

**PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA DENPASAR TERHADAP
PEKERJA TETAP PADA PT. PRUDENTIAL LIFE INSURANCE
CABANG RENON**

Oleh:

I Kadek Yoga Semarayana*

I Ketut Markeling**

I Nyoman Mudana***

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Persaingan yang ketat diantara para pencari pekerja, dikarenakan sedikitnya jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia apabila dibandingkan dengan jumlah *job seeker*, oleh karena itulah yang membuat posisi pencari kerja. Dengan lemahnya posisi pencari kerja perusahaan memanfaatkan situasi tersebut dalam meningkatkan efektivitas perusahaan salah satu caranya adalah dengan memberikan upah dibawah upah minimum. Salahsatu contohnya adalah PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon Denpasar, yang didalam pemberian gaji/upah kepada karyawannya dibawah ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh Gubernur Bali yang tertuang didalam Peraturan Gubernur Bali Nomor 67 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penelitian ini di lakukan di PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon Denpasar untuk menyelesaikan masalah pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar dan faktor apa yang mempengaruhi terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar terhadap Pekerja Tetap PT. Prudential. Jenis penelitian didalam skripsi ini adalah penelitian hukum empiris. Dalam memperoleh data guna menunjang penelitian ini menggunakan studi dokumen, wawancara dan observasi. Data yang didapat baik data kepustakaan maupun melalui wawancara kemudian diolah secara kualitatif karena data yang dikumpulkan adalah data naturalistik yang terdiri atas kata-kata yang tidak diolah menjadi angka-angka. Setelah data itu diolah secara lengkap baru kemudian dianalisa secara defkriptif analisis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon Denpasar belum melaksanakan ketentuan UMK Kota Denpasar Tahun 2017 berdasarkan Peraturan Gubernur Bali Nomor 67 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota secara efektif kepada para pekerja tetapnya. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan Upah Minimum pada PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon adalah Faktor budaya mempengaruhi terhadap pelaksanaan upah minimum tersebut di karenakan ingin memaksimalkan pemasukan perusahaan serta meminimalisir pengeluaran.

Kata Kunci : Upah Minimum Kota Denpasar, Pekerja Tetap, PT. Prudential

*I Kadek Yoga Semarayana adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, kadekyog@gmail.com.

** I Ketut Markeling adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

*** I Nyoman Mudana adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

ABSTRACT

The tight competition among job seekers, due to the limited number of available employment compared to the number of job seekers, is therefore what makes the job seeker position. With the weak position of the job seeker the company exploits the situation in improving the effectiveness of the company one way is to provide wages below the minimum wage. One example is PT. Prudential Life Insurance Branch of Renon Denpasar, which provides wages to its employees under the minimum wage stipulated by the Governor of Bali as stipulated in the Governor of Bali Regulation No. 67 of 2016 on Regency / Municipality Minimum Wage. This research is done at PT. Prudential Life Insurance Branch of Renon Denpasar to solve the problem of Denpasar Minimum Wage and what factors influence the implementation of Denpasar Minimum Wage to Permanent Worker PT. Prudential. Type of research in this thesis is a legal research that is empirical. Data collection in this study using document study techniques, interview techniques and observation. Data obtained either library data or through interviews are then processed qualitatively because the data collected is naturalistic data consisting of words that are not processed into numbers. After the data is processed completely and then analyzed by definition of the analysis. The conclusion of this research is that PT. Prudential Life Insurance Branch Renon Denpasar has not implemented the provisions of SMEs Denpasar City Year 2017 based on Bali Governor Regulation No. 67 of 2016 on Regency / Kota Minimum Wages effectively to the permanent workers. Factors influencing the implementation of Minimum Wage at PT. Prudential Life Insurance The Renon Branch is a cultural factor that influences the implementation of the minimum wage in due to want to maximize the income of the company and minimize the expenditure.

Keywords: Denpasar Minimum Wage, Permanent Worker, PT. Prudential

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingganya jumlah kelahiran menyebabkan meningkatnya tingkat pengangguran hal ini dikarenakan pertumbuhan perekonomian yang tidak sebanding dengan tingkat kelahiran, serta pertumbuhan ekonomi Negara yang rendah menyebabkan sedikitnya jumlah perusahaan/lapangan kerja yang tersedia didalam masyarakat. Dikarenakan lemahnya posisi yang dimiliki pencari kerja maka pengusaha atau pemberi kerja memanfaatkan para pencari kerja guna memperlemah dengan menggunakan sistem perjanjian kerja yang merupakan salah satu cara untuk mengefisiensikan biaya pengeluaran perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan yaitu

membayarkan gaji/upah kurang dari ketentuan upah minimum yang dibuat didalam perjanjian kerja.

Didalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata “perjanjian adalah suatu perbutan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”, sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja didalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja bisa dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan hal ini diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didalam pasal 15 ayat (1) “perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Menurut pasal ini perjanjian kerja secara lisan dimungkinkan terjadinya sebab didalam menciptakan suatu perikatan maupun perjanjian tidak terlepas dari adanya sikap saling mempercayai antara para pihak yang membuat perjanjian, baik dalam bentuk yang secara tertulis maupun secara lisan.¹

Pemberian upah merupakan salah satu bagian yang paling rawan dan paling penting didalam terjadinya hubungan industrial hubungan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh sering terdapat perbedaan dan bahkan rawan sekali terjadi konflik, terutama jika berkaitan dengan ketidaksamaan interpretasi maupun persepsi mengenai kepentingan dari masing-masing

¹ Kosidin Koko, 1999, Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Mandar Maju, Bandung

pihak yang memang pada dasarnya mempunyai perbedaan.²

Pengertian upah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya didalam Pasal 1 angka 30 menyatakan bahwa upah merupakan 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 dan akan dilakukan.

Bagi pegawai pekerja yang memiliki status tidak tetap, dalam masa percobaan, dan tetap upah yang diterima oleh buruh pada pengusaha paling rendah adalah sebesar upah minimum hal ini tercantum didalam **Pasal 14 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP-01/MEN/1999**. Oleh karena itu pengusaha tidak dapat serta dilarang memberikan upah dibawah Upah Minimum kepada pekerja/buruh. Didalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah dijelaskan secara tegas juga bahwa pengusaha/pemberi kerja dilarang memberikan upah dibawah upah minimum. Akan tetapi didalam prakteknya terdapat penyimpangan yang terjadi yaitu berupa pemberian upah kepada pekerja lebih rendah dibandingkan dengan ketentuan hukum yang berlaku terutama pada pekerja tetap, oleh karena itu saya mengangkat penulisan yang berjudul “Pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar

² Firman Widia Nanda, Jurnal : Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

terhadap Pekerja Tetap pada PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon.”

1.2 Tujuan Penelitian

Didalam penelitian ini memiliki tujuan umum yaitu adalah dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan konsep ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai fungsi memberikan penambahan pustaka dan sumbangan ilmu serta pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan yang terkait mengenai pelaksanaan upah minimum kota Denpasar terhadap pekerja tetap. Tujuan khususnya adalah memberikan informasi mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar terhadap Pekerja tetap pada PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan didalam penyusunan jurnal ini merupakan jenis penelitian hukum yang bersifat empiris. Hukum dikonsepsikan sebagai suatu gejala empiris yang diamati dalam kehidupan nyata. Hasil yang diperoleh merupakan hasil yang benar-benar dilihat, dirasakan, dialami, atau didengar di lapangan yang disampaikan secara nyata tanpa disertai dengan interpretasi peneliti.³ Sumber data yang dipergunakan merupakan data primer serta data sekunder. Data yang didapat baik data kepustakaan maupun hasil wawancara kemudian diolah secara kualitatif karena data yang terkumpul merupakan data naturalistik yang terdiri atas kata yang kemudian tidak diolah menjadi angka. Setelah data itu diolah secara lengkap baru

³ Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2009, Metodologi Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung, h.19.

kemudian dianalisa secara defkriptif analisis yaitu teknik pengolahan data yang dilakukan menggunakan cara menyusun secara sistematis sehingga memperoleh suatu kesimpulan yang ilmiah.⁴

2.2. Hasil Pembahasan

2.2.1. Pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar Terhadap Pekerja Tetap pada PT PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE cabang Renon , Denpasar

Kebijakan upah minimum merupakan sebagai upaya menciptakan suatu penghasilan yang layak untuk pekerja/buruh tanpa mengabaikan kemajuan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta kemajuan perekonomian pada umumnya.⁵ Kebijakan Upah Minimum adalah peraturan yang dibuat oleh serikat buruh ataupun serikat pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja, apabila telah terjadi kesepakatan mengenai besaran upah minimum maka selanjutnya dibuat peraturan yaitu berupa Peraturan Gubernur. Pengaturan terhadap upah minimum bagi pekerja teteap diatur secara tegas didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-226/MEN/2000, Pasal 14 Ayat (1) bahwa upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap, maupun percobaan. didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-231/MEN/2003 mengenai Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Cet.IV, Ghalia Indonesia, Jakarta, h.47.

⁵ Abdul Khakim, 2006, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 17.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Pasal 2 ayat (1) di jelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum

Pengertian mengenai upah minimum terdapat di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 mengenai Upah Minimum Pasal 1 angka (1) “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.” Sedangkan didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Pasal 1 angka 1 Upah minimum adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 Pasal 1 Upah minimum terdiri dari :

- a. Upah minimum Propinsi, adalah upah minimum yang berlaku untuk Kabupaten/Kota di satu propinsi.
- b. Upah minimum Kabupaten/Kota adalah Upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
- c. Upah minimum Sektoral propinsi (UMS Propinsi) adalah upah minimum yang berlaku secara Sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi.
- d. Upah minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) adalah Upah minimum yang berlaku secara Sektoral di daerah Kabupaten/Kota

Upah minimum sektora Provinsim (UMS Provinsi) diharuskan lebih besar, paling sedikit 5% (lima persen) dari upah minum Provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) haruslah lebih besar,

paling sedikit sekurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum Kabupaten/Kota.⁶

Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut UMK) ini di Kota Denpasar khususnya di PT. Prudential Cabang Renon berdasarkan Peraturan Gubernur Bali tanggal 18 Nopember 2016 Nomor 67 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota, menunjukkan bahwa UMK kota Denpasar pada Tahun 2017 adalah sejumlah Rp 2.173.000,00. Dari penjelasan bebarapa pekerja, sangat terlihat jelas bahwa halnya PT. Prudential belum menerapkan ketentuan Peraturan Gubernur Bali tertanggal 18 Nopember 2016 Nomor 67 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota, menunjukkan bahwa Upah Minimum Kota Denpasar pada Tahun 2017 adalah sebesar Rp 2.173.000,00. walaupun hal ini terjadi, belum terjadi adanya suatu sengketa karyawan dengan pengusaha terkait dengan besaran upah. Setiap karyawan tetap bekerja dengan baik sesuai dengan job desknya masing-masing walaupun gaji yang diterima dibawah ketentuan upah minimum.

2.2.2. Kendala-kendala dalam efektifitas hukum pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar

Kaidah hukum merupakan penjabaran dari nilai-nilai yang dijadikan sebuah acuan dalam berperilaku, kaidah hukum dapat berisi berupa suruhan, larangan ataupun kebolehan, sebagai contoh di dalam hukum pidana berisi kaidah larangan melakukan perbuatan tertentu, didalam hukum perdata terdapat kaidah tersebut berisi mengenai kebolehan-kebolehan, serta yang termuat dalam hukum tata negara Indonesia berisikan perintah maupun suruhan untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

⁶Djumialdji f.x, 2006, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta, h.27

Penegakkan hukum sebagai suatu proses, pada dasarnya adalah suatu penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi (Wayne La-Favre 1964). Dengan mengutip pendapat dari Roscoe pound, maka LaFafre menyatakan, bahwa pada hakikatnya diskresi berada diantara hukum dan moral (etika dalam arti sempit)⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakkan hukum antara lain:

1. Faktor hukumnya sendiri
2. Penegak hukum
3. Faktor sarana dan fasilitas
4. Faktor masyarakat
5. Faktor budaya

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan Upah Minimum pada PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon adalah Faktor budaya mempengaruhi terhadap pelaksanaan upah minimum Kota Denpasar Tahun 2017 akan tetapi kesadaran atau kepatuhan hukumlah yang kurang

III KESIMPULAN

PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon belum melaksanakan ketentuan UMK Kota Denpasar Tahun 2017 berdasarkan Peraturan Gubernur Bali Nomor 67 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota secara efektif kepada para pekerja tetapnya.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan Upah Minimum pada PT. Prudential Life Insurance Cabang Renon adalah Faktor budaya mempengaruhi terhadap

⁷ Soerjono Soekanto, 2014, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum, PT. RajaGrafindo, Jakarta, h.7.

pelaksanaan upah minimum Kota Denpasar Tahun 2017 akan tetapi kesadaran atau kepatuhan hukumlah yang kurang.

3.2 DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Abdul Khakim, 2006, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2009, Metodologi Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung

Djumaldji f.x, 2006, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta

Kosidin Koko, 1999, Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Mandar Maju, Bandung

Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Cet.IV, Ghalia Indonesia, Jakarta

Soerjono Soekanto, 2014, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum, PT. RajaGrafindo, Jakarta

2. Jurnal

Firman Widia Nanda, Jurnal : Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang

3. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Gubernur Bali Nomor 67 Tahun 2016 tentang Upah
Minimum Kabupaten/Kota