

PENGATURAN TENTANG UPAH MINIMUM PEKERJA BEDASARKAN PERATURAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Luthfi Novansa Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: luthfinvss@gmail.com
Dewa Gede Rudy, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: dewarudy1959@gmail.com

DOI : KW.2021.v10.i11.p06

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaturan upah minimum bagi pekerja berdasarkan peraturan dibidang ketenagakerjaan serta upaya hukum pekerja terhadap adanya pemberian upah oleh pengusaha dibawah upah minimum. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundangan serta pendekatan konsep. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan tentang upah minimum telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun masih banyak pekerja yang upahnya dibayarkan dibawah upah minimum, pekerja yang hak atas upahnya tida terpenuhi dapat melakukan upaya hukum dengan mediasi atau sengketa kepada pihak pengusaha sesuai dengan tata acara penyelesaian perselisihan hak yang terdapat pada undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: *Upah Minimum, Pekerja, pengusaha, penyelesaian.*

ABSTRACT

The aim of this study is to find out about the regulation of minimum wages for workers based on regulations in the field of manpower and workers legal remedies against the existence of wages by employers below the minimum wage. The research method used is normative legal research with a statutory approach and a concept approach. The results of this study indicate that the regulation of minimum wages is regulated in Law no. 13 of 2003 concerning employment, but there are still many workers whose wages are paid below the minimum wage, if their wage rights are not fulfilled then workers can take legal action by mediation or dispute to the employer in accordance with the procedure for resolving rights disputes as regulated in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.

Key Words: *Minimum Wage, Worker, Employer, Settlement.*

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Negara berkembang dengan rasio kependudukan yang besar pasti memiliki berbagai jenis permasalahan, salah satunya pada bidang ketenagakerjaan. Banyaknya jumlah penduduk membuat persaingan untuk mencari pekerjaan menjadi lebih ketat, dengan kata lain Indonesia memiliki jumlah pekerja lebih banyak dibandingkan jumlah yang bekerja sehingga angka pengangguran kian meningkat setiap tahunnya. Peningkatan angka pengangguran yang terjadi secara terus-menerus akan berdampak buruk bagi sistem perekonomian nasional. Selama kurang lebih 45 tahun Indonesia

telah melewati 3 kali masa perubahan pengaturan upah minimum menjadi kebutuhan hidup layak, penggantian definisi dan terminologi upah minimum juga telah mengalami beberapa kali pergantian untuk terus mengikuti kemajuan dan pergantian peraturan dari waktu ke waktu. pengertian bahwa upah merupakan pemberian pembayaran hasil kerja bagi pegawai adalah sebuah bentuk balasan atas terselesainya suatu pekerjaan, serta untuk menjadi pendorong semangat dalam melaksanakan suatu kegiatan dimasa yang akan datang. Upah juga bisa menjadi imbalan balas jasa kepada pegawai dengan tujuan mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan¹, upah tersebut dibayarkan menurut suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atas kesepakatan bersama berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pentingnya upah sebagai penghasilan yang sangat berperan dalam kehidupan seorang pekerja dalam pemenuhan kebutuhan keluarganya, membuat pekerja perlu mendapat hak sebagai berikut:

1. Mendapatkan penghasilan cukup dengan harapan jaminan terpenuhinya kebutuhan hidup dasar pekerja maupun tanggungannya.
2. Memiliki rasa kecukupan akan kesetaraan dalam hal pendapatan dengan pekerja lain dengan perkerjaan yang hampir sama pada perusahaan maupun pada tempat usaha disekitar penduduk.

Pekerja merupakan pihak yang melakukan pekerjaan kepada suatu perusahaan agar mendapatkan balasan berupa upah sedangkan pengusaha adalah pemilik kerja yang menjalankan suatu perusahaan milik individu maupun perusahaan orang lain. Pada dasarnya kedudukan antara pekerja dan pemilik kerja ada didalam status yang sangat timpang, pemilik kerja memiliki status sosial ekonomi yang lebih tinggi, sedangkan pekerja ada di posisi status ekonomi maupun sosial yang lebih rendah dengan menggantungkan sumber penghasilan pada pengusaha.² Edwin (1978) menjelaskan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja atas jasa mereka, diberikan pengusaha sebagai bentuk imbalan.³ Pemerintah sendiri sebagai pihak yang berwenang dalam membuat dan mengeluarkan peraturan yang membahas mengenai sistem pengupahan, mengatur hal tersebut didalam Pasal 1 Angka 15 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut menerangkan mengenai upah adalah kewajiban milik pekerja yang didapat serta dikeluarkan berbentuk balasan atas terselesainya suatu pekerjaan, upah tersebut dibagikan bedasarkan kesepakatan, peraturan Undang-Undang, serta bonus tambahan bagi pekerja dan keluarganya. Indonesia sendiri memiliki sistem upah yang digunakan sebagai landasan dan tolak ukur pemberian upah atas hasil kerja para pekerja, bagi pihak pekerja permasalahan upah adalah suatu masalah yang sangat penting, dikarenakan akan berpengaruh terhadap kelancaran dalam berlangsungnya kehidupan pekerja maupun tanggungannya. Wajar jika permasalahan tersebut akan menjadi suatu isu hukum yang tidak ada hentinya untuk dituntaskan. Topik permasalahan mengenai ketimpangan sosial dan diskriminasi antar pekerja awalnya muncul dikarenakan

¹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005), H. 350.

² Agusmidah, "Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan." *Disertasi Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU*, Medan, (2007), 1-10.

³ Firlia, Syndy, Anggo Rudi, and Hariyani Hariyani. "Analisis Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." (Studi Kasus Pada PT Timah (Persero) Tbk Pangkalpinang)." *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis* 11, no. 2 (2016): 1-13.

perbedaan pemberian upah, pekerja sering kali melakukan unjuk rasa menuntut kenaikan upah atau bonus yang didapatkan. Kurangnya kesejahteraan pekerja, pekerja kurang dihargai secara finansial, serta muncul adanya rasa ketidakadilan berpotensi memunculkan permasalahan baru seperti banyaknya pekerja yang pindah ke perusahaan lain. Upah yang didapatkan oleh pekerja disesuaikan dengan wilayah dan industri tempat mereka bekerja, penyesuaian upah tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja beserta dengan keluarganya. Pada dasarnya, upah minimal yang diatur oleh masing-masing wilayah ataupun daerah ditetapkan oleh Gubernur.⁴ Standar kualifikasi ini merupakan salah satu indikator kebijakan tentang upah yang dijelaskan didalam peraturan perundang-undangan. Standar kelayakan upah minimum ini terkait dengan tinggi rendahnya harga sandang, pangan, dan papan. Standar upah yang ditetapkan setidaknya dapat memenuhi kebutuhan pangan dan penghidupan yang layak di tempat tinggalnya.⁵ Apabila Pengusaha tidak sanggup membayar upah yang layak berdasarkan dengan standar ketetapan menteri, maka pembayaran upah harus ditunda. Pada dasarnya setiap pekerja berhak menerima upah yang memenuhi ketentuan upah minimum di daerahnya masing-masing. Upah minimum dapat diklasifikasikan menurut provinsi atau wilayah tempat pekerja berada serta syarat upah minimum diharuskan memenuhi standar hidup yang sesuai bagi pekerja dan keluarganya, standar batas pembiayaan juga dinilai perlu dipertimbangkan dalam menentukan upah yang diberikan. Pemerintah dalam peraturan terbarunya menjelaskan pemberian pengecualian terhadap syarat upah minimum didasarkan pada Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana ada syarat batas minimal pemberian upah serta yang dimuat di Pasal 88 C ayat (1) dan ayat (2) menyatakan terkecuali pada Usaha Mikro dan Kecil dan menengah. Dalam prakteknya pengaturan tentang upah minimum didalam perusahaan dinilai masih berbeda dengan aturan yang sudah ditetapkan pemerintah mengenai ketenagakerjaan.

Bedasarkan tulisan ini penulis memperoleh beberapa state of art bersumber dari penelitian jurnal contohnya yakni terdapat pada jurnal Ridita Aulia, yang penelitiannya dengan judul "Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja"⁶ dimana jurnal tersebut penulis memiliki fokus penelitian pada pertanggungjawaban pengusaha atas tidak terpenuhinya pemberian upah minimum bagi tenaga kerja, sedangkan dalam penelitian ini lebih membahas mengenai upaya hukum bagi pekerja terhadap pengusaha yang memberikan upah dibawah upah minimum. Serta penelitian dari Nur Sabrina Nadhilah yang menjelaskan mengenai "implementasi upah minimum provinsi Kalimantan Timur terhadap usaha kecil di Kota Samarinda"⁷, sedangkan dalam

⁴ Mengko, Friska Julyani. "Tinjauan Tentang Upah Minimum Propinsi (Ump) Kepada Pegawai Perusahaan Swasta Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Crimen*, (2018): 6-7.

⁵ Saputra, Rudi, and Tutiek Retnowati. "Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (2021): 118-124.

⁶ Aulia, Ridita and I Made Mahartayasa, "Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, No 12, (2018): 1-14.

⁷ Nadhilah, Nur Shabrina. "Implementasi Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur Terhadap Usaha Kecil di Kota Samarinda." *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)* 1, no. 2 (2021): 338-451.

penelitian ini lebih menekankan dan membahas pada pengaturan upah minimum terhadap pekerja berdasarkan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Penulis didalam penelitian ini akan lebih menekankan pada pengaturan hukum terhadap upah minimum berdasarkan peraturan di bagian ketenagakerjaan dan Upaya hukum bagi pekerja apabila pengusaha melakukan pengupahan dibawah upah minimum. Maka penulis melakukan studi dengan mengangkat judul **“PENGATURAN HUKUM UPAH MINIMUM PEKERJA BEDASARKAN KESEPAKATAN ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas maka penulis dapat memproses dan memaparkan beberapa pertanyaan yaitu:

1. Bagaimanakah pengaturan mengenai upah minimum pekerja berdasarkan peraturan di bidang ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah upaya hukum pekerja terhadap pengusaha yang memberikan upah dibawah upah minimum?

1.3 Tujuan Penulisan

Penulisan jurnal ilmiah ini memiliki suatu maksud agar pembaca dapat memahami secara mendalam tentang pengaturan hukum tentang pemberian upah minimum pekerja dan upaya hukum terhadap pekerja yang diberikan upah dibawah standar upah minimum. Serta menjawab permasalahan yang ada dalam rumusan masalah.

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif (*statute approach*) dimana hal tersebut didasarkan pada bahan hukum primer dan sekunder yang mengacu pada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundangan Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundangan dan pendekatan konsep, permasalahan dilihat melalui kajian pustaka serta peraturan perundang-undangan terkait. Data dianalisis dengan menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

2.2 Hasil dan Analisis

2.2.1 Pengaturan mengenai Upah Minimum Pekerja

Upah merupakan dasar pendapatan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi masing-masing maupun keluarga dengan layak. Hak atas upah telah diatur sejak awal dalam perjanjian kerja oleh pemilik kerja kepada pekerja, menurut konstitusional sistem pengupahan telah diatur dan dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan ketetapan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerja merupakan sosok utama dalam melakukan pekerjaan disuatu perusahaan tertentu, telah memiliki hubungan kerja serta memperoleh haknya yakni gaji, beberapa perusahaan di Indonesia juga menetapkan upah minimum kepada para pekerjanya dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup baik bagi pekerja sendiri ataupun keluarganya.⁸ Pekerja mendapatkan hak atas upah minimum berdasarkan

⁸ Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2006), H.46.

aturan pada Pasal 1 Angka 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Pengusaha sebagai orang-orang yang menjalankan dan memimpin suatu perusahaan dahulu dikenal dengan istilah majikan, pengusaha sebagai orang perseorangan atau badan yang mempekerjakan pekerja bertanggung jawab atas kesejahteraan para pekerja sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk senantiasa memprioritaskan hak pekerja mereka salah satunya dalam pemberian upah minimum. Disisi lainnya, masih terdapat banyak pengusaha yang menjalankan perusahaan namun bukan miliknya secara pribadi melainkan sebagai salah satu pemegang saham perusahaan, mereka masih menerima imbalan dari perusahaan sehingga perlu adanya pembeda yang lebih jelas antara pengusaha yang perusahaannya milik pribadi atau pengusaha sebagai salah satu pemegang saham perusahaan.

Pengaturan mengenai upah pada dasarnya dijelaskan didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peraturan itu memperjelas tentang pembagian upah berdasarkan wilayah ataupun sektor provinsi maupun kabupaten tempat pekerja. Dalam Pasal 97 UU ketenagakerjaan mengatur bahwa Gubernur dapat melakukan penetapan terhadap upah minimum sesuai KHL serta melakukan pertimbangan mengenai usulan Komisi Pengupahan Provinsi dan Walikota serta mengambil tindakan untuk mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sementara itu, pengaturan tentang kebijakan pengupahan bagi pekerja, kebutuhan hidup layak, adanya jaminan upah serta denda bagi pekerja yang melakukan kesalahan atau kelalaian baik secara sengaja ataupun tidak disengaja serta peraturan mengenai penetapan upah minimum seluruhnya ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah sebagai lembaga utama dalam penetapan peraturan perundangan di Indonesia menetapkan upah minimum sebagai hal yang dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia, upah tersebut kemudian dibagi menjadi 2 bagian yaitu upah berdasarkan sektor Kabupaten atau Provinsi serta upah berdasarkan daerah di wilayah Kabupaten atau Provinsi.⁹ Gaji sebagai bagian dari hak pekerja diarahkan sebagai salah satu hal yang menunjang pencapaian kesejahteraan dan kehidupan yang layak, pengusaha memiliki kewajiban untuk tidak memberikan upah lebih kecil dibandingkan ketentuan minimum.¹⁰ Aturan pengupahan sudah disepakati bersama antara pengusaha dengan pekerja, dan dibayarkan mengikuti aturan serta dilarang untuk membayar lebih rendah dari yang ditetapkan oleh pemerintah. Perusahaan memberikan balik jasa berupa upah minimum kepada pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, upah tersebut dihitung bersama-sama mencakup beberapa tunjangan seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, dan tunjangan lainnya. Upah minimum disebut juga dengan upah bruto, hal tersebut karena upah pokok sudah mencakup tunjangan pekerja sehingga jika tunjangan dipotong maka laba bersihnya akan menjadi kecil. Upah minimum biasanya digunakan pada usaha kecil, menengah dan mikro sebagai suatu alat yang dinilai efektif dalam mendorong pendapatan UMKM. Tidak hanya menjadi batas minimum suatu upah, upah minimum juga dapat menaikkan upah pekerja yang sedikit dan mengurangi angka pengangguran sehingga akan berdampak dalam menekan laju

⁹ Putra, Putu Yoga Kurnia, and Anak Agung Ketut Sukranatha. "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada CV. Raka Bali." *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 3 (2020): 237-252.

¹⁰ Sumarsono, Sonny. "Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh." *Jurnal Analisis Sosial* 7, no. 1 (2003): 77.

kemiskinan.¹¹ Upah minimum dalam upah bersih dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya, tetapi seringkali tidak termasuk biaya tunjangan lain seperti makanan, transportasi, kesehatan, dan tunjangan lainnya.¹² Upah minimum disebut upah bersih saat upah pokok tidak termasuk tunjangan karyawan, oleh sebab itu jika tunjangan juga termasuk didalamnya, maka upah yang diterima karyawan akan lebih tinggi dari upah minimum. Perhitungan gaji bersih sebagai upah minimum seringkali dilakukan oleh beberapa badan usaha menengah keatas, menurut Pasal 13 Ayat 3 Permenakertrans tentang Upah Minimum menjelaskan bahwa:

1. Pekerja yang memiliki status pasti, tidak pasti dan pada masa percobaan, diberikan gaji oleh pemilik usaha minimal setara upah minimum.
2. Upah minimum diberikan kepada pekerja memiliki lama bekerja tidak lebih dari 1 tahun.
3. Pemberian besaran upah pekerja dengan lama bekerja lebih dari 1 tahun, dilaksanakan berdasarkan perjanjian baku antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut aturan Permenakertrans Ayat 1 mengenai Upah Minimum dijelaskan pengusaha berkewajiban memberikan upah minimal setara dengan upah minimum, namun pada kenyataannya di Indonesia sendiri perusahaan masih banyak yang memberikan gaji kepada pekerja dibawah upah minimum. Kesepakatan upah yang dilakukan sejak awal antara pengusaha dan pekerja seringkali tidak mengikuti aturan yang sudah ditetapkan, tidak heran jika masih banyaknya pekerja di Indonesia yang melakukan protes kepada perusahaannya dengan cara melakukan demonstrasi dan mogok kerja karena upah tidak dibayar sesuai dengan perjanjian awal. Pada Ayat 3 mengenai kesepakatan tertulis untuk pekerja dengan lama kerjanya sudah diatas dari 1 tahun, dijelaskan bahwa pengusaha dengan pekerja melakukan perundingan awal terkait ketentuan dan kondisi kerja termasuk penentuan besaran upah. Hasil perundingan awal tersebut berupa suatu kesepakatan tertulis yang berisikan perjanjian kerja, termasuk besaran upah yang didapat, kesepakatan tertulis tersebut biasanya meliputi: Nama pekerja, domisili perusahaan, serta jenis usaha yang dilakukan.

Pada Perjanjian Kerja Bersama tertuang suatu persetujuan terhadap serikat dengan pemilik kerja, hal tersebut juga dijelaskan didalam ketentuan Pasal 116 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni "Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha". Penetapan persetujuan tersebut disepakati perkumpulan pekerja terdaftar didalam peraturan undang-undang mengenai pengupahan. Pengaturan pengupahan pada pekerja yang telah diterapkan oleh keputusan bersama harus sesuai dengan batas minimal aturan yang sudah berlaku.¹³

¹¹ Sungkar, Sari Nurmalisa, and Muhammad Nasir Nazamuddin. "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Ekonomi: Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 2 (2015): 44-45.

¹² Sudiarawan, Kadek Agus, and Putu Ade Hariestha Martana. "Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung terhadap Pelaku Usaha pada Sektor Kepariwisata di Kabupaten Badung Provinsi Bali." *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum* 28.1 (2019): 33-56.

¹³ Shintia, Nila, and Syahrizal Abbas. "Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh." *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial* 3, no. 1 (2019): 164-182.

Penentuan besaran gaji kepada masing-masing pekerja pada hakikatnya berbeda antar satu dengan yang lainnya, dengan alasan terdapat pekerja dengan kedudukan yang lebih tinggi sehingga gaji yang dibagikan akan sama terhadap kedudukannya. Pengusaha sebagai pihak yang bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja juga harus memperhitungkan pengupahan lain diluar upah pokok, salah satu gaji yang diterima oleh pekerja yaitu gaji lembur, pemberian upah lembur. Gaji lembur diberikan apabila pekerja melakukan pekerjaan pada jam tambahan diluar jam kerja biasanya, ketentuan waktu biasanya disesuaikan dengan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan menerangkan tentang syarat minimal lembur dilaksanakan dengan waktu 3 jam dalam 1 hari atau 14 jam dalam waktu 1 minggu. Apabila pengusaha memberikan tugas kepada pekerja melewati batas waktu kerja yang ditentukan maka pengusaha memiliki kewajiban untuk memberi upah lembur untuk pekerja. Besar kecilnya pemberian upah lembur sudah diatur didalam keputusan Menteri, pada pelaksanaannya pengusaha juga harus membayarkan upah kepada pekerja yang sedang mengalami halangan masuk kerja secara penuh dalam kurun waktu empat bulan pertama. Pembayaran upah penuh biasanya diberikan dengan persentase 100%, kemudian dalam empat bulan berikutnya diberikan sebanyak 75%, kemudian 50%, dan pada empat bulan terakhir akan dibayar sebanyak 25% dihitung dari keseluruhan upah. Pengaturan pengupahan juga menjelaskan tentang kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dengan syarat lama bekerja minimal 12 bulan dapat mengajukan besaran gaji yang lebih besar dibandingkan oleh gaji yang diatur perusahaan. Kenyataannya di Indonesia masih banyak pengusaha yang tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak pekerja dengan melakukan pemberian upah kerja dibawah upah minimum untuk pekerja dengan lama waktunya sudah lebih dari 12 bulan, hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya kesejahteraan hidup pekerja dimasa pertumbuhan produktifitas dan ekonomi Indonesia yang setiap tahun semakin meningkat.¹⁴

2.2.2 Upaya hukum pekerja terhadap pengusaha yang memberikan pengupahan dibawah upah minimum.

Perjanjian pengupahan kerja yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja memiliki bentuk baku berupa template atau form perjanjian, template atau form tersebut bukan merupakan kesepakatan bersama hasil negosiasi antara pekerja dan pengusaha.¹⁵ Suatu syarat baku bukanlah hasil dari suatu perjanjian kedua belah pihak, syarat tersebut terbentuk dari pengusaha yang secara baku sudah menetapkan suatu ketetapan terhadap pekerja dalam membuat sebuah perjanjian, sedangkan pekerja hanya dapat menerimanya atau tidak menerimanya sama sekali sehingga dapat muncul ketidakseimbangan kedudukan antara kedua belah pihak. Jenis perjanjian ini biasanya lebih menguntungkan kedudukan pemberi kerja dibandingkan pekerja karena pemberi kerja mempunyai tingkat yang lebih tinggi sebagai pembuat perjanjian. Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pembayaran upah lebih rendah dari UMP/UMK, hal tersebut dapat melanggar Pasal 1320 KUHPerdara tentang sah atau tidaknya suatu perjanjian. Maka, dapat disimpulkan bahwa pemberian upah di bawah upah minimum merupakan suatu pelanggaran. Pasal 1338 KUHPerdara

¹⁴ Rahmat, Ahmad. dkk. "*Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia*", (Gowa, Jariah Publishing, 2020) H.125.

¹⁵ Priyono, Ery Agus. "Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)." *Diponegoro Private Law Review* 1, no. 1 (2017): 16-17.

selanjutnya menerangkan yakni atas semua perjanjian dimaksudkan untuk dibuat dan dinyatakan bisa diberlakukan untuk hukum orang yang membuat perjanjian. Perjanjian yang sudah berlaku sebaiknya dilakukan dengan maksud yang baik, karena sesuatu yang sudah disepakati tidak bisa diulang lagi dimasa yang akan datang.¹⁶ Dalam Pasal 91 "UU Sumber Daya Manusia" menegaskan bahwa pengaturan gaji yang telah disepakati antara pihak pengusaha kepada pihak pekerja dilarang diberikan lebih rendah dari upah yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Jika terjadi pelanggaran dimana pengusaha tidak membayarkan upah berdasarkan kesepakatan antara masing-masing pihak, maka perjanjian awal tersebut dianggap tidak sah. Pemberian upah dibawah kesepakatan awal merupakan suatu pelanggaran hukum, pengusaha diwajibkan untuk menepati kesepakatan awal sehingga tidak akan terjadi suatu permasalahan yang melibatkan pekerja dan pengusaha, jika pemilik usaha tidak bisa untuk membayar upah minimum berdasarkan kesepakatan awal, maka dapat meminta pengajuan penangguhan pembayaran sesuai dengan kemampuannya dalam jangka waktu tertentu. Pemohonan penangguhan upah dari pengusaha harus berlandaskan kesepakatan tertulis antara pihak pengusaha dan pekerja selanjutnya diajukan kepada Gubernur melalui instansi ketenagakerjaan terkait di Provinsi atau kabupaten masing-masing. Penangguhan pembayaran upah telah diatur dalam Kepmenakertrans, proses penundaan pemberian gaji untuk pekerja dapat dilakukan oleh pemilik perusahaan dengan memenuhi beberapa prasyarat penangguhan yang telah ditetapkan, namun terdapat kelemahan dalam aturan Kepmenakertrans mengenai penundaan pemberian upah minimum salah satunya yaitu tidak mengatur berapa kali pengusaha dapat melakukan proses penundaan pembayaran upah, hal tersebut dapat memberikan celah bagi pengusaha untuk dapat melakukan penangguhan upah berulang kali kepada pekerjanya. Pekerja sebagai bagian yang sangat terlibat dalam pemberian upah akan merasakan ketidakadilan jika pengusaha tidak memberikan upah minimum sesuai dengan kesepakatan awal, pekerja dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dengan mediasi ataupun sengketa dengan pihak yang bersengketa. Berlandaskan UU Nomor 2 Tahun 2004 mengenai PPHI dijelaskan beberapa prosedur bagi pekerja yang akan melakukan proses mediasi maupun sengketa pada perusahaannya yaitu:

1. Membuat perundingan bipatrit antara para pekerja dengan para pengusaha, dapat dilakukan secara musyawarah hingga tercapai suatu kesepakatan.
2. Jika dalam batas waktu melebihi 30 hari perundingan yang dilaksanakan tidak tercapai suatu penyelesaian, salah satu pihak dapat melakukan pencatatan terhadap perselisihan kepada pihak instansi yang memiliki kewenangan dibidang ketenagakerjaan. Di langkah ini bahwa diperlukan seseorang yang menjadi saksi menyatakan hasil perundingan antara kedua pihak sudah terlaksana, akan tetapi masih belum dapat tercapai titik kesepakatan dikedua belah pihak.
3. Setelah perselisihan dicatat dan diberikan kepada instansi dibidang ketenagakerjaan, selanjutnya perselisihan hak tersebut dilakukan mediasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, pekerja yang upahnya tidak dibayarkan berdasarkan kesepakatan upah minimum awal dapat menyelesaikan permasalahan dengan proses litigasi dan nonlitigasi. Jika kesepakatan masih belum tercapai, maka

¹⁶ Fajriati, Rafika Ariana, Edith Ratna, and Anggita Doramia Lumbanraja. "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)." *Notarius* 14, no. 1: 452-565.

cara terakhir yang dapat pekerja lakukan adalah bisa melanjutkan somasi ke Pengadilan Industrial.

III. Kesimpulan

Pengaturan mengenai upah minimum diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 90 Ayat 1 menjelaskan dinyatakan upah minimum disepakati sesuai persetujuan antara pengusaha dengan pekerja, upah tersebut tidak diperkenankan kurang dari syarat minimal pemberian upah. Kenyataannya upah minimum didasarkan oleh kesepakatan pengupahan antara pengusaha dengan pekerja dalam waktu kerjanya minimal satu tahun, akan tetapi masih banyak pengusaha yang memberi upah kerja dibawah upah minimum dan tidak menerapkan peraturan pemerintah tentang syarat pemberian upah minimum didasarkan pada pertumbuhan ekonomi dan standar kebutuhan hidup layak serta produktivitas ekonomi. Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja apabila diberikan upah dibawah upah minimum adalah dengan melakukan mediasi terkait sengketa dengan pihak pengusaha berdasarkan tata cara dalam penyelesaian perselisihan hak sesuai dengan aturan hukum yang telah dibuat pemerintah. Apabila pengusaha masih tidak mengikuti syarat pemberian Upah Minimum tersebut yang sudah diatur didalam peraturan yang dibuat pemerintah, maka upah minimum tersebut diberikan bagi para pekerja harus sama seperti syarat minimal ketentuan pengupahan yang sudah berlaku agar bisa memberikan standar kebutuhan hidup layak untuk para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Rahmat, Ahmad. dkk. "*Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia.*" (Gowa, Jariah Publishing, 2020).

Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* (Jakarta, Rajawali Pers, 2016).

Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2005).

Jurnal:

Aulia, Ridita and I Made Mahartayasa, "Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1, No 12, (2018).

Agusmidah, "Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Disertasi Untuk Memperoleh Gelar Doktor Dalam Ilmu Hukum Pada Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan*, (2007).

Firlia, Syndy, Anggo Rudi, and Hariyani Hariyani. "Analisis Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention." (Studi Kasus Pada PT Timah (Persero) Tbk Pangkalpinang)." *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis* 11, no. 2 (2016).

Fajriati, Rafika Ariana, Edith Ratna, and Anggita Doramia Lumbanraja. "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)." *Notarius* 14, no. 1.

Mengko, Friska Julyani. "Tinjauan Tentang Upah Minimum Propinsi (Ump) Kepada Pegawai Perusahaan Swasta Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Crimen*, (2018).

Nadhilah, Nur Shabrina. "Implementasi Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur Terhadap Usaha Kecil di Kota Samarinda." *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)* 1, no. 2 (2021).

Priyono, Ery Agus. "Peranan Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)." *Diponegoro Private Law Review* 1, no. 1 (2017).

Putra, Putu Yoga Kurnia, and Anak Agung Ketut Sukranatha. "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada CV. Raka Bali." *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 3 (2020).

Saputra, Rudi, and Tutiek Retnowati. "Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, no. 3 (2021).

Shintia, Nila, and Syahrizal Abbas. "Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh." *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-undangan dan Pranata Sosial* 3, no. 1 (2019).

Sungkar, Sari Nurmalisa, and Muhammad Nasir Nazamuddin. "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Ekonomi: Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 2 (2015).

Sudiarawan, Kadek Agus, and Putu Ade Hariestha Martana. "Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektor Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada Sektor Kepariwisata Di Kabupaten Badung Provinsi Bali." *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum* 28, no. 1 (2019).

Sumarsono, Sonny. "Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh." *Jurnal Analisis Sosial* 7, no. 1 (2003).

Peraturan perundang-undangan:

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta: Sekretariat Negara.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor 75 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1959. Jakarta: Sekretariat Negara.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356. Jakarta: Sekretariat Negara.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.