



KAJIAN YURIDIS TERHADAP GAJI PEKERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM KOTA PADA USAHA YANG TIDAK BERBADAN HUKUM

Rudi Saputra, Tutiek Retnowati

Fakultas Hukum

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang isu tentang permasalahan ketenagakerjaan terkait sistem pengupahan UMK. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui kewajiban usaha yang tidak berbadan hukum memberikan gaji sesuai UMK dan mengetahui pengaturan hukum UMK pada usaha yang tidak berbadan hukum di Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian yuridis normative untuk memecahkan permasalahan sesuai dengan ketentuan norma yang berlaku pada undang-undang. Sumber bahan hukum primer yang digunakan yaitu peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Sumber bahan hukum sekunder didapatkan melalui kajian literature dan referensi dari jurnal, artikel dan buku hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha yang tidak berbadan hukum wajib memberikan gaji sesuai dengan ketentuan UMK. Ketentuan pemberian gaji UMK ini harus disesuaikan dengan kebutuhan standar kelayakan pada masyarakat. Penentuan gaji UMK tersebut juga ada dalam pengaturan hukum di Indonesia mengenai kriteria standar gaji di setiap kabupaten dan provinsi. Pengaturan hukum terkait UMK telah disahkan untuk menjamin kehidupan layak bagi seluruh masyarakat di Indonesia.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Upah Minimum Kabupaten, Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum

PENDAHULUAN

Era Industrialisasi ditandai dengan banyaknya badan usaha. Badan usaha memerlukan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas perekonomiannya. Kegiatan perekonomian yang ada dalam suatu badan usaha tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya peran langsung dari tenaga kerja yang berasal dari sumber daya manusia. Kebutuhan akan tenaga kerja masih diperlukan walaupun perkembangan teknologi semakin pesat dimana segala kegiatan aktivitas perekonomian dilakukan dengan kecanggihan teknologi yaitu mesin. Mesin yang digunakan dalam kegiatan perekonomian suatu badan usaha tidak dapat berjalan tanpa peran tenaga kerja karena mesin butuh dioperasikan oleh tenaga kerja manusia (Khakim, 2016).

Kebutuhan tenaga kerja yang meningkat ini tidak di seimbangkan dengan pemberian upah kerja secara layak. Ketidaklayakan pemberian upah tenaga kerja ini merupakan salah satu permasalahan yang cukup kompleks khususnya di Indonesia. Kebutuhan akan upah kerja yang tidak terpenuhi ini menyebabkan munculnya banyak fenomena masyarakat untuk menyuarakan haknya. Fenomena tersebut seperti pemogokan dan unjuk rasa akibat upah dibawah minimum untuk tenaga kerja masih kurang dan tidak mampu untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Hubungan tenaga kerja dan penguasa ini merupakan salah satu hubungan industrial dimana pihak pengusaha juga harus memberikan upah yang minimum untuk kebutuhan hidup sehari-hari para pekerjanya. Pihak pengusaha yang tidak dapat memberikan upah kerja secara layak akan menimbulkan hubungan kerja yang tidak baik karena pekerja merasa bahwa kebutuhan akan haknya tidak terpenuhi.

Pihak pengusaha yang mampu melaksanakan kewajibannya dengan memenuhi hak atas upah tenaga kerja akan menimbulkan jalinan kerja yang baik. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa negara memberikan dan menjamin kehidupan layak bagi masyarakatnya khususnya dalam konteks pekerjaan. Bentuk penjaminan yang dilakukan oleh negara ini yaitu dengan cara membuat kebijakan upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak melaksanakannya maka akan dijatuhkan hukuman sanksi penjara paling sebentar satu tahun dan paling lama empat tahun. Sanksi pidana yang diberikan adalah paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Kebijakan ini telah diatur pemerintah pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan ketentuan tersebut merupakan kebijakan perlindungan khususnya bagi tenaga kerja. Pihak pengusaha yang belum mampu melakukan pembayaran terkait upah untuk tenaga kerja yang sesuai dengan ketentuan minimum yang ditentukan oleh pemerintah maka pengusaha tersebut dapat melakukan bentuk penyelesaian permasalahan ini terkait permasalahan hubungan industrial dimana pihak pengusaha diharuskan melakukan perundingan secara musyawarah.

Perundingan ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara pengusaha dengan pihak tenaga kerja. Kesepakatan yang dilakukan antara pihak pengusaha dengan pekerja apabila tidak mendapatkan persetujuan diantara kedua belah pihak dalam jangka waktu tiga puluh hari maka permasalahan ini harus diajukan kepada pihak ketenagakerjaan sekitar lingkungannya (Hasibuan, 2003). Pihak yang berwenang mengatasi persoalan

ini bertujuan agar konflik tidak berkepanjangan.

Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan pemerintah ini memberikan dampak yang buruk bagi pihak-pihak pengusaha lainnya. Pihak pengusaha menjadi takut terhadap sanksi yang didapatkan apabila tidak mampu melakukan kewajiban dalam pembayaran upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Pengusaha berusaha untuk mengurangi jumlah tenaga kerjanya.

Pihak pengusaha melakukan strategi ini agar tidak mendapat sanksi dari aturan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah karena semakin banyak pihak pengusaha yang melakukan rekrutmen terhadap tenaga kerja maka harus melaksanakan kewajibannya dalam melakukan pembayaran berupa gaji atau upah kepada tenaga kerjanya sesuai dengan tingkat minimum yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pihak pengusaha yang semakin banyak melakukan rekrutmen akan terkena sanksi yang semakin besar juga apabila tidak mampu melaksanakan kewajibannya. Berlakunya ketentuan perundang-undangan yang berlaku tidak menjadikan pihak pengusaha takut dan menaati aturan tersebut. Pihak pengusaha masih ditemukan memberikan upah kepada tenaga kerjanya yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku (Soepomo, 2009)

Pihak pengusaha masih banyak yang memberikan bayaran dibawah tingkat minimum daerah. Bagi pihak pengusaha yang kecil seperti Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) pembayaran upah sesuai dengan ketentuan minimum peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut sangat memberatkan karena bagi usaha yang kecil belum

mendapatkan keuntungan yang besar seperti perusahaan ternama.

Bagi pihak tenaga kerja sendiri juga mengalami kerugian karena hasil kerja kerasnya dibayar tidak sebanding. Kerja yang cukup berat namun hanya mendapatkan upah atau gaji dibawah minimum sehingga tenaga kerja tersebut tidak mampu memenuhi kehidupannya dengan layak karena upah yang diberikan oleh pihak pengusaha dibawah standar minimum yang telah ditentukan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yuridis normative. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang berusaha memecahkan permasalahan dengan ketentuan norma yang berlaku khususnya pada pemberlakuan undang-undang. Pendekatan yang digunakan penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan atau dapat disebut sebagai pendekatan (Statue Approach).

Pendekatan ini digunakan dalam menganalisis kajian fenomena yang terjadi dengan ketentuan perundang-undangan dengan sumber bahan hukum primer yang digunakan yaitu peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Cipta Kerja. Sumber bahan hukum sekunder didapatkan melalui kajian literature dan referensi dari jurnal, artikel dan buku-buku hukum

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kewajiban Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum Memberikan Gaji Sesuai Dengan Ketentuan UMK

Badan usaha yang tidak berbadan hukum sendiri adalah badan usaha yang bertujuan untuk membangun usahanya dengan menjalankan berbagai macam usaha dengan tetap secara konsisten. Badan usaha ini memiliki kedudukan di

berbagai wilayah di Negara Indonesia. Tujuan pendirian badan usaha ini untuk mencari keuntungan yang besar.

Badan usaha ini juga memanfaatkan tenaga kerja dalam kegiatannya karena setiap badan usaha membutuhkan tenaga agar produktivitasnya dapat berjalan dengan baik. Badan usaha memiliki berbagai susunan hirerarki sistem didalamnya. Susunan tersebut digunakan untuk mengatur jalannya kegiatan produksi dalam badan usaha tersebut. Salah satu peran penting dalam badan usaha tersebut adalah manajemennya.

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu contoh badan usaha yang tidak berbadan hukum. Badan usaha ini sebelum mempekerjakan tenaga kerjanya harus melakukan perjanjian kerja untuk mencapai kesepakatan bersama. Pihak pengusaha dalam kegiatan rekrutmennya untuk mencari tenaga kerja baru juga perlu melakukan seleksi. Seleksi yang telah berjalan baik akan dilanjutkan dengan bentuk perjanjian kerja.

Perjanjian kerja ini sangat penting karena perjanjian ini sebagai sumber kekuatan hukum, Perjanjian ini ditulis secara resmi diatas materai dan dibubuhkan tanda tangan antara kedua belah pihak yang bekerja sama (Sentosa, 2004). Perjanjian tersebut memuat salah satunya yaitu ketentuan pengupahan yang dilakukan pihak pengusaha dalam membayarkan upah kerja kepada tenaga kerja.

Terkait ketentuan ini maka pengusaha yang memiliki usaha yang tidak berbadan hukum memiliki kewajiban dalam memberikan pengupahan yang sesuai dengan standar kelayakan. Pekerja buruh berhak untuk mendapatkan penghasilan untuk dapat memnuhi kebutuhannya sehari-hari dan mampu mencapai kehidupan yang layak seperti manusia lainnya.

Pengupahan yang layak sesuai dengan standar ini telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat (3) yang berisi bahwa pengusaha yang memiliki usaha non berbadan hukum harus memberikan upah sesuai sesuai dengan jenis pekerjaan dan kegiatan kerja yang dilakukan oleh pekerja buruh. Kesesuaian upah yang diberikan oleh pihak pengusaha ini harus sesuai dengan standar upah minimum. Upah minimum ini ditentukan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten kota (Sentosa, 2004).

Tujuan pemberian upah ini yang disesuaikan dengan wilayah dan sektornya agar pekerja buruh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak tanpa kekurangan. Pada upah minimum yang ditentukan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota ini ditentukan dan ditetapkan oleh Gurbanur. Penentuan pengupahan ini harus disesuaikan dengan standar kelayakan masyarakat. Standar kelayakan ini merupakan salah satu indikator dari kebijakan pengupahan yang tercantum dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Standar kelayakan upah minimum ini terkait dengan tingginya rendahnya harga jual pada kebutuhan sandang, pangan dan papan. Upah standar yang ditetapkan setidaknya mampu untuk memenuhi kebutuhan pangan dan penghidupan yang layak atas tempat tinggalnya.

Standar ini yang menyebabkan pengusaha berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum tidak diperbolehkan memberikan upah dibawah standar kehidupan yang layak. Pengusaha yang tidak memiliki kemampuan atas pengupahan yang layak sesuai standar yang ditetapkan oleh menteri maka pengusaha diwajibkan melakukan penangguhan (Sumarsono, 2018). Kegiatan penangguhan ini diatur dalam keputusan menteri. Pengusaha harus

menaati kebijakan pemberlakuan ini. Pengusaha yang menentang ketentuan perundang-undangan ini akan mendapatkan sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penentuan pengupahan ini juga terbagi sesuai dengan susunan tingkatan dan golongan. Pengusaha juga menyesuaikan dengan masa kerja, pendidikan serta kompetensinya.

Penentuan upah ini tidak boleh disama ratakan karena kedudukan yang tinggi juga akan mendapatkan upah yang tinggi sedangkan, pekerja buruh yang keudukannya rendah juga akan mendapatkan upah sesuai standar yang ditetapkan. Terkait dengan pengupahan yang diberikan oleh pihak pengusaha terhadap tenaga kerja juga harus mementingkan upah diluar upah pokok.

Upah tersebut adalah upah lembur yang telah dicantumkan pada UU Ketenagakerjaan. Upah kerja lembur sendiri adalah pembayaran yang diberikan oleh pengusaha apabila pekerja buruh tersebut melakukan pekerjaan dari batas waktu kerja yang ditentukan. Ketentuan waktu kerja lembur ini sesuai dengan pasal 78 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa waktu kerja lembur pekerja buruh hanya bisa dilakukan maksimal tiga jam dalam satu hari serta empat belas jam dalam waktu satu minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan buruh yang melebihi batas waktu kerja yang ditentukan maka wajib membayarkan upah lembur kepada pekerja buruh. Pemberian upah lembur ini besar kecilnya telah diatur oleh keputusan menteri. Selanjutnya, pada pada pelaksanaannya pemberian upah ini pengusaha juga harus membayarkan upah kepada pekerja buruh yang sedang mengalami halangan masuk kerja secara penuh dalam kurun waktu empat bulan pertama. Pembayaran upah penuh ini dengan persentase 100%. Empat bulan kedua dibayar 75%, empat bulan ketiga dibayar 50%, empat

bulan selanjutnya akan dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Komponen-komponen upah selanjutnya juga diatur dalam pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu upah pokok dan upah tunjangan ini sedikitnya sebesar 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pengaturan Hukum UMK Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum di Indonesia

Upah Minimum Kabupaten (UMK) merupakan bentuk ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah terkait pengupahan yang merupakan hasil kerja keras yang dibayarkan dengan sejumlah uang sesuai dengan ketentuan standar kelayakan di Indonesia khususnya pada tingkat Kabupaten. Penentuan upah minimum ini untuk menghindari eksploitasi terhadap tenaga kerja. Upah ini juga merupakan salah satu kewajiban dari pengusaha untuk membayarkan sejumlah uang terhadap tenaga kerjanya. Upah merupakan pembayaran yang dilakukan pengusaha terhadap tenaga kerjanya sebagai timbale balik kinerjanya yang telah dilakukan pada masa waktu tertentu sesuai dengan janji dan kesepakatan bersama serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Nathan, 2020).

Sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 terkait Upah Minimum Kabupaten ini menyatakan bahwa upah tersebut merupakan suatu bentuk penerimaan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan hasil kerja atas jasa yang dilakukannya baik dari segi tenaga, fisik dan pikirannya. Pemberian Upah Minimum Kabupaten ini merupakan bentuk ketentuan sebagai jaminan atas kelangsungan hidup yang layak serta sejahtera. Ketentuan ini telah ditentukan dan ditetapkan dalam persetujuan undang-undang dan

peraturan sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi dan penerima (Sumarsono, 2018).

UU cipta Kerja merubah sistem pengupahan dan menghapus beberapa sistem pengupahan yang tercantum sebelumnya pada UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Sistem pengupahan dalam UU ketenagakerjaan sebelumnya dimuat bahwa pekerja buruh mendapatkan sistem pengupahan berdasarkan wilayah dan sektor perusahaannya. Berdasarkan wilayah maka pengupahan dikenal dengan istilah Upah Minimum. Pengusaha dalam hal tersebut memberikan dan membayar upah kepada pekerja buruh sesuai dengan upah minimum wilayah dan sektor perusahaan. Pengusaha yang dimaksud disini adalah seseorang yang memiliki badan usahanya secara pribadi. Badan usaha ini tidak berbadan hukum serta dimiliki secara perorangan.

Sistem pengupahan tersebut dirubah pada pasal 88B UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang menjelaskan bahwa sistem pengupahan diganti menjadi satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Tujuan perubahan peraturan ini bertujuan untuk mengakomodasi kebutuhan badab usaha baik berbadan hukum maupun non berbadan hukum yang memiliki kebutuhan akan fleksibilitas penentuan upah. Pegusaha disini memiliki kebutuhan pengupahan secara bebas dan fleksibel untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaannya.

Sekma pengupahan ini juga dibuat melalui UU cipta kerja agar ketentuan upah kerja memiliki kesesuaian yang belum diatur dalam ketentuan pertauran perundang-undangan sebelumnya. Sistem pengupahan yang sesuai dengan satuan hasil dan waktu ini tetap ditentukan dengan standarisasi ketentuan upah minimum. Upah minimum yang dijelaskan pada perundang-undangan

sebelumnya yaitu pada UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan upah minimum berdasarkan tingkatnya seperti Upah Minimum Regional Tingkat I (UMR Tk. 1) dirubah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP. Upah Minimum Regional Tingkat II (UMR Tk II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Perubahan sistem kerja dan pengupahan ini harus disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan sistem kerja dan upah pada UU cipta kerja ini cenderung bersifat eksploitasi. Eksploitasi yang dimaksud adalah jenis pemanfaatan tenaga kerja yang secara terus menerus sesuai kebutuhan perusahaan namun, ketika perusahaan tidak membutuhkan maka dapat dibuang tanpa adanya persetujuan dan dilakukan secara sepihak. Sistem pengupahan dan kerja ini memberikan dampak bagi pekerja yang hanya akan dibutuhkan pada waktu-waktu tertentu saja.

Peraturan ini membebankan pihak pekerja buruh serta tidak memberikan kesejahteraan terhadap pihak pekerja buruh karena hanya dibutuhkan sesaat saja. Sistem pengupahan pada UU cipta kerja ini dikatakan sebagai eksploitasi karena dalam pengupahan tersebut telah menghapuskan tingkat pengupahan yang disesuaikan dengan jabatan, kemampuan, keahlian dan masa kerja yang dimiliki oleh pekerja. Sistem pengupahan satuan hasil dan waktu ini akan dberikan secara merata oleh pengusaha tanpa memberikan evaluasi terkait peningkatan kemampuan dan potensi yang dimiliki pekerja. Pekerja yang memiliki jabatan rendah dan jabatan tinggi akan mendapatkan upah yang sama. Sistem ini secara langsung juga dapat merugikan pihak tertentu yang merasa tugas dan pekerjaannya lebih berat tetapi mendapatkan upah yang sama dengan pekerja yang

mendapatkan tugas lebih ringan dan mudah (Sarah, 2019).

Sistem pengupahan ini juga tidak melihat sektor usaha. Sektor usaha apapun akan memberikan upah berdasarkan satuan hasil dan waktu. Sektor usaha yang berat menyebabkan pekerja merasa dieksploitasi karena pekerja tersebut melakukan tugas berat tetapi hanya mendapatkan upah sama dengan sektor usaha bidang yang lebih ringan. Sektor usaha produksi bahan-bahan bangunan akan membutuhkan tenaga yang lebih berat dibandingkan sektor usaha makanan. Kondisi ini tidak menjadi pertimbangan sehingga sistem pengupahan akan disamaratakan. Pekerja buruh juga akan merasa diperbudak oleh pengusaha karena akan dipekerjakan dengan rentang waktu sekian tanpa berhenti serta akan diberikan upah yang tidak sebanding dengan pekerjaannya (Sarah, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa usaha yang tidak berbadan hukum wajib memberikan gaji sesuai dengan ketentuan UMK. Ketentuan pemberian gaji UMK ini harus disesuaikan dengan kebutuhan standar kelayakan pada masyarakat. Tinggi rendahnya penentuan upah minimum ini disesuaikan dengan tinggi rendahnya harga sandang, pangan dan papan agar bagi buruh yang bekerja pada usaha yang tidak berbadan hukum tetap mendapatkan UMK untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Penentuan gaji UMK tersebut juga ada dalam pengaturan hukum di Indonesia mengenai kriteria standar gaji di setiap kabupaten dan provinsi. Pengaturan hukum terkait UMK telah disahkan untuk menjamin kehidupan layak bagi seluruh masyarakat di Indonesia. Ketentuan UMK yang diatur dalam Undang-Undang dapat dijadikan acuan dalam menentukan gaji buruh

buruh yang bekerja di usaha yang tidak berbadan hukum

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, 2016. Pengupahan Dalam Persepektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung,

Abdul Khakim. 2017. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: Citra Aditya Bakti,

Iman Soepomo. 2009. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta,

Malayu SP Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta,

Nathan, Alnick. 2020. Omnibus Law dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro-ekonomi dan Ketenagakerjaan. Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Sebuah Kritik.

Sarah Safira Aulianisa. 2019. Menakar Kompabilitas Transplantasi Omnibus Law dalam Konteks Peraturan Perundang-undangan dengan Sistem Hukum Indonesia. Paper dipresentasikan di Konferensi Ilmiah Hukum dan HAM 2019, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Sentosa Sembiring. 2004. Hukum Dagang, Bandung : Citra Aditya Bakti.

Sumarsono, Sony. 2018. Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, Jurnal Analisis Sosial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020