kirti, Harin Nadindra dan Joko Priyono, 'Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)' (2018) 11 *Notarius* 68.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Cetakan kedua* (Rineka Cipta 1995).

Manulang, Sendjun H. dan Andi Hamzah, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Rineka Cipta 1990).

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Kencana 2005).

Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar) Edisi 4 Cetakan 2* (Liberty 1999).

Nazir, Moh, *Metode Penelitian* (Ghalia Indonesia 2003).

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 130 PK/Pid.Sus/2015.

Salam, Moch. Faisal, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia* (Mandar Maju 2009).

Samidjo, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Armico 1985).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Yetniwati, 'Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan' (2017) 29 *Mimbar Hukum* 82.