

# PELAKSANAAN PEMENUHAN UPAH PADA PEKERJA VILLA DI KECAMATAN TAMPAKSIRING KABUPATEN GIANYAR

Gusti Ngurah Bandung Suryawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana

e-mail: [gustisuryawan96@gmail.com](mailto:gustisuryawan96@gmail.com)

I Nengah Suantra, Fakultas Hukum Universitas Udayana

e-mail: [nengah\\_suantra@unud.ac.id](mailto:nengah_suantra@unud.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah memahami pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar dan mengetahui kendala dalam pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan fakta dan pendekatan Undang-Undang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar berdasarkan Keputusan Gubernur Bali Nomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 belum berjalan efektif dilaksanakan oleh pengusaha villa tersebut yang berakibat kepada pekerja itu sendiri. Kendala dalam pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar yaitu menurunnya jumlah wisatawan yang berkunjung, biaya operasional yang tinggi, dan pembatalan booking kamar atau terselenggaranya acara di villa.

*Kata Kunci: Pelaksanaan, Pemenuhan upah, pekerja villa.*

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to understand the implementation of the fulfillment of wages for villa service workers in Tampaksiring District, Gianyar Regency and to know the obstacles in implementing the fulfillment of wages for villa service workers in Tampaksiring District, Gianyar Regency. The research method used in this study is an empirical legal research method with a fact approach and a law approach. The results showed that the implementation of fulfilling the wages of villa service workers in Tampaksiring District, Gianyar Regency based on the Bali Governor's Decree Number 532/03-M/HK/2020 concerning the 2021 Regency/City Minimum Wage has not been carried out effectively by the villa entrepreneur which resulted in the workers themselves. . Obstacles in fulfilling the wages of villa service workers in Tampaksiring District, Gianyar Regency, namely the decrease in the number of tourists visiting, high operational costs, and cancellation of room bookings or holding events at the villa.*

*Key Words: Implementation, Fulfillment of wages, villa workers.*

## I. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang menjamin warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hal tersebut terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang menetapkan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 menetapkan bahwa setiap orang berhak bekerja dan

mendapat perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dan mendapat imbalan yang sama dan juga layak dalam hubungan kerja. Pasal-pasal tersebut memperlihatkan bahwa baik pekerja perempuan maupun laki-laki tidak dibedakan, dan peluang kerja tersebut disambut baik oleh masyarakat demi terwujudnya kesejahteraan dan kehidupan yang layak dalam hidup bermasyarakat.<sup>1</sup> Prinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusional yang dijabarkan di atas juga berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang bermaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh.<sup>2</sup> Hal itu juga senada dengan tujuan pembangunan nasional, yang tujuannya memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh Rakyat Indonesia yang adil dan makmur.<sup>3</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) juga sudah menyebutkan bahwa negara dan pihak swasta mempunyai kewajiban untuk memperhatikan hak-hak pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut merupakan wujud dari peran pemerintah dan pengusaha dalam melindungi setiap pekerja yang ada di Indonesia. Hal ini terutama terhadap pekerja yang bekerja pada perusahaan swasta karena kadang masih kurang mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.<sup>4</sup>

Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun pada saat sebelum, sesudah, dan selama masa kerjanya. Kemudian, Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang ataupun jasa baik itu untuk dirinya sendiri atau untuk masyarakat disekitarnya.<sup>5</sup> Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Adapun lingkup perlindungan bagi tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan, meliputi:<sup>6</sup>

- a. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan, yakni sebuah sarana yang dilakukan untuk melakukan upaya pencegahan terhadap adanya kecelekaan, cacat, ataupun kematian sebagai bentuk akibat dari kecelakaan kerja;
- b. Perlindungan tentang jaminan sosial tenaga kerja dan juga kesejahteraan dan upah, salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara Indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan

---

<sup>1</sup>Prayoga, I. Gede Surya, and I. Made Udiana. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Security Di Alila Villas Uluwatu."

<sup>2</sup>Udiana, I Made, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Denpasar: Udayana University Press, 2016).

<sup>3</sup>Putra, Putu Yoga Kurnia, and Anak Agung Ketut Sukranatha. "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja pada CV. Raka Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8: 237-252.

<sup>4</sup>Surya, Yudia Intan Permata, and I. Gusti Ngurah Parwata. "Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Villa The Dusun Di Kabupaten Badung."

<sup>5</sup>Soedarja, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta : Pustaka Yustitia, 2008).

<sup>6</sup>Khoe, Fenny Natalia. "Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan." *Calyptra* 2, no. 1 (2013): 1-12.

- funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal;
- c. Perlindungan untuk berunding dengan pengusaha atas hak-hak dasar para pekerja;
  - d. Perlindungan khusus bagi buruh penyandang cacat, Pasal 67 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan terhadap penyandang cacat ini pengaturannya selain dalam UU Ketenagakerjaan, juga diatur dalam UU No. 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

Tenaga kerja menjadi salah satu modal utama bagi sebuah perusahaan untuk membantuk menjalankan roda bisnis perusahaan tersebut. Hak dasar yang harus diperoleh oleh tenaga kerja tentunya upah. Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Pengupahan) merupakan upaya pemerintah untuk memajukan kesejahteraan tenaga kerja dalam hal upah.

Kecenderungan perusahaan dalam mengejar laba atau keuntungan sering kali mengorbankan upah pekerjanya tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya ataupun dengan aturan yang berlaku. Di bidang ketenagakerjaan, masalah pokok yang sering menjadi topik perhatian adalah soal pengupahan dan penggajian, produktifitas dan kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja. Dari sederet pokok masalah itulah soal upah yang lazim menimbulkan keresahan, terutama pada pihak pekerja.<sup>7</sup> Hal ini lah yang selalu menimbulkan perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.<sup>8</sup> Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak, dan tanggung jawab.<sup>9</sup>

Upah dalam PP Pengupahan diatur pada Pasal 1 angka 1 yang menetapkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berkenaan dengan adanya aturan tersebut, Provinsi Bali telah menetapkan upah minimum melalui Gubernur Bali menetapkan besaran upah minimum berdasarkan Keputusan Gubernur Bali Nomor 2235/03-G/HK/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020 serta pada tahun 2021 Pemerintah Provinsi Bali melalui Gubernur Bali menetapkan besaran upah minimum melalui Keputusan Gubernur Bali Nomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021.

---

<sup>7</sup>Wijaya, I. Gusti Made Chandra, I. Nyoman Darmadha, and I. Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar." (2019).

<sup>8</sup>Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11-20.

<sup>9</sup>Handayani, Pristika. "Pelaksanaan Upah Minimum Kota Bagi Tenaga Kerja Harian Pada Tahun 2017 di Kota Batam." *DE RECHTSSTAAT* 5, no. 1 (2019): 25-31.

Penetapan upah minimum pada tahun 2021 didasarkan atas Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019.

Seperti penelitian sebelumnya, Putu Yoga Kurnia Putra dan Anak Agung Ketut Sukranatha dalam penulisan yang berjudul "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja pada CV. Raka Bali" dengan menggunakan metode penelitian empiris memberikan kesimpulan bahwa pelaksanaan pengaturan hukum terkait pemberian upah minimum bagi tenaga kerja CV. Raka Bali yang berlokasi di Kabupaten Badung belum berjalan efektif karena biaya produksi yang tinggi, proyek yang tidak menentu, dan konsumen yang lalai akan pembayaran. Adapun penelitian lainnya oleh I Gusti Made Chandra Wijaya, I Nyoman Darmadha, dan I Nyoman Mudana dalam penulisan yang berjudul "Pelaksanaan Peraturan Gubernur No. 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja pada CV Dwi Makmur Abadi di Kota Denpasar" dengan menggunakan metode penelitian empiris memberikan kesimpulan bahwa pelaksanaan Peraturan Gubernur No. 87 Tahun 2018 tentang Pemberian Upah Minimum bagi pekerja pada CV. Dwi Makmur Abadi di Kota Denpasar belum terlaksana dengan efektif karena biaya produksi yang tinggi.

Pada intinya, melihat dari beberapa penelitian tersebut bahwa dalam praktiknya, terkait dengan pengupahan pekerja masih terdapat perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan. Dalam hal ini, dengan objek penelitian yang berbeda yaitu di villa yang berlokasi di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar juga tidak memberikan upah minimum sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam Keputusan Gubernur Bali Nomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini diangkat judul "**Pelaksanaan Pemenuhan Upah pada Pekerja Villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar**".

## 1.2. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dikaji dalam artikel ini yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar?
2. Bagaimanakah kendala dalam pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dituju dalam untuk memahami pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar dan mengetahui kendala dalam pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar.

## II. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan jurnal ilmiah ini adalah metode penelitian hukum empiris dengan menggunakan jenis pendekatan Fakta (*The Fact Approach*) dan pendekatan Undang-Undang (*The Statute Approach*). Metode penelitian ini dipilih untuk mengetahui kesenjangan yang terjadi pada masyarakat atau lapangan. Kesenjangan yang diartikan adalah antara norma dengan kenyataan yang mengalami kesenjangan di lapangan. Metode penelitian ini dipilih dikarenakan untuk mengetahui keadaan yang secara langsung kenyataan di lapangan khususnya

mengenai pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar yang kemudian ditarik suatu kajian apakah hukum akan bekerja efektif atau telah berjalan efektif. Dalam penulisan jurnal ilmiah ini, penulis menggunakan dua sumber yakni yang pertama sumber data primer yang diperoleh dengan cara melakukan teknik wawancara dengan pelaku usaha dan teknik dokumentasi. Kemudian yang kedua, sumber data sekunder diperoleh melalui internet, literatur, buku, dan peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan penulisan penelitian ini.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Pelaksanaan Pemenuhan Upah Pekerja Jasa Villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar

Setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan orang lain disebut pekerja. Dari adanya kewajiban-kewajiban bagi pekerja tersebut, hal yang terpenting adalah melaksanakan pekerjaannya baik bagi sesuai dengan ketentuan kerja yang telah disepakati serta sesuai dengan peraturan perundang undangan. Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa Setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Uraian pasal tersebut merupakan pengaturan terkait pekerja terhadap setiap warga negara Indonesia dengan tujuan agar setiap pekerja memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan.<sup>10</sup>

Sepanjang diatur dalam ketentuan KUHPerdara maka suatu perjanjian terbentuk berdasarkan ketentuan asas kebebasan berkontrak sebagaimana ditegaskan pada Pasal 1338 ayat (1) bahwa sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban dan kesusilaan maka perjanjian tersebut dapat dilakukan.<sup>11</sup> Terkait dengan perjanjian kerja sebagaimana ditegaskan pada ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja pada dasarnya memiliki kesamaan kepentingan dan/atau memiliki hubungan yang saling membutuhkan yaitu bagi pengusaha/pemberi kerja, pekerja merupakan bagian inti dari kegiatan pengusaha/pemberi kerja, Upah merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi pekerja dan perlu mendapatkan perlindungan, agar para pengusaha tidak semena-mena untuk memberikan upah kepada pekerjanya.

Menurut Sony Sumarsono bahwa pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada 3 (tiga) fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang serta menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.<sup>12</sup> Ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan memberikan penegasan terkait dengan upah bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

---

<sup>10</sup>Situmorang, Ruben. "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013).

<sup>11</sup> Fifi Junita, *Aspek Hukum Perjanjian Outsourcing* (Jakarta: Yuridika, 2004).

<sup>12</sup>Nugraheni SL, Veronika, and Dwi Cahyono. "Sistem Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam (ECONOMIC)* 8, no. 2 (2017): 144-153.

kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menjamin pemenuhan upah oleh pengusaha/pemberi kerja terhadap pekerja maka dalam UU Cipta Kerja yang mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru terhadap UU Ketenagakerjaan, pada Pasal 88 menetapkan bahwa :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Struktur dan skala upah;
  - c. Upah kerja lembur;
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
  - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a tersebut berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Provinsi Bali telah menetapkan upah melalui Gubernur Bali menetapkan besaran upah minimum berdasarkan Keputusan Gubernur Bali Nomor 2235/03-G/HK/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020 serta pada tahun 2021 Pemerintah Provinsi Bali melalui Gubernur Bali menetapkan besaran upah minimum melalui Keputusan Gubernur Bali Nomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021. Penetapan upah minimum pada tahun 2021 didasarkan atas Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 menetapkan sebagai berikut:

Tabel 1.2 penetapan upah minimum

No	Kabupaten/Kota	Tahun 2019 Rp./Tahun	Tahun 2020 Rp./Tahun	Tahun 2021 Rp./Tahun
1	Badung	2.700.297	2.930.092	2.930.092
2	Denpasar	2.553.000	2.770.300	2.770.300
3	Gianyar	2.421.000	2.627.000	2.627.000
4	Karangasem	2.355.054	2.555.469	2.555.469
5	Jembrana	2.356.559	2.557.102	2.557.102
6	Tabanan	2.419.331	2.625.216	2.625.216

7	Klungkung	2.338.840	2.538.000	2.538.000
8	Buleleng	2.338.850	2.538.000	2.538.000
9	Bangli	2.299.152	2.494.810	2.494.810

Terlihat jelas dalam tabel tersebut bahwa upah minimum di Kabupaten Gianyar pada tahun 2021 adalah Rp. 2.627.000,- (dua juta enam ratus dua puluh tujuh ribu rupiah). Berdasarkan wawancara pada tanggal 5 Agustus 2021 bersama dengan Bapak Gusti Ngurah Santana Putra selaku *bartender* di Villa Indigo menyatakan bahwa hanya mendapatkan upah pokok sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) karena villa ditempatnya bekerja merupakan usaha yang baru didirikan dan tidak bisa memberikan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional). Adapun hasil wawancara pada tanggal 5 Agustus 2021 bersama dengan Bapak Gusti Ngurah Pilanata selaku *cooker* atau tukang masak di Villa Alva Villas menyatakan bahwa hanya mendapatkan upah pokok sebesar Rp. 1.700.000,- (satu juta tujuh ratus ribu rupiah). Pada dasarnya, pekerja yang bekerja di Villa ... tidak mengetahui terkait dengan aturan-aturan mengenai upah tersebut, sehingga pengusaha dapat memberikan upah sesuai dengan keinginannya dan pekerja hanya bisa menerima pemberian tersebut karena butuh bekerja untuk keperluan atau kebutuhan sehari-hari.

Jika dikaitkan dengan teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto, terdapat 5 faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum.<sup>13</sup> Adapun 5 faktor-faktor tersebut ialah sebagai berikut :

1. Faktor hukumnya sendiri;
2. Faktor penegakan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
4. Faktor masyarakat;
5. Faktor kebudayaan.

Dari kelima faktor tersebut, kaitannya dengan pemberian upah yang tidak sesuai oleh pengusaha villa kepada pekerja tersebut yang paling berpengaruh adalah faktor masyarakat itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan pengusaha villa yang merupakan masyarakat tidak menerapkan aturan sebagaimana yang telah diputuskan dengan Keputusan Gubernur Bali Nomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021. Artinya, Keputusan Gubernur Bali tersebut belum efektif dilaksanakan oleh pengusaha villa tersebut yang berakibat kepada pekerja itu sendiri.

### 3.2 Kendala dalam Pelaksanaan Pemenuhan Upah Pekerja Jasa Villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar

Upah yang layak bagi pekerja yang bekerja di perusahaan tempatnya bekerja sudah menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk memberikannya sebagai bentuk imbalan atau balas jasa dari perusahaan kepada pekerja/buruh. Oleh karena pengupahan minimum pada tiap-tiap daerah berbeda-beda tergantung pertumbuhan domestik bruto dan inflasi, maka pemberian upah ini harus sesuai dengan pengaturan mengenai Pengupahan minimum pada wilayah yang bersangkutan. Akan tetapi dalam

<sup>13</sup> Siregar, Nur Fitriyani. "Efektivitas Hukum." *Al-Razi* 18, no. 2 (2018): 1-16.

realisasinya terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaan pemenuhan upah minimum sesuai aturan yang berlaku, yang menyebabkan hak-hak dari pekerja belum terpenuhi.

Dari hasil wawancara bersama dengan Bapak I Wayan Eka Saputra selaku pemilik dari Villa Indigo dan Villa Alva Villas pada tanggal 5 Agustus 2021 menyatakan bahwa kendala dalam Pelaksanaan Pemenuhan Upah Pekerja Jasa Villa sesuai dengan upah minimum adalah sebagai berikut :

- a. Menurunnya jumlah wisatawan yang berkunjung  
Pada masa pandemi Covid-19 seperti ini, wisatawan yang berkunjung hampir tidak ada, pendapatan sangat menurun drastis sehingga berakibat kepada pekerja yang tidak mendapatkan upah minimum sebagaimana mestinya.
- b. Biaya operasional yang tinggi  
Biaya operasional merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan untuk tetap menjalankan usahanya. Biaya operasional yang tiap hari semakin meningkat dikarenakan inflasi atau peningkatan terkait dengan pembayaran listrik, air, wifi, perawatan kebun, dan perawatan-perawatan peralatan-peralatan villa lainnya yang tetap harus dilakukan walaupun tanpa adanya wisatawan.
- c. Pembatalan *booking* kamar atau terselenggaranya acara di villa  
Pada saat sebelum pandemi menuju awal-awal pandemi, banyak yang *booking* melalui online dengan menghubungi *official number* dari villa ataupun langsung dengan mengunjungi villa dengan membayar uang muka sebesar 25% (dua puluh lima persen) diawal. Namun, setelah diberlakukan PPKM Mikro di Bali, banyak yang membatalkan untuk menyewa kamar dan membatalkan terselenggaranya acara seperti kawin, reunion, dan lain-lain.

Pemilik Villa Indigo dan Villa Alva Villas atas nama I Wayan Eka Saputra menyatakan bahwa sangat terpaksa menurunkan biaya upah/gaji pekerja dikarenakan kondisi perusahaan yang masih belum stabil sedangkan perusahaan harus tetap mengeluarkan biaya operasional terkait dengan perawatan peralatan-peralatan yang terdapat di Villa. (wawancara pada tanggal 5 Agustus 2020)

#### IV. Kesimpulan

Pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar dengan dasar hukum Keputusan Gubernur Bali Nomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 menetapkan bahwa upah minimum di Kabupaten Gianyar pada tahun 2021 adalah Rp. 2.627.000,- (dua juta enam ratus dua puluh tujuh ribu rupiah) belum berjalan efektif dilaksanakan oleh pengusaha villa tersebut yang berakibat kepada pekerja itu sendiri. Kendala dalam pelaksanaan pemenuhan upah pekerja jasa villa di Kecamatan Tampaksiring Kabupaten Gianyar yaitu menurunnya jumlah wisatawan yang berkunjung, biaya operasional yang tinggi, dan pembatalan *booking* kamar atau terselenggaranya acara di villa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Fifi Junita, *Aspek Hukum Perjanjian Outsourcing* (Jakarta: Yuridika, 2004).  
Soedarja, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta : Pustaka Yustitia, 2008).  
Udiana, I Made, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Denpasar: Udayana University Press, 2016).

### Jurnal

- Khoe, Fenny Natalia. "Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan." *Calyptra* 2, no. 1 (2013): 1-12.
- Prayoga, I. Gede Surya, and I. Made Udiana. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Security Di Alila Villas Uluwatu."
- Putra, Putu Yoga Kurnia, and Anak Agung Ketut Sukranatha. "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja pada CV. Raka Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8: 237-252.
- Siregar, Nur Fitriyani. "Efektivitas Hukum." *Al-Razi* 18, no. 2 (2018): 1-16.
- Situmorang, Ruben. "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 1, no. 1 (2013).
- Surya, Yudia Intan Permata, and I. Gusti Ngurah Parwata. "Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Villa The Dusun Di Kabupaten Badung."
- Wijaya, I. Gusti Made Chandra, I. Nyoman Darmadha, and I. Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar." (2019).
- Handayani, Pristika. "Pelaksanaan Upah Minimum Kota Bagi Tenaga Kerja Harian Pada Tahun 2017 di Kota Batam." *DE RECHTSSTAAT* 5, no. 1 (2019): 25-31.
- Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11-20.
- Nugraheni SL, Veronika, and Dwi Cahyono. "Sistem Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam (ECONOMIC)* 8, no. 2 (2017): 144-153.

### Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)  
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)  
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648)  
Keputusan Gubernur Bali Nomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021