

ANALISIS PERMASALAHAN PENGUPAHAN DI INDONESIA DIKAJI DENGAN SUDUT PANDANG YURIDIS (STUDI KASUS : PEMBERIAN UPAH MINIMUM KABUPATEN TABANAN TERHADAP PEKERJA TETAP PADA PT. WANIRA TABANAN)

Dwi Desi Yai Tarina¹, Yashinta Nurul Imani², Muhamad Aria Torik Akbar³, Halim Manullang⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

dwidesiyaitarina@upnvj.ac.id¹, 2210611331@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611325@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611247@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴

ABSTRACT; *This article delves into the concept of wage (pengupahan) as a form of compensation received by workers or employees in exchange for their services. It outlines the definition, purpose, and functions of wage in the context of Indonesian labor law and economic system. The article emphasizes the importance of wage in ensuring a fair and adequate living standard for workers and their families, reflecting the three main functions of wage in Indonesia: ensuring a decent living standard for workers and their families, reflecting the imbalance of work done in exchange for wage, and providing incentives to increase work efficiency. The article also discusses the system of wage in Indonesia, which is based on three main functions, and the implementation of minimum wage in Tabanan for permanent employees at PT. Wanira Tabanan. It highlights the legal framework for minimum wage payment and the challenges faced in its implementation, including the high level of informal labor and issues in enforcing minimum wage regulations. The article concludes by discussing the factors influencing the implementation of minimum wage, including internal and external factors, and the importance of a fair and adequate wage system for enhancing worker welfare and economic stability.*

Keywords: *Wages, Labor, Economy*

ABSTRAK; Artikel ini membahas konsep upah (pengupahan) sebagai bentuk kompensasi yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Artikel ini menguraikan definisi, tujuan, dan fungsi upah dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan sistem ekonomi Indonesia. Artikel ini menekankan pentingnya pengupahan dalam memastikan standar kehidupan yang adil dan memadai bagi pekerja dan keluarganya, yang mencerminkan tiga fungsi utama pengupahan di Indonesia: memastikan standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, merefleksikan ketidakseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diterima, dan memberikan insentif untuk meningkatkan efisiensi kerja. Artikel ini juga membahas sistem pengupahan di Indonesia, yang didasarkan pada tiga fungsi utama, dan penerapan upah minimum di Tabanan untuk karyawan tetap di PT. Wanira Tabanan. Artikel ini menyoroti kerangka hukum untuk pembayaran upah minimum dan tantangan yang dihadapi dalam implementasinya, termasuk tingginya tingkat tenaga kerja informal dan isu-

isu dalam menegakkan peraturan upah minimum. Artikel ini diakhiri dengan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan upah minimum, termasuk faktor internal dan eksternal, serta pentingnya sistem pengupahan yang adil dan memadai untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi.

Kata Kunci: Upah, Buruh, Ekonomi

PENDAHULUAN

Pengupahan adalah isu yang selalu menjadi perhatian dalam konteks ekonomi dan ketenagakerjaan. Upah minimum, khususnya, sering menjadi topik hangat karena perannya yang signifikan dalam mengatur tingkat penghasilan pekerja, mempengaruhi tingkat konsumsi, dan menciptakan dampak langsung pada tingkat kemiskinan dan ketidaksetaraan. Dalam beberapa dekade terakhir, banyak negara telah mengadopsi kebijakan pengupahan minimum sebagai upaya untuk melindungi pekerja terhadap eksploitasi oleh pengusaha dan untuk meningkatkan standar hidup mereka. Fenomena keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan telah menjadi perhatian utama dalam konteks ketenagakerjaan di banyak negara, termasuk Indonesia.

Upah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pekerja, karena upah dapat menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya. Di Indonesia sendiri pada umumnya sistem pengupahan yang diterapkan berdasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas dari para pekerja. Dalam bidang ketenagakerjaan, upah merupakan salah satu permasalahan yang cukup rumit. Hal tersebut dapat memicu konflik industrial antara pekerja dan perusahaan, apabila terjadi suatu kebijakan mengenai upah yang kurang adil, wajar dan profesional yang kemudian dapat menciptakan terjadinya ketidakseimbangan di lingkungan kerja.¹

Keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan masalah yang sering terjadi di berbagai negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Fenomena ini mengancam stabilitas ekonomi mikro, kesejahteraan pekerja, dan produktivitas perusahaan. Kondisi ini sering kali menunjukkan adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, serta ketidakmampuan sistem

¹ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 159.

untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan tinjauan literatur yang komprehensif tentang dampak keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai terhadap kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan.

Di Indonesia, undang-undang ketenagakerjaan telah menetapkan ketentuan yang jelas mengenai pembayaran upah, termasuk batasan waktu pembayaran dan standar upah minimum. Namun, kenyataannya, masih banyak kasus di mana pengusaha melanggar ketentuan tersebut dengan keterlambatan pembayaran upah atau pembayaran upah yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kondisi ekonomi yang sulit, masalah manajemen keuangan perusahaan, atau pelanggaran sengaja terhadap hak-hak pekerja.

Dampak dari keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai dapat sangat merugikan bagi pekerja dan perusahaan. Dari sudut pandang pekerja, keterlambatan pembayaran upah dapat menyebabkan ketidakstabilan keuangan, kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar, dan bahkan masalah kesehatan atau psikologis. Selain itu, pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku juga dapat mengakibatkan penurunan daya beli pekerja dan meningkatkan tingkat ketidaksetaraan.

Pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku juga dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja. Mereka mungkin menerima kompensasi yang kurang dari yang seharusnya, yang menghasilkan ketidakadilan dan meningkatkan tingkat ketidaksetaraan dalam masyarakat. Selain itu, pembayaran upah yang tidak sesuai juga dapat mengurangi motivasi dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan, mengurangi produktivitas mereka, dan bahkan menyebabkan kehilangan kepercayaan terhadap institusi ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Dari sudut pandang perusahaan, praktik-praktik ini dapat merusak reputasi perusahaan, mengurangi motivasi dan loyalitas pekerja, serta berpotensi mengganggu hubungan industrial. Selain itu, keterlambatan pembayaran upah juga dapat berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan karena pekerja yang merasa tidak dihargai atau tidak adil dalam kompensasi mereka mungkin cenderung kurang termotivasi dan kurang berkinerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan analisis yang komprehensif terhadap dampak keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai terhadap kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan. Studi empiris yang memperhatikan

konteks Indonesia dapat memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi praktik-praktik ini serta konsekuensi nyata yang terjadi.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai. Pertama-tama, kondisi ekonomi perusahaan dapat memainkan peran penting. Perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan atau likuiditas mungkin menghadapi kesulitan dalam membayar upah tepat waktu. Selain itu, faktor-faktor seperti kurangnya manajemen keuangan yang efektif, masalah administrasi, atau kebijakan perusahaan yang buruk juga dapat menyebabkan keterlambatan pembayaran upah.

Oleh karena itu, dalam rangka menyetarakan standar mengenai upah maka pemerintah menetapkan standar upah minimum berdasarkan tiap daerah. Pembahasan mengenai hal ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang dimana di dalamnya menyebutkan bahwa jumlah upah yang diberikan tidak boleh lebih rendah nominalnya dari standar upah pada tiap daerah yang dicantumkan dalam peraturan yang berlaku. Kebijakan mengenai upah minimum merupakan satu-satunya kebijakan pemerintah Indonesia yang sangat jelas berkaitan dengan upah para pekerja. Persoalan mengenai upah ini sering disuarakan oleh para tenaga kerja dikarenakan masih sering dijumpai beberapa perusahaan yang memberikan upah bagi para pekerjanya tersebut di bawah dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan.²

TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan dibuatnya jurnal ini adalah untuk memberikan penelitian ilmiah yang logis dan rasional terhadap sistem pengupahan yang ada di Indonesia, juga untuk mengetahui permasalahan mengenai pengupahan yang sering terjadi pada tenaga kerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah Metode kualitatif yang hanya berfokus pada pengamatan yang mendalam. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya. Metode kualitatif lebih

² Rizky Puspita Cahyaning Putri, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Tenaga Kerja yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi" (Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Purwokerto, 2020), 3-4.

mengutamakan pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengupahan

1. Pengertian Pengupahan

Upah, atau pengupahan, merupakan imbalan yang diterima oleh buruh atau karyawan sebagai ganti rugi atas jasa-jasa yang telah diberikan. Upah dapat didefinisikan sebagai pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Pengertian upah juga dapat dilihat sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah sering juga disebut gaji, tetapi gaji dan upah memiliki perbedaan dalam sistem pembayaran kompensasi. Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) dan biasanya diterbitkan secara harian, satuan atau borongan.³

Pengupahan mencakup segala aspek terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada pekerja, termasuk tingkat upah, waktu pembayaran, metode pembayaran, dan perlindungan hukum terhadap pekerja. Ini meliputi berbagai elemen seperti upah minimum, upah lembur, tunjangan, insentif, dan bonus, yang semua bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap produksi atau layanan.⁴

Pengupahan merujuk pada proses penetapan dan pembayaran kompensasi kepada pekerja oleh pengusaha atau majikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengupahan adalah bagian penting dari sistem ekonomi dan ketenagakerjaan dalam hampir semua negara di dunia, karena menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja serta memengaruhi distribusi pendapatan, tingkat konsumsi, dan kesejahteraan sosial secara umum.

Pengupahan merupakan proses yang kompleks dan penting dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja serta memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan sosial dan stabilitas ekonomi. Upah yang adil dan layak merupakan prasyarat untuk mewujudkan hubungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan serta untuk meningkatkan kesejahteraan

³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan...*, h. 5

⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Djambatan, 1983), h. 135, Lihat juga, Halim, Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. 2. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), h. 84

pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem pengaturan pengupahan yang efektif dan adil yang mengakomodasi kebutuhan dan hak-hak kedua belah pihak dalam hubungan kerja.

2. Tujuan Pengupahan

Tujuan pengupahan di Indonesia merupakan imbalan yang diterima oleh buruh atau karyawan sebagai ganti rugi atas jasa-jasa yang telah diberikan. Tujuan pengupahan dalam hal yang lebih spesifik, seperti dalam hal hukum Islam, berbeda-beda. Di dalam hukum Islam, tujuan pengupahan adalah untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam hal pengupahan dalam sistem perusahaan, tujuan pengupahan adalah untuk menjamin keuntungan bagi pemberi kerja dan pekerja, serta untuk menciptakan motivasi pekerja untuk bekerja dengan efisiensi tinggi. Tujuan pengupahan di Indonesia juga meliputi berbagai aspek, antara lain:

- Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya: Pengupahan di Indonesia didasarkan pada tiga fungsi utama, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang: Upah harus mengacu pada prinsip "hasil kerja sama dengan harga pasar".
- Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja: Pengupahan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif.
- Memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- Memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya: Setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- Memperoleh sistem pemberian upah yang sebanding dengan perusahaan lain pada bidang yang sama: Pengusaha atau pemberi kerja harus memiliki sistem pemberian upah yang sebanding dengan perusahaan lain pada bidang yang sama.
- Memiliki sifat adil: Upah harus memiliki sifat adil dan tidak harus menjadi ganti rugi yang lebih rendah dari pekerja.

- Memahami bahwa setiap pekerja memiliki kebutuhan yang berbeda: Pengusaha atau pemberi kerja harus memahami bahwa setiap pekerja memiliki kebutuhan yang berbeda dan harus dijangkau dengan upah yang sesuai.

3. Fungsi Pengupahan di Indonesia

Tingkat upah yang layak lebih banyak ditentukan oleh prestasi dari para tenaga kerja. Oleh karena itu, upah ditetapkan atas dasar tugas yang diberikan pemberi kerja dan dikerjakan tenaga kerja dengan memperhatikan keseimbangan prestasi, kebutuhan tenaga kerja, dan kemampuan perusahaan. Dalam menetapkan tingkat upah, prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kerja harus diperhatikan. Dengan demikian, pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk membayar upah tetap pada waktunya. Pemerintah harus mengupayakan perbaikan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja akan dapat memenuhi kewajiban sesuai dengan tugas pekerjaannya. Upah merupakan faktor utama bagi tenaga kerja, karena digunakan untuk membiayai kehidupan tenaga kerja beserta keluarganya. Maka dari itu ada beberapa Fungsi dari pengupahan yang meliputi berbagai aspek, antara lain:

- Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya: Pengupahan di Indonesia didasarkan pada tiga fungsi utama, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang: Upah harus mengacu pada prinsip "hasil kerja sama dengan harga pasar"
- Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja: Pengupahan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif
- Melindungi karyawan dari kesewenang-wenangan pemberi kerja dalam pemberian upah: Sistem pengupahan di Indonesia memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk memastikan bahwa upah yang diberikan adalah adil dan sesuai dengan standar kebutuhan hidup pekerja
- Memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan: Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi

4. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Soedarjadi (2009:115) mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

- a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan
- c. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Sedangkan Ridwan Halim (2001:84) menjelaskan bahwa dalam menentukan upah untuk tenaga kerja, biasanya pemberi kerja memperhatikan hal, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbang secara fisik, mental, dan sosial;
2. Melihat dan melakukan survei dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama; dan
3. Pemberian insentif kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas; Pemberian upah juga harus dilakukan dengan melihat kebutuhan riil minimum tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dan keluarganya dapat hidup layak.

5. Pelaksanaan Upah Minimum

Pelaksanaan upah minimum merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Ketentuan Pasal 1 Angka 1 Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Pasal 1 Angka 2 menyebutkan pengertian UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di satu provinsi. Sedangkan Pasal 1 Angka 3 menyebutkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bersama Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, ditujukan untuk melindungi tenaga kerja.

Upah merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam membantu mewujudkan ketenangan kerja, kemampuan berusaha, serta pertumbuhan ekonomi. Melalui ketetapan upah minimum yang setiap tahunnya akan

dinaikkan besarnya, diharapkan dapat terjadi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Pelaksanaan upah minimum di Indonesia bertujuan untuk melindungi hak pekerja, memastikan adanya standar upah yang layak, serta menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pengusaha dan pekerja. Namun, terdapat juga tantangan dalam pelaksanaan upah minimum, seperti tingginya tingkat informalisasi tenaga kerja dan permasalahan penegakan hukum terhadap pelanggaran upah minimum. Oleh karena itu, pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan sistem upah minimum di Indonesia.

B. Pemberian Upah Minimum Kabupaten Tabanan Terhadap Pekerja Tetap Pada Pt. Wanira Tabanan

1. Implementasi Upah Minimum terhadap Pekerja Tetap PT. Wanira Tabanan

Pengaturan hukum mengenai pemberian upah minimum kepada karyawan yang tidak merata terdapat dalam KUHPdata. Dalam pengaturannya, disebutkan bahwa siapapun yang dengan sengaja mengetahui bahwa tindakannya salah namun tetap melakukannya, dapat dikenai denda yang harus dibayarkan kepada pemerintah, serta wajib memberikan ganti rugi kepada karyawan yang dirugikan.

Tindakan ini jelas melanggar norma positif yang berlaku di Indonesia dan berlaku untuk semua orang yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia. Menurut peraturan perundang-undangan, tindakan yang mementingkan diri sendiri atau merampas hak milik orang lain, termasuk hak karyawan untuk kepentingan pribadi maupun perusahaan, dianggap melanggar aturan norma hukum positif di Indonesia (Putro, 2015). Bahkan jika pemilik perusahaan sendiri melakukan tindakan ini dengan sengaja, pelaku tetap akan tunduk pada aturan tersebut.

Dalam hal pemberian upah minimum kabupaten Tabanan terhadap pekerja tetap PT. Wanira Tabanan, pemerintah harus melakukan pengukuran dan penilaian terhadap kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, serta memastikan bahwa upah yang diberikan adil dan sesuai dengan standar kebutuhan hidup pekerja. Pemerintah juga harus memastikan bahwa upah yang diberikan tidak menjadi ganti rugi yang lebih rendah dari pekerja, dan memastikan bahwa upah yang diberikan tidak menjadi alat untuk mendorong pekerja untuk bekerja lebih efisien dan produktif dengan biaya yang lebih rendah.

Ghofur (2020) menerangkan bahwa tindakan pemberian upah minimum hanya dapat terjadi ketika terdapat interaksi antara kedua belah pihak, dengan adanya beberapa unsur objektif dan subjektif yang harus dipenuhi: unsur objektif adalah unsur yang berasal langsung dari pelaku dan melekat padanya. Dalam hal ini, tindakan pemilik perusahaan haruslah didasarkan pada kesadaran dan nurani pribadinya sendiri, tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Sementara itu, unsur subjektif berkaitan dengan kegiatan yang langsung terkait dengan tindakan pelaku, khususnya yang dapat merugikan orang lain. Dalam konteks ini, "orang lain" mengacu pada para karyawan yang berhak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum.

Upah merupakan hak yang diberikan kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai ganti jasa dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian, kesepakatan, dan peraturan yang berlaku, termasuk fasilitas tambahan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang telah atau akan dilakukan (Lestari dkk., 2017). Lebih lanjut, Wiantara (2015) mengatakan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja, semakin besar upah yang akan diterima oleh pekerja. Selain itu, jika perusahaan bersikap kooperatif, mereka dapat mendukung kinerja karyawan dengan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang mereka capai.

Soewono (2007) menerangkan pengaturan hukum mengenai pekerja tercantum dalam Peraturan Perundang-undangan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan ini, dijelaskan tugas dan kewajiban karyawan, serta hak-hak yang mereka miliki selama bekerja di suatu perusahaan. Sebelum memulai pekerjaan, seorang karyawan akan menandatangani kontrak, yang merupakan perjanjian antara karyawan dan pemilik perusahaan yang akan mempekerjakannya. Sesi tanda tangan kontrak biasanya melibatkan banyak pertanyaan, seperti detail pekerjaan yang akan dilakukan dan kesepakatan mengenai gaji. Melalui tanda tangan kontrak, seorang karyawan dapat memastikan besaran gaji yang akan diterimanya dan juga memahami standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, yang membantu mereka bekerja dengan nyaman dan melindungi mereka dari kesalahan perusahaan dalam hal pemberian upah kepada karyawan.

Dalam perhitungan upah, harus memperhatikan upah minimum yang sering dilakukan oleh pemberi kerja (Putu & Arwini, 2020). Jika suatu perusahaan atau pihak yang memberi pekerjaan membayar upah tidak sesuai ketentuan, maka karyawan dapat menggunakan proses penyelesaian hak seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut:

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

Apabila semua upaya hukum telah dilakukan dan belum adanya kesepakatan atau tanggapan dari pihak perusahaan atau pemberi kerja, buruh atau pekerja dapat menempuh jalur pidana yang merupakan upaya terakhir atau ultimatum remedium. Upaya hukum pidana dilakukan dengan cara melaporkan pihak perusahaan atau pemberi kerja ke pihak yang berwajib atau kepolisian. Bagi pengusaha atau pemberi kerja yang membayar upah dengan besaran atau jumlah yang lebih kecil dari upah minimum maka dapat dikenakan

hukuman berupa pidana penjara paling singkat dua belas bulan dan paling lama empat puluh delapan bulan dan/atau denda mulai dari Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta (Ekonomi, 2021).

2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Implementasi Upah Minimum terhadap Pekerja Tetap PT. Wanira Tabanan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi upah minimum, pertama adalah faktor internal. Faktor internal dapat berasal dari pihak karyawan atau dari perusahaan itu sendiri. Dalam konteks implementasi upah minimum, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan mereka, dan efektivitas dalam bekerja menjadi faktor kunci dalam penetapan upah yang akan diterima oleh seorang karyawan (Ghozali & Suprajang, 2018).

Kedua adalah faktor eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor yang dapat berasal dari luar dunia kerja. Pengaruh tersebut dapat memberikan dampak baik maupun buruk bagi seorang pekerja. Menurut Trimaya (2014) ada beberapa hal yang mempengaruhi pemberian upah minimum, yaitu: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial serta perbedaan tingkat pendidikan. Keempat hal tersebut termasuk dalam faktor eksternal. Meskipun begitu, suatu perusahaan atau pihak pemberi kerja tetap harus memberi upah yang layak, sebab upah merupakan perwujudan keadilan sosial dalam memanusiakan manusia dan pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja pada tingkat dimana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan (Mardiyana, 2017). Selain itu terdapat juga beberapa faktor yang dapat berpengaruh selain yang telah disampaikan diatas, yaitu antara lain;

- Kondisi pasar tenaga kerja yang baik dapat meningkatkan implementasi upah minimum. Kondisi pasar tenaga kerja baik akan membuat pekerja lebih menginginkan upah minimum yang lebih tinggi, sehingga perusahaan akan lebih mudah menerapkan upah minimum
- Penetapan upah minimum yang tepat dan sesuai dengan kondisi pasar tenaga kerja dapat memudahkan implementasi upah minimum. Penetapan upah minimum yang tepat akan membuat pekerja lebih menginginkan upah minimum yang lebih tinggi, sehingga perusahaan akan lebih mudah menerapkan upah minimum

- Kondisi ekonomi yang baik dapat memudahkan implementasi upah minimum. Kondisi ekonomi yang baik akan membuat perusahaan lebih menginginkan upah minimum yang lebih tinggi, sehingga mereka akan lebih mudah menerapkan upah minimum
- Kondisi politik yang stabil dapat memudahkan implementasi upah minimum. Kondisi politik yang stabil akan membuat pekerja lebih menginginkan upah minimum yang lebih tinggi, sehingga perusahaan akan lebih mudah menerapkan upah minimum

Kondisi sosial yang baik dapat memudahkan implementasi upah minimum. Kondisi sosial yang baik akan membuat pekerja lebih menginginkan upah minimum yang lebih tinggi, sehingga perusahaan akan lebih mudah menerapkan upah minimum

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Upah atau pengupahan adalah imbalan yang diterima oleh buruh atau karyawan sebagai ganti rugi atas jasa-jasa yang telah diberikan. Tujuan utama pengupahan adalah untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja, menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja, dan memastikan perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Pengupahan di Indonesia didasarkan pada tiga fungsi utama, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi utama tersebut, dengan prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kerja. Pelaksanaan upah minimum bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bersama Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, ditujukan untuk melindungi tenaga kerja.

Implementasi upah minimum terhadap pekerja tetap PT. Wanira Tabanan menunjukkan pentingnya pemerintah dalam melakukan pengukuran dan penilaian terhadap kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, serta memastikan bahwa upah yang diberikan adil dan sesuai dengan standar kebutuhan hidup pekerja. Implementasi upah minimum dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, kondisi politik, dan kondisi sosial.

Upah merupakan faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja, serta dalam menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara pengusaha dan pekerja. Pentingnya sistem pengupahan yang efektif dan adil menjadi prasyarat untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dan stabilitas ekonomi.

Saran

Untuk memastikan penerapan sanksi hukum terhadap pelanggaran upah minimum dapat dilaksanakan secara optimal, penetapan upah minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah. Hal ini akan memastikan bahwa wakil rakyat di DPR ikut terlibat dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh.

Mengingat bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh memiliki tujuan yang sama, yaitu demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan, mekanisme penetapan upah dapat diserahkan kepada kedua pihak tersebut. Ini akan memastikan bahwa penetapan upah dilakukan dengan cara yang adil dan bijaksana.

Pengusaha perlu memperhitungkan dan meningkatkan produktivitas masing-masing pekerja/buruh, sehingga kenaikan upah minimum dapat ditutup dengan adanya kontribusi dari pekerja/buruh dalam peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini akan memastikan bahwa perusahaan tetap dapat berkembang meskipun upah minimum selalu naik setiap tahun.

Untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat tentang kondisi dan kemampuan perusahaan serta pekerja/buruh, Dewan Pengupahan harus membentuk tim peneliti. Hal ini akan memastikan bahwa penetapan upah minimum dilakukan dengan dasar yang lebih solid dan akurat.

Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum, perlu diberikan kesempatan untuk mengajukan penangguhan pemberlakuan upah minimum. Hal ini akan memastikan bahwa pekerja/buruh tidak lagi mendapat perlindungan secara penuh dalam hal pengupahan. Diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan keadilan dalam sistem pengupahan di Indonesia, khususnya dalam hal upah minimum, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Syafi'i Jafri, *Fiqh Muamalah*, Pekanbaru: Suska Press, 2008
Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
Adriani, presentasi Pandangan Pemerintah Terhadap Sistem Pengupahan. Peer

Review RUU Sistem Pengupahan DPD RI. Hotel Bluesky. Jakarta, 23 Mei 2017.

Ahmad, S. Ruky. Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan. Jakarta, Gramedia Pustaka, 2006

Asti Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta; Sinar Grafika, 2009

Djumadi, Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia, Jakarta; Rajawali Grafindo Persada, 2005

DPD RI, Kerangka Acuan Uji Sahih Komite III DPD RI Terkait RUU Sistem Pengupahan. Jakarta, 2017

Eko Wahyudi, dkk., Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), h.

Halim, Ridwan. Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. 2. Jakarta: GhaliaIndonesia, 2001

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta; Djambatan, 1990

Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta; Djambatan, 1983

Markus Sidauruk, Kebijakan pengupahan di Indonesia: Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, Jakarta: Bumi Intitama, Sejahtera, 2013.

Rancangan Undang Undang No.... Tahun 2017 Tentang Sistem Pengupahan, Pasal 1 angka 8 Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan