

Analisis Upah di Perusahaan Industri Printer dan Perlengkapannya di Kabupaten Bekasi Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Aep Risnandar

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan, Indonesia
ar.adhocphi23@gmail.com

Junaedi

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan, Indonesia
junaediyev@yahoo.co.id

Rasman Habeahan

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan, Indonesia
rasman_law@yahoo.co.id

Abstract

This research aims to analyze the Determination and Enforcement of Wages in Companies in the Printer and Equipment Industry Sector in Bekasi Regency Based on the Employment Law. The researcher uses a research method with a Normative Juridical approach, namely legal research carried out by examining library materials or mere secondary materials, emphasizing concepts written in statutory or legal regulations which are conceptualized as rules or norms that benchmark human behaviour, this type of research is an analytical description where the author tries to describe the problem of wages in printer companies as the object and location of research, the data used is primary data in the form of statutory regulations such as the Constitution of the Republic of Indonesia, Government Regulations instead of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation which has been stipulated by Law Number 6 of 2023 and Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Data analysis is an activity carried out by collecting data, both primary data and secondary data, then arranging it in writing to make it easier to map the problem and then analyzing the data to answer the formulated problem identification. The research results show that the determination of minimum wages in companies in the printer and equipment industrial sector in Bekasi Regency is not by labour law, this can result in legal violations and has the potential to cause dissatisfaction among workers, which in turn can affect company productivity. The implementation of wages and wage scale structure in companies in the printer and equipment industrial sector in Bekasi Regency is not carried out as per the provisions of the Labor Law so that it does not affect the determination and application of workers' wages.

Keywords: *Analysis, Determination and Enforcement, Wages, Employment Law.*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Penetapan dan Pemberlakuan Upah di Perusahaan Sektor Industri Printer dan Perlengkapannya di Kabupaten Bekasi Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan Yuridis Normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti sebuah bahan pustaka atau bahan sekunder belaka, dengan menekankan pada konsep yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum yang dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang patokan berprilaku manusia, jenis penelitian adalah deskripsi analitis dimana

penulis mencoba menggambarkan tentang permasalahan pengupahan di Perusahaan printer sebagai objek dan lokasi penelitian, data yang digunakan adalah data primer yang berupa Peraturan Perundang Undangan seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.tentang Ketenagakerjaan. Analisis data yang kegiatan yang dilakukan dengan mengumpulkan data, baik data primer maupun data skunder kemudian disusun dalam sebuah tulisan guna memudahkan dalam pemetaan permasalahan, kemudian di lakukan analisis terhadap data tersebut guna menjawab identifikasi masalah yang dirumuskan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa penetapan upah minimum di perusahaan sektor industri printer dan perlengkapannya di Kabupaten Bekasi tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, hal ini dapat mengakibatkan pelanggaran hukum dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dan Pemberlakuan Upah dan Struktur Skala Upah di perusahaan sektor industri printer dan perlengkapannya di Kabupaten Bekasi tidak di jalankan sebagai mana ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga tidak berpengaruh terhadap penetapan dan pemberlakuan upah pekerja.

Kata Kunci: *Analisis, Penetapan dan Pemberlakuan, Upah, Undang-Undang Ketenagakerjaan.*

Pendahuluan

Konsep negara hukum yang di kembangkan oleh Indonesia, menuntut adanya asas keterbukaan, asas pertanggungjawaban, sehingga sehingga negara hukum yang diharapkan bahwa setiap perbuatan baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, Lembaga mau pemerintah haruslah senantiasa berlandaskan atas hukum, hal tersebut bertujuan agar tercipta suatu keadaan Masyarakat yang tertertib, aman dan Sejahtera, sebagaimana yang di inginkan oleh cita-cita hukum itu sendiri. Keberadaan hukum ditengah Tengah Masyarakat bertujuan untuk mengatur kehidupan bermasyarakat. Hukum hadir dalam Masyarakat sebagai panduan dan sekaligus memberikan perlindungan terhadap Masyarakat terkait aktivitas Masyarakat, dengan kata lain hadirnya hukum untuk menintegrasikan dan mengkordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain.

Marcus Tullius Cicario berpendapat bahwa “Keberadaan hukum akan selalu hadir seiring dengan adanya Masyarakat dalam suatu wilayah (*ubi societas ubi ius*), sehingga hukum menjadi penting karena salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan pada Masyarakat, yang di tuangkan kedalam bentuk Konstitusi Negara. C.F Strong dalam kutipan judulnya “*Modern Political Existing Form*” yang mengetakan “*A Contitution may be said to be a collection of principles according to Rich the powers of the government, the right of the governed, an the relations between the two are adjusted*”. (Konstitusi dikatakan sebagai kumpulan prinsip yang berhubungan dengan kekuasaan pemerintah, hak yang diperintah, dan hubungan antara keduanya disesuaikan)(Hartini et al., 2022).

Berbicara mengenai *Social Defence* dan *Social Walfare*, Konstitusi Indonesia menghendaki adanya keharusan yang dianggap penting (*Condiciones Sine Quibus Non*). Dalam hal ini, Perlindungan sosial dan kesejahteraan sosial merupakan tugas Negara yang harus diberikan kepada warganya. Perlindungan Sosial dalam arti bahwa Masyarakat harus diberikan jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhannya. Seperi jaminan pekerjaan, Upah yang layak, kesehatan, tempat tinggal dan lainnya. Sedangkan Kesejahteraan sosial merupakan prinsip dari sebuah negara demokrasi yang harus diimplementasikan. sebagaimana tercermin dalam Konstitusi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945).(Radian Salman, Rosa Ristawati, Zendy Wulan Ayu, M. Syaiful Aris, 2020)

Pengaturan terkait masalah Upah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 tahun 2023. Dalam UU No 6 tahun 2023 salah satunya berbicara mengenai upah yang layak terhadap pekerja. Upah berperan besar, terhadap kelangsungan hidup pekerja/buruh yang akan memenuhi kebutuhannya. Sebagaimana hal tersebut yang disampaikan oleh *Edwin B. Flippo*, bahwa dalam sistem pengupahan salah satu indikatornya adalah sistem upah menurut produksi, sistem upah menurut senioritas dan sistem upah menurut kebutuhan.(Efendi et al., 2020) upah menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan 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”.(Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

Sistem pengupahan selalu berubah. Hal ini, tergantung dari ekonomi politik yang mempengaruhi. Sistem pengupahan yang dibicarakan, merujuk pada aturan hukum yang mengaturnya. Mengenai sistem pengupahan tersebut, telah dilakukan perubahan yang signifikan. Perubahan ini, dibuktikan dengan produk hukum, sampai indikator penetapan upah, dari segi produk hukum, penetapan upah tidak lagi menggunakan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melainkan telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Isi penetapan upah dalam PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 ini berbeda dengan UU Nomor 13 Tahun 2003, khususnya dalam penetapan upah minimum. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.(Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

Upah Minimum menurut Sonny Sumarsono yang dalam jurnal *De Jure* mengatakan upah minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral.(Budijanto, 2017) Sementara Case & Fair mengatakan bahwa upah minimum adalah upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjanya. Maka, dalam hal ini, upah minimum merupakan upah pokok dan tunjangan, sedangkan Upah Pokok Minimum merupakan upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, maupun sub sektoral.

Permasalahannya, Upah Minimum mempunyai peranan penting untuk perusahaan/pemberi kerja memberikan upah kepada pekerja/buruh. Saat ini, Pekerja sebagai salah satu pemilik tenaga yang akan memproduksi barang. Sehingga, atas kerjanya diberikan hak untuk mendapatkan upah yang layak dari sebuah perusahaan.

Dalam Konvensi Penetapan Upah Minimum yang diselenggarakan oleh ILO (*International Labour Organization*) tahun 1970, pada ketentuan Pasal 3 ayat menyebutkan:(Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970, 1970)

“Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum,

sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, harus mencakup:

- a. Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya;
- b. Faktor-Faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi

Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berupaya melakukan perbaikan dan penyempurnaan yang sebelumnya belum diatur dalam ketentuan UU ketenagakerjaan yang lama, salah satunya nya terkait masalah pengupahan. Upah minimum yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan penghasilan yang layak. Selain penetapan upah minimum, undang-undang juga mengatur mengenai struktur skala upah. Hal ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi pengusaha dalam menentukan upah pekerja yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih. Meskipun adanya regulasi mengenai penetapan upah minimum dan struktur skala upah, implementasi undang-undang belum di jalankan secara optimal.

Kabupaten Bekasi dikenal sebagai salah satu pusat industri Indonesia, banyak Perusahaan yang melakukan bisnis di Kabupaten Bekasi, dari beberapa Perusahaan yang ada di kawasan Industri di Kabupaten Bekasi ada beberapa Perusahaan yang di jadikan sebagai lokus penelitian ini seperti PT Muramoto Elektronika Indonesia, PT DAIHO Indonesia dan PT Kiyokuni Indonesia. adalah perusahaan yang bergerak di sektor ini dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian lokal dan nasional. Ketiga Perusahaan tersebut dalam pemebrian upah terhadap para karyawannya belum berjalan sebagaimana yang diamanatkan dalam peratutran perundang-undangan, berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan analisis terhadap pelaksanaan sisitem pengupahan di ketiga Perusahaan tersebut.

Menetapkan dan memberlakukan upah merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya berdampak langsung pada kehidupan pekerja, namun juga berdampak pada produktivitas, stabilitas organisasi, dan hubungan pekerja-manajemen. Oleh karena itu, proses-proses ini harus dianalisis secara cermat untuk memastikan keberlanjutan dan kesehatan lingkungan kerja. Hal ini perlu di lakukan untuk mengeliminir perbedaan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja, karena dari masing masing pihka memiliki cara pandang yang berbeda terkait pemasalahan pengupahan,

Perbedaan kepentingan yang kompleks antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah menjadi salah satu penyebab utama kesulitan dalam penetapan dan pemberlakuan upah di perusahaan sektor industri printer. Dinamika ketidaksepakatan atau ketegangan yang muncul dari perspektif yang berbeda ini dapat menciptakan tantangan dalam mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan

Untuk menjamin agar pekerja mendapatkan upah yang layak, maka kehadiran pemerintha sangat diharapkan karena, kehadiran pemerintah dalam mengatasi permasalahan pengupahan yang Selama ini selalu menjadi permasalahan dalam penentuan umpah minimum di harapkan dan mengeluarkan kebijakan yang dapat menguntungkan semua pihak(Wulandari et al., 2019)

Dalam praktik penyelenggaraan negara di seluruh dunia, konsep negara kesejahteraan secara umum berarti bahwa negara harus memperluas tanggung jawabnya terhadap urusan sosial ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Perkembangan inilah yang melegitimasi “negara intervensi” di abad ke-20. Sejalan dengan tujuan akhir setiap negara untuk menciptakan kesejahteraan nasional (*bonum publicum, common good, common wealth*). Konsep negara kesejahteraan, bukan hanya sekedar penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, tetapi juga penanggung jawab utama keadilan sosial, kesejahteraan umum, dan terwujudnya sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat (Tania et al., 2021).

Banyak teori tentang negara kesejahteraan yang di sampaikan oleh para ahli, hal tersebut tentunya di dasari pada cara pandang sudut pandang dari masing masing latarbelakang disiplin ilmu yang mereka pahami, seperti negara kesejahteraan yang dikemukakan oleh *Friedman*, dan *Jan M. Bruckman* berfokus pada tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan warganya dalam hal: Pemuasan kebutuhan dasar hidup (*basic need*), pemuasan kebutuhan sosial, Jasa termasuk intervensi ekonomi pasar. Tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan warga negaranya bukan sekedar hak politik atau ekonomi, melainkan berdimensi hukum. Sementara itu Lawrence M. Friedman secara khusus mengemukakan bahwa negara kesejahteraan adalah tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan warga negaranya dalam skala luas, tidak hanya mencakup perbankan, telekomunikasi, dan transportasi, tetapi juga intervensi pasar. Dalam cakupan yang luas ini, tanggung jawab negara mencakup tindakan hukum dan kelembagaan untuk menjamin kesejahteraan warga negaranya (Fuadi, 2016).

Ross Cranston, definisi negara kesejahteraan selalu menjadi tanggung jawab pemerintah atas penyediaan kebutuhan dasar dan layanan sosial, termasuk perumahan, pendidikan, gizi, kesehatan, dan keamanan kerja sebagai hak politik. dan bukan sumbangan sukarela. Juga termasuk tunjangan pengangguran, iuran jaminan sosial dan jaminan kerja. Menurut Muchsan, negara hukum kesejahteraan ditandai dengan adanya tujuan negara untuk meningkatkan taraf hidup warga negaranya secara merata dan mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan selengkap-lengkapnnya kepada masyarakat. Tanpa pelayanan yang berkualitas dan adil, kehidupan masyarakat tidak dapat diperkaya. (Tista, 2015)

Mengacu pada pendapat yang di sampaikan oleh Muchsan, dimana hal tersebut sesuai dan sejalan dengan apa yang di rumuskan dalam Pembukaan UUD 1945 dan teks pokok UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 33, dan Pasal 34. Sebagaimana diutarakan Sri Soemantri Martosoewinyo, negara kesatuan Republik Indonesia sejak awal mempunyai konsep negara kesejahteraan. Hal tersebut dapat dibaca pada alinea keempat Pembukaan UUD 1945 sebagai berikut: (1) Melindungi segenap bangsa Indonesia dan segala pertumpahan darah; (2) memajukan kesejahteraan umum; (3) Pencerahan kehidupan masyarakat; (4) Berkontribusi pada terwujudnya ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Konsep negara kesejahteraan juga merupakan alternatif demokrasi konstitusional pada abad ke-20, sebagai reaksi terhadap pluralisme liberal yang berlebihan di negara demokrasi konstitusional abad ke-19 (afifi Fakultas Hukum Esa Unggul, 2020)

Konsep negara kesejahteraan dalam UUD 1945 dalam kontek kesejahteraan bagi tenaga kerja dapat dilihat pada ketentuan Pasal 27 Ayat (2) berbunyi sebagai berikut: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. bagi kemanusiaan”. Artinya negara harus menyediakan lapangan kerja dan penghidupan yang layak melalui penetapan upah yang

layak bagi seluruh rakyat. Artinya kita mempunyai kewajiban (baik moril maupun materil) untuk berusaha semaksimal mungkin menghasilkan orang-orang yang mampu. Pasal 27 ayat (2) memberikan semacam kriteria berhasil tidaknya suatu negara/pemerintah dalam menyelenggarakan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat (keadilan sosial). Keadilan sosial tidak terjadi secara terpisah. Hal ini erat kaitannya dengan keadilan hukum, politik, sosial dan ekonomi. Keadilan ekonomi berkaitan dengan distribusi penghidupan, yaitu distribusi pendapatan dan kekayaan di antara anggota masyarakat. Mengutip David Miller dalam *Social Justice*, ada tiga pedoman dasar dalam pembagian makanan secara adil. Pertama asas hak dan kewajiban, kedua asas retribusi, dan ketiga asas kinerja kebutuhan. (Hasan, 2021) Peran negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat mencakup empat cara: (Hasan, 2021)

- (1) penguasaan cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak;
- (2) penguasaan bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya;
- (3) pemeliharaan fakir, miskin dan anak-anak terlantar;
- (4) penetapan upah yang layak dan penyediaan lapangan kerja

Keempat parameter tersebut hendaknya dijadikan tolak ukur negara kesejahteraan Indonesia yang berkeadilan bagi seluruh rakyat, baik yang berwujud maupun tidak berwujud.

Aspek lain dari negara kesejahteraan berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Jika kita memperhatikan aspek kesejahteraan ekonomi, maka negara, pengusaha, dan masyarakat harus bisa menerapkan asas kekeluargaan sebagai ciri kesejahteraan ekonomi Indonesia. Pasal 34 mencerminkan makna yang seutuhnya dari prinsip-prinsip kesejahteraan sosial di Indonesia. Pengertian kesejahteraan sosial dalam UUD 1945 tidak hanya mencakup hal-hal yang dilaksanakan sehubungan dengan fungsi Kementerian Sosial, tetapi juga harus mencakup seluruh kebijakan kesejahteraan, seperti kebijakan upah, sistem jaminan sosial, layanan kesehatan, dan layanan publik lainnya. Kebijakan terkait dengan masalah kesejahteraan di dalam hukum positif indoneisa haruslah senantiasa diatur dalam sebuah produk hukum hal tersebut untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi seluruh rakyat Indonesia bahwasan mereka berhak mendapatkan kesejahteraan dan hidup layak. Menurut Gustav Radbruch, hukum adalah suatu hal positif yang dapat mengatur kepentingan setiap orang dalam masyarakat dan harus selalu ditaati, meskipun hukum positif dianggap tidak adil (Prayogo, 2016). Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum akan berfungsi dengan baik. Dengan kata lain, kepastian hukum berarti siapa yang mempunyai hak dan siapa yang berhak mempunyai hak (Muhammad Ridwansyah, 2016).

Sudikno juga menjelaskan bahwa kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum dan keadilan itu sendiri berbeda. Hukum bersifat umum, individualistis, dan menggeneralisasi, namun keadilan itu sendiri mempunyai sifat yang berbeda: bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menggeneralisasi. Jelas dari hakikat hukum dan keadilan bahwa keadilan dan hukum adalah dua hal yang berbeda. Oleh karena itu, kepastian hukum adalah berlakunya suatu hukum sesuai dengan nilai hukumnya.

Berbeda dengan yang di sampaikan oleh Sudikno Mertokusumo, Nusrhassan Ismail berpendapat bahwa untuk menghadirkan kepastian hukum pada suatu peraturan hukum, diperlukan beberapa persyaratan dalam struktur internal norma hukum itu sendiri (APRILIA

SILVI SUCIANA, 2023). kepastian hukum memerlukan adanya prakarsa pengaturan hukum dalam undang-undang yang ditetapkan oleh pihak-pihak yang berwenang. Oleh karena itu, peraturan yang dibentuk dapat mempunyai dimensi hukum dan menjamin bahwa hukum bertindak sebagai peraturan yang harus ditaati oleh masyarakat dan warga negara.

Kepastian hukum dalam mekanisme penegakan hukum memberikan landasan yang kokoh bagi pemangku kepentingan untuk memahami konsekuensi pelanggaran. Undang-undang ketenagakerjaan harus melindungi pekerja yang mungkin menjadi sasaran pelecehan atau pemotongan gaji secara tidak sah. Kepastian hukum harus mencakup perlindungan yang jelas dan efektif bagi pekerja, seperti hak untuk menyampaikan keluhan, penyelesaian perselisihan, dan kompensasi.

Struktur Skala Upah mengacu pada hierarki atau tingkat gaji berdasarkan faktor tertentu, seperti: Tingkat pengalaman, keterampilan, pendidikan dan jabatan pekerja. Memasukkan mekanisme perundingan bersama dalam undang-undang ketenagakerjaan dapat berdampak signifikan terhadap tren pasar tenaga kerja. Undang-undang dapat meningkatkan produktivitas dan insentif kerja yang lebih tinggi dengan menciptakan struktur skala upah yang adil.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka konsep teori kepastian hukum menjadi rujukan penting dalam pembahasan makalah tentang Penetapan dan Penegakan Upah pada Perusahaan Industri Printer dan Perlengkapannya di Kabupaten Bekasi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Standar hukum yang jelas dan dapat diterima serta dipahami oleh semua pihak diperlukan untuk memberikan panduan yang kuat bagi penerapan dan kepatuhan ketentuan upah yang sah.

Masalah pengupahan tentunya tidak terlepas dari masalah perjanjian kerja yang dilakukan oleh para pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja. perjanjian kerja merupakan dasar bagi seseorang untuk melakukan perbuatan hukum dalam hubungan industrial. Dalam KUHPdata Pasal 1313 perjanjian adalah suatu perbuatan yang dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih, berdasarkan hal tersebut jelas terlihat bahwa suatu hubungan hukum timbul dari suatu perjanjian yang mewajibkan seseorang atau lebih untuk melakukan suatu perbuatan atau menahan diri dari suatu perbuatan. Suatu perikatan, berdasarkan keberadaan perjanjian dan ketentuan hukum yang berlaku, dan kesepakatan adalah hasil perundingan antara para pihak yang mengikat penawaran dan penerimaan yang disampaikan oleh kedua belah pihak.

R. Subekti mendefinisikan perjanjian sebagai peristiwa yang dimana satu pihak melakukan perjanjian kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan perbuatan atau sesuatu hal tertentu (Gumanti, 2012), lebih lanjut Subekti mengatakan bahwa perikatan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.

Dalam hubungannya dengan perjanjian kerja ada 2 jenis perjanjian yang biasanya digunakan dalam hubungan industrial yaitu :

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

2. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dua jenis perjanjian tersebut dalam memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha karena dalam isi perjanjian tersebut memuat dan mengatur kepentingan dari masing masing pihak, tentunya penyusunan perjanjian tersebut berpegang pada asas yang menjadi dasar syarat sahnya perjanjian. Sedangkan bila di tinjau dari bentuknya perjanjian terbagi menjadi dua yaitu tertulis dan tidak tertulis. Perjanjian tertulis dibuat secara tertulis oleh para pihak sedangkan perjanjian tidak tertulis dibuat secara lisan oleh para pihak dengan hanya berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak tersebut.

Fungsi dari perjanjian sebagai alat bukti yang akan menjelaskan jika terjadi sengketa akibat dari perjanjian tersebut yang tidak dilaksanakan dengan kata lain wanprestasi (Fauza Tuanaya, 2020).

Suatu perjanjian dikatakan sah dan tidak sah, dapat kita lihat dan uji dari beberapa syarat sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, syarat tersebut dibagi menjadi dua yaitu syarat pertama dan kedua sebagai syarat subjektif yang berarti ada para pihak yang membuat perjanjian itu sedangkan syarat yang ketiga dan keempat merupakan syarat objektif yang berarti ada objek yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut, untuk dikatakan sebagai perjanjian yang sah dan memiliki kekuatan hukum tetap. Akibat hukum perjanjian menurut Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak yang telah menyepakatinya. Hal itu berarti, para pihak dalam perjanjian, yang telah menyepakati janji-janji di dalam perjanjian, terikat untuk memenuhinya. Dari ketentuan ini bisa disimpulkan asas, bahwa: janji itu mengikat.

Dalam mengadakan suatu perjanjian, tidak hanya perlu memenuhi kewajiban-kewajiban yang terkandung dalam perjanjian, tetapi juga memperhatikan sifat perjanjian, yang ditentukan oleh akal sehat, adat istiadat dan hukum, menurut Pasal 1339 KUH Perdata. Selain itu, Pasal 1347 KUH Perdata juga menjelaskan hak dan kewajiban adat dalam perjanjian. Suatu perjanjian dianggap ada atau dimasukkan ke dalam syarat dan ketentuan meskipun tidak disebutkan dalam perjanjian. Jika prestasi merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak, dan sebaliknya, maka terjadi wanprestasi. Jika para pihak gagal memenuhi kewajibannya yang diatur dalam perjanjian yang dibuat.

Metode

Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian “Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi” (Marzuki, 2016) Jenis Penelitian yuridis normatif penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti sebuah bahan pustaka atau bahan sekunder belaka (Dawis et al., 2023) penelitian yuridis normatif ditekankan pada konsep yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum yang dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang patokan berprilaku manusia

dianggap pantas. Adapun yang dimaksud pada penelitian ini adalah menganalisis implementasi terhadap Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap penetapan upah minimum.

Spesifikasi penulisan dalam penulisan disertasi, yang gunakan adalah pendekatan Deskriptif Analisis, adapun pengertian dari metode deskriptif analisis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum Penelitian ini menggunakan bahan (bahan sekunder) atau penelitian hukum perpustakaan yang secara garis besar ditujukan kepada penelitian asas-asas hukum dan penelitian terhadap sistematika hukum. data primer dalam penelitian ini yaitu Peraturan Perundang Undangan seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.tentang Ketenagakerjaan Selain peraturan perundang-undangan terdapat juga yurisprudensi atau perjanjian internasional. Dalam menganalisis data dilakukan dengan metode Yuridis-Kualitatif, dimana data yang diperoleh menekankan pada tinjauan normatif terhadap objek penelitian dan peraturan yang ada sebagai hukum positif.

Hasil dan Pembahasan

Penetapan Upah Minimum Di Perusahaan Sektor Industri Printer dan Perlengkapannya Di Bekasi Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Sistem Penetapan Upah Minimum di Indonesia, tidak jauh dari legitimasi hukum yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tagun 2022 tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 tahun 2023. Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah instrumen hukum yang melegitimasi persoalan perburuhan dan memberikan norma-norma yang ada pada pasal-pasal yang ada. Sepak terjang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, bermula pada produk hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah cukup eksis di tahun 1997. Dari Tahun 1997 sampai Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, merupakan produk hukum yang berbicara mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, dari segala produk hukum tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang responsif terhadap kepentingan kaum buruh. Oleh karena itu, dapat dijelaskan mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang responsif.

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja/pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang menjelaskan 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” (Pasal 1 angka 30).

Peraturan terkait dengan mekanisme penetapan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, secara sistimatikanya sebagai berikut:

- a. Penetapan upah minimum di tingkat propinsi dan Kabupaten /kota (Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/ perundingan kolektif (Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- c. Penetapan struktur dan Skala Upah (Pasal 92 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Peninjauan upah secara berkala (Pasal 92 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pada pasal yang membahas mengenai Upah Minimum telah dijelaskan oleh Pasal 89 yaitu: Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota; Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota:

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak;
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Ketentuan yang telah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa dalam penetapan upah minimum harus bersandarkan pada kebutuhan hidup layak. Adapun yang dimaksud dengan komponen kelayakan standar hidup, yaitu: a) Kelayakan pangan dan nutrisi; b) Kelayakan pakaian; c) Kelayakan perumahan, air dan sanitasi; dan d) Kelayakan layanan yang dibutuhkan (layanan medis, perlindungan sosial, dan lainnya).

3. Setiap orang dapat, tanpa rasa malu dan terhalang, berpartisipasi sepenuhnya dalam interaksi sehari-hari dengan orang lain, yaitu: a) Setiap orang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar secara terhormat; dan b) Tidak seorangpun diperbolehkan hidup dalam kondisi sedemikian rupa sehingga cara mereka memenuhi kesejahteraannya dengan merendahkan diri atau mengabaikan kebebasan dasarnya, seperti dengan menjadi pengemis, menjadi pekerja seks atau memperbudak diri, hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Komponen kebutuhan hidup layak, sebagai standarisasi Pemerintah dalam menetapkan upah minimum. Sehingga legitimasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah bentuk keberpihakan pemerintah terhadap kesejahteraan kaum buruh. Namun, tidak aturan turunan yang berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sesuai dengan norma yang berlaku. Seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yang mencari celah dalam mendistorsikan pada aturan undang-undang a quo. Seperti sebagaimana dimaksud pada Pasal 44 yang mengatakan bahwa:

1. Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum;
2. Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai

berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Penetapan Upah minimum telah berkembang, sebagaimana sesuai dengan perkembangan dari produk hukum itu sendiri. Seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatribusikan kepada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Bentuk dari Undang-Undang ini sangatlah berbeda dengan Undang-Undang sebelumnya. Sebab Pembahasan Ketenagakerjaan tidak lagi sebagai produk hukum yang diberlakukan secara umum. Melainkan, ketenagakerjaan ini dispesifikasikan dalam klaster Undang-Undang Perppu No.2 tahun 2022. Klaster Ketenagakerjaan sebagai aturan yang mengatur dalam Undang-Undang a quo. Aturan ketenagakerjaan, memiliki perbedaan dalam pelaksanaan maupun sistem penetapan upah minimum. Upah Minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja termuat dalam klaster ketenagakerjaan pada Pasal 88C, Pasal 88D dan Pasal 88F yaitu:

1. Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi.
2. Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
3. Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
4. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.
5. Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
6. Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki Upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan Upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.
8. Upah minimum dihitung dengan formula perhitungan upah minimum;
9. Formula perhitungan upah minimum harus mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu;
10. Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan upah minimum.

Semenjak perubahan Penetapan Upah Minimum, nampaknya terlihat memiliki perbedaan dalam menetapkan formula upah minimum itu sendiri. Apabila mengacu kembali, dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, maka sistem penetapan upah harus bersandarkan pada Kebutuhan Hidup Layak. Sedangkan dalam Undang-Undang yang baru ini, kebutuhan hidup layak tidak lagi menjadi standarisasi bagi Pemerintah, akan tetapi melihat dari pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu.

Ketentuan yang baru mengenai penetapan upah minimum, memiliki ketidaksesuaian

dengan komponen dasar kehidupan yang layak. Seperti Konvensi Penetapan Minimum International Labour Organization 1970 pada pasal 3 yaitu:

”Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, harus mencakup: pertama, kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok sosial lainnya; kedua, faktor ekonomi termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.”

Secara lebih jauh, Pemerintah Indonesia telah menetapkan upah minimum yang berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Adapun dalam implementasi penetapan upah minimum yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia, mengalami polemik pada masyarakat pekerja Indonesia. Aturan turunan Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan jo Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan merupakan bentuk implementasi pada Undang-Undang Cipta Kerja. Sebagaimana disebutkan pada Pasal 26 Peraturan Pemerintah tersebut yaitu:

1. Provinsi atau kabupaten/kota yang memiliki Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) huruf a melakukan penyesuaian nilai Upah minimum setiap tahun.
2. Penyesuaian nilai Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung menggunakan formula penghitungan Upah minimum dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.
3. Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang disimbolkan dengan a merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/ kota.
4. Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai berikut:

$$UM(t+1) = UM(t) + \text{Nilai Penyesuaian } UM(t+1)$$

Yang dimaksud dengan "UM(t+1)" adalah Upah minimum yang akan ditetapkan.

Yang dimaksud dengan "UM(t)" adalah Upah minimum tahun berjalan.

Yang dimaksud dengan "Nilai Penyesuaian UM(t+1)" adalah nilai penyesuaian Upah minimum yang akan ditetapkan.

5. Nilai penyesuaian Upah minimum dalam formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dihitung sebagai berikut:

$$\text{Nilai Penyesuaian } UM(t+1) = \{\text{Inflasi} + (PE \times a)\} \times UM(t)$$

Yang dimaksud dengan "inflasi" adalah inflasi provinsi yang dihitung dari perubahan indeks harga konsumen periode September tahun berjalan terhadap indeks harga konsumen periode September tahun sebelumnya (dalam persen). Yang dimaksud dengan "PE" adalah pertumbuhan ekonomi yaitu:

- a. bagi provinsi, dihitung dari perubahan produk domestik regional bruto harga konstan

provinsi kuartal I, kuartal II, kuartal III tahun berjalan, dan kuartal IV pada tahun sebelumnya terhadap produk domestik regional bruto harga konstan provinsi kuartal I, kuartal II, kuartal III tahun sebelumnya, dan kuartal IV pada 2 (dua) tahun sebelumnya (dalam persen).

- b. bagi kabupaten/kota, dihitung dari perubahan produk domestik regional bruto harga konstan kabupaten/kota tahun sebelumnya terhadap produk domestik regional bruto harga konstan kabupaten/kota 2 (dua) tahun sebelumnya (dalam persen).
6. Simbol a sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan variabel yang berada dalam rentang nilai 0,10 (nol koma satu nol) sampai dengan 0,30 (nol koma tiga nol).
7. Simbol a sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditentukan nilainya Oleh dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota dengan mempertimbangkan : a) tingkat penyerapan tenaga kerja; dan b) rata-rata atau median Upah.

Huruf a

Yang dimaksud dengan "tingkat penyerapan tenaga kerja" adalah hitungan pengurangan angka 1 (satu) dengan tingkat pengangguran terbuka pada provinsi atau kabupaten/ kota yang dihitung dari survei angkatan kerja nasional pada bulan Agustus paling lama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "rata-rata Upah" adalah rata-rata Upah Pekerja/ Buruh di luar penyelenggara negara pada provinsi atau kabupaten/ kota yang dihitung dari survei angkatan kerja nasional pada bulan Agustus paling lama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia. Yang dimaksud dengan "median Upah" adalah median Upah Pekerja/ Buruh di luar penyelenggara negara pada provinsi atau kabupaten/ kota yang dihitung dari survei angkatan kerja nasional pada bulan Agustus paling lama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia.

8. Selain pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dalam menentukan a dapat mempertimbangkan faktor lain yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan.
9. Jika nilai penyesuaian Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) lebih kecil atau sama dengan 0 (nol), Upah minimum yang akan ditetapkan sama dengan nilai Upah minimum tahun berjalan.
10. Data yang digunakan untuk penghitungan nilai penyesuaian Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Penetapan upah minimum, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah berubah secara signifikan. Sebab, mengenai penjelasan penetapan upah, ternyata telah diubah menjadi setiap 1 (satu) tahun sekali. Selain itu, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada pasal 25 ayat 2 harus berdasarkan kondisi ekonomi ketenagakerjaan. Justru hal ini berbanding terbalik dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak *jo* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Penetapan upah minimum berdasarkan survei kebutuhan hidup layak merupakan langkah yang adil dan sesuai dengan kondisi nyata kebutuhan para pekerja di Kabupaten Bekasi. Sistem ini membantu menciptakan lingkungan ekonomi yang seimbang, mendukung keadilan sosial dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Pertama-tama, penetapan upah minimum berdasarkan survei kebutuhan hidup layak mencerminkan pemahaman yang lebih akurat terhadap biaya hidup yang sebenarnya. Survei ini memperhitungkan faktor-faktor penting seperti kebutuhan dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan transportasi. Dengan mendasarkan upah minimum pada kebutuhan hidup yang sesungguhnya, pemerintah dapat memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Upah minimum yang diperoleh dari survei kebutuhan hidup layak juga menciptakan landasan yang lebih kuat untuk mencapai kesejahteraan sosial. Ini karena upah yang mencukupi memungkinkan pekerja untuk menjalani kehidupan yang lebih layak dan memberikan kontribusi positif terhadap ekonomi nasional. Saat pekerja memiliki daya beli yang baik, mereka cenderung menghabiskan lebih banyak, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional. Upah minimum yang mencukupi juga mengurangi ketidaksetaraan ekonomi, meminimalkan kesenjangan pendapatan dan memberikan kontribusi positif terhadap distribusi kekayaan.

Selain itu, penetapan upah minimum berdasarkan survei kebutuhan hidup layak menangkap perbedaan biaya hidup di berbagai wilayah. Kondisi ekonomi, biaya perumahan, dan tingkat inflasi dapat bervariasi secara signifikan antar daerah. Dengan melakukan survei yang memperhitungkan faktor-faktor ini, pemerintah dapat menentukan upah minimum yang disesuaikan dengan kondisi lokal. Ini penting untuk memastikan bahwa pekerja di semua wilayah memiliki akses yang setara terhadap standar hidup yang layak, mengurangi disparitas antar daerah.

Keunggulan dari pendekatan ini juga terletak pada fakta bahwa survei kebutuhan hidup layak mencerminkan dinamika perubahan biaya hidup seiring waktu. Perubahan harga barang dan layanan, serta evolusi kebutuhan hidup, dapat tercermin dalam penyesuaian upah minimum. Hal ini membantu menjaga daya beli pekerja dari waktu ke waktu, menjadikan sistem ini lebih responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi dan sosial.

Penting untuk diingat bahwa penetapan upah minimum berdasarkan survei kebutuhan hidup layak bukan hanya tentang memberikan penghasilan yang cukup, tetapi juga tentang menghormati hak pekerja. Pekerja berhak mendapatkan upah yang adil dan dapat memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarganya. Dengan memprioritaskan survei kebutuhan hidup layak, pemerintah mengakui peran penting pekerja dalam pembangunan ekonomi dan mendorong praktik-praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Di samping itu, penetapan upah minimum berdasarkan survei kebutuhan hidup layak dapat memotivasi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dengan memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak, perusahaan mungkin akan merancang strategi bisnis yang lebih berkelanjutan, fokus pada inovasi, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang

lebih positif, di mana produktivitas dan kesejahteraan pekerja saling mendukung.

Penetapan Upah Minimum Di PT Muramoto Electronic Indonesia Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Muramoto Elektronik Indonesia atau PT MEI adalah sebuah perusahaan manufacturing asing (PMA) dengan pusat perusahaan yaitu Muramoto Industry di Jepang. Perusahaan yang berada di kawasan EJIP. PT. Muramoto Elektronik Indonesia ini merupakan sebuah perusahaan perakitan yang berada di kawasan EJIP dengan bidang usaha perakitan dan produksi recorder elektronik, video maupun produk untuk printer. Didirikan di Bekasi berdasarkan Akte Notaris Sutjipto, SH nomor: 27 tanggal 5 Juni 1995 dan persetujuan Penanaman Modal Asing nomor: 186/I/PMA/1993 tanggal 12 Oktober 1993

Di PT Muramoto Elektronik Indonesia ini kestabilan dan hubungan kerja yang kokoh terwujud melalui perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah diterapkan. Kesepakatan ini mencakup hak dan kewajiban setiap pekerja dan syarat-syarat kerja, termasuk didalamnya diatur tentang mekanisme penetapan upah minimum melalui perundingan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 48 Perjanjian Kerja Bersama PT Muramoto Elektronik Indonesia.

Sebelum Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diterbitkan, PT.MEI menetapkan upah minimum sektoral (UMSK) untuk para pekerjanya termasuk pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Perusahaan ini masuk kedalam kategori industri printer dan perlengkapannya dengan nomor KBLI 26220. Pada tahun 2018 sampai 2020 PT MEI menetapkan upah minimum untuk pekerjanya sebesar UMSK yang berlaku di tahun tersebut sesuai keputusan Gubernur Jawa Barat.

Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah adalah suatu kebijakan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dan memastikan bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan layak atas usaha mereka. Dalam penetapan upah minimum, peneliti berpendapat ada beberapa unsur didalamnya, diantaranya kenaikan nominal, kenaikan selisih, dan kenaikan presentasi. Ketiga unsur ini memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana upah minimum dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan untuk menentukan dasar penetapan upah minimum serta kenaikan upah di perusahaan.

Penetapan upah minimum dengan memperhatikan ketiga unsur tersebut memiliki dampak yang signifikan pada berbagai sektor ekonomi. Kenaikan nominal, kenaikan selisih, dan kenaikan presentasi bersama-sama menciptakan kerangka kerja yang seimbang untuk menetapkan upah minimum dan kenaikan upah yang adil dan sesuai dengan kondisi ekonomi saat itu. Selain memberikan perlindungan kepada pekerja, kebijakan upah minimum yang bijaksana juga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dengan meningkatkan daya beli masyarakat serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan, upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dengan memperhitungkan kenaikan nominal, kenaikan selisih, dan kenaikan presentasi merupakan langkah strategis untuk mencapai keseimbangan antara perlindungan pekerja dan dukungan terhadap pertumbuhan ekonomi.

Meskipun PT MEI menetapkan upah minimum pekerja PKWT di atas upah minimum kabupaten (UMK), masih ada risiko timbulnya diskriminasi. Perbedaan dalam penetapan upah

minimum di PT MEI dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, mempengaruhi motivasi dan kepuasan pekerja. Kurangnya jaminan kesejahteraan dan kesetaraan bersama dengan efek psikologis dan longgar pengawasan, dapat memberikan dampak negatif pada hubungan antara perusahaan dan pekerja

Implikasi hukum dari diskriminasi ini dapat melibatkan tuntutan hukum oleh pekerja yang merasa dirugikan. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan yang terkait dapat digunakan sebagai dasar untuk menuntut perlakuan yang adil dan setara serta perlakuan diskriminasi dalam hal upah. Oleh karena itu, PT MEI perlu mempertimbangkan kembali kebijakan pengupahan mereka untuk menghindari risiko hukum, sanksi administrasi dan menjaga hubungan baik dengan pekerja dan masyarakat.

Penetapan Upah Minimum Di PT Daiho Indonesia Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan

PT. Daiho adalah perusahaan manufaktur asal Jepang, yang telah berdiri beroperasi sejak tahun 2002 di Indonesia, perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan produk dan komponen dengan bahan dasar plastik, PT Daiho Indonesia mengawali operasinya di Indonesia dengan mendirikan pabrik di Batam, kemudian pada tahun 2012 mendirikan pabrik di Bekasi. Perusahaan ini merupakan salah satu entitas dari perusahaan asal Jepang, DAIHO INDUSTRIAL Co., Ltd.

Di PT DAIHO Indonesia belum ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sehingga dalam penetapan upah minimum, PT Daiho Indonesia tidak memberlakukan upah minimum sektoral (UMSK) tetapi hanya mengacu ke penetapan upah minimum kabupaten (UMK) Hal tersebut dikarenakan sudah tidak ada lagi penetapan upah minimum sektoral di Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Berbeda dengan PT MEI, di perusahaan Daiho Indonesia memberikan kenaikan nominal upah minimum kepada pekerja PKWT/Kontraknya, untuk tahun 2023 sebesar Rp5.137.576,00, tetapi tidak memberikan kenaikan upah kepada pekerja tetapnya, baik kenaikan selisih dan kenaikan presentasi dengan alasan menunggu keputusan Mahkamah Agung terkait upaya uji materi penetapan upah minimum kabupaten di provinsi Jawa Barat tahun 2023. Perbedaan kebijakan ini dapat menciptakan ketidaksetaraan di antara dua kelompok pekerja. Pemberian kenaikan upah pada pekerja PKWT/kontrak, namun tidak pada pekerja PKWT/tetap, dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan pekerja PKWT/tetap yang mungkin merasa diabaikan atau kurang dihargai.

Untuk menekan biaya kenaikan selisih tersebut PT DAIHO Indonesia mengalihkan jenis perjanjian kerjanya ke perjanjian kerja paruh waktu/outsourcing dan perjanjian kerja magang. Untuk itu, pekerjaan yang outsourcing telah menjadi kedok bagi perusahaan untuk dapat melaksanakan politik upah murah. Sebagaimana data Badan Pusat Statistik terkait jumlah Angkatan Kerja Nasional pada Februari sebanyak 146,62 juta orang. Angka ini naik sebesar 2,61 juta atau di presentase menjadi 0,24 persen poin. (Badan Pusat Statistik).

Angka presentase pekerja naik, justru bukan pekerjaan yang jenisnya adalah kontrak atau tidak kontrak. Justru kenaikan angkatan kerja nasional adalah pekerjaan yang bersifat informal sebesar 0,15 persen poin. Oleh karena itu, dapat menjadi analisa bahwa, tingkat pekerjaan informal adalah salah satunya, penerimaan pekerjaan oleh perusahaan berjenis paruh waktu. Hal

ini berpengaruh pada angkatan kerja nasional yang mendominasi kenaikan angkatan kerja ialah informal. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa penetapan upah minimum yang dilakukan oleh PT DAIHO Indoensia terhadap UU Cipta kerja telah berjalan. Namun, perekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan jenis pekerjaan yang fleksibilitas kerja, seperti pekerja alih daya dan pekerja magang.

Sementara kenaikan selisih UMK bagi pekerja tetap atau pekerja dengan masa kerja diatas satu tahun adalah praktik umum di banyak perusahaan sebagai bentuk pengakuan terhadap tingkat pengalaman, keterampilan, dan kontribusi pekerja terhadap perusahaan. Namun, perbedaan besar dalam kenaikan selisih antara pekerja tetap dan pekerja lainnya dapat menimbulkan dampak serius terhadap moral, motivasi, dan kepercayaan pekerja

Aspek diskriminatif dalam penetapan kenaikan selisih upah juga dapat merusak hubungan antara manajemen dan pekerja. Pekerja yang merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil dapat kehilangan kepercayaan pada perusahaan dan merasa bahwa peluang mereka untuk kemajuan dalam karir dibatasi. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, dengan potensi konflik internal dan penurunan semangat kerja. Selain itu, penetapan kenaikan selisih upah yang tidak adil dapat menciptakan citra buruk bagi perusahaan di mata masyarakat. Ketika berita tentang ketidakadilan upah tersebar, hal ini dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dan dapat memicu respons negatif dari publik, konsumen, dan bahkan pemangku kepentingan lainnya.

Penetapan Upah Minimum di PT Kiyokuni Indonesia Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan

PT. Kiyokuni Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang Metal Stamping dan Assembly didirikan dengan akte Notaris 53 tanggal 12 Oktober 1995 dihadapan Sutjipto,SH notaris di Jakarta. PT. Kiyokuni Indonesia memiliki visi menjadi industri tender yang merespons berbagai kebutuhan pelanggan melalui pemanfaatan sepenuhnya teknologi metal press. Penetapan Upah minimum di PT Kiyokuni Indonesia diatur dalam Pasal 4 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal tersebut menjadi rujukan setiap tahunnya. Sebelum Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diterbitkan, PT Kiyokuni Indonesia menetapkan upah minimum sektoral (UMSK) untuk para pekerjanya. Perusahaan ini masuk kedalam kategori industri *printer* dan perlengkapannya dengan nomor KBLI 26220. Pada tahun 2018 sampai 2020 PT Kiyokuni Indonesia menetapkan upah minimum untuk pekerjanya sebesar UMSK yang berlaku di tahun tersebut sesuai keputusan Gubernur Jawa Barat. Terahir di tahun 2020 PT Kiyokuni Indonesia menetapkan upah minimum untuk pekerja PKWT (masa kerja dibawah 1 tahun) dengan UMSK 2020 sebesar Rp5.027.252.

PT Kiyokuni Indonesia pada tahun 2021 mengambil keputusan untuk merubah penetapan upah minimum dari UMSK ke UMK, hal tersebut menciptakan sejumlah perdebatan dan kritik. Perselisihan tersebut sempat dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Namun, akhirnya antara PT Kiyokuni Indonesia dan Serikat Pekerja memahami bahwa tindakan ini harus dilihat sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam menghadapi tantangan ekonomi pada waktu itu yang disebabkan Pandemi Covid19. Seiring berjalannya waktu, perusahaan tersebut mampu pulih dan bahkan melewati kondisi sulit tersebut.

Pada tahun 2022 dan 2023, PT Kiyokuni Indonesia mengambil langkah bijak dengan menetapkan upah minimum untuk karyawan di atas standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Keputusan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk memprioritaskan keadilan dan menghindari diskriminasi upah di antara karyawan. Kenaikan upah tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, sekaligus memperkuat dampak positif terhadap moral dan produktivitas tenaga kerja.

Langkah ini juga dapat diinterpretasikan sebagai tanggapan terhadap pelajaran yang dipetik dari keputusan sebelumnya. Perusahaan belajar dari dampak negatif dan reaksi masyarakat terhadap pengurangan upah pada tahun 2021. Dengan menetapkan upah minimum di atas standar pemerintah pada tahun-tahun berikutnya, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil.

Penting untuk diakui bahwa setiap kebijakan upah harus sesuai dengan kondisi ekonomi dan keuangan perusahaan, namun, memberikan upah yang layak juga penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan membangun hubungan yang positif antara perusahaan dan tenaga kerja. Dengan menetapkan upah minimum di atas standar pemerintah, PT Kiyokuni Indonesia telah mengambil langkah positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkeadilan dan memastikan bahwa semua pekerja merasakan apresiasi atas kontribusi mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, penetapan upah minimum di PT Muramoto Elektronik Indonesia, PT DAIHO Indonesia dan PT Kiyokuni Indonesia melanggar ketentuan Pasal 191A Undang-undang Cipta Kerja. Pasal tersebut menegaskan bahwa bagi perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang ini, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah. Selain itu, tindakan ini dapat dianggap sebagai diskriminasi terhadap pekerja, melanggar prinsip kesetaraan dalam hubungan kerja. Tindakan melanggar ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja dan melanggar ketentuan hukum yang mengatur hubungan industrial.

Pemberlakuan Upah dan Pengaruh Struktur Skala Upah Terhadap Penetapan Upah Pekerja Di Perusahaan Sektor Industri Printer dan Perlengkapannya Di Bekasi Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan jaringan pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan perusahaan yang tidak taat UMK. Untuk itu, pemerintah sebaiknya lebih bertindak dengan melakukan sosialisasi, pembinaan dan pengawasan terhadap ketentuan pemberlakuan UMK di perusahaan. Terhadap penerapan UMK di perusahaan yang tidak taat UMK, maka sebaiknya dilaporkan agar pemerintah dapat segera menindak lanjuti sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam rangka menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh dalam hal pengupahan, maka yang dapat dilakukan adalah keterbukaan dari perusahaan melalui keterlibatan pekerja / serikat pekerja yang dapat dilakukan melalui perundingan untuk menghasilkan kesepakatan.

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah untuk (a) menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, (b) meningkatkan produktivitas pekerja, (c)

mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003).

Pemberlakuan upah dalam suatu perusahaan adalah aspek krusial yang mempengaruhi kesejahteraan dan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks ini, Undang-undang Cipta Kerja memiliki ketentuan-ketentuan yang bersifat rinci dan mengatur cara penetapan upah yang adil dan sesuai dengan kondisi ekonomi serta hak-hak pekerja. Fokus penjelasan akan difokuskan pada kenaikan nominal, kenaikan selisih, dan kenaikan persentase Upah Minimum Kabupaten Bekasi (UMK Bekasi) sebagai dasar penetapan upah, serta pentingnya kesepakatan dengan serikat pekerja sesuai Pasal 88E Ayat 3 dan Pasal 90A Undang-undang Cipta Kerja

Kenaikan Nominal Upah dan Kenaikan Selisih Upah Minimum

Pemberlakuan upah, pertimbangan kenaikan nominal dan kenaikan selisih menjadi esensial untuk menjamin bahwa pekerja mendapatkan gaji yang mencerminkan pertumbuhan ekonomi. Kenaikan nominal merujuk pada peningkatan jumlah uang yang diterima oleh pekerja, sementara kenaikan selisih melibatkan perbandingan antara upah sebelumnya dan upah setelah dinaikkan. Pentingnya kenaikan nominal dan selisih terlihat dalam upaya memberikan kompensasi yang sesuai dengan biaya hidup yang terus meningkat. Upah yang tidak sebanding dengan kondisi ekonomi dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara pekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan stabilitas hubungan kerja.

Kenaikan Persentase Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah minimum kabupaten/kota adalah standar yang ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk mengakomodasi perbedaan biaya hidup di setiap wilayah. Kenaikan persentase upah minimum kabupaten/kota menjadi pertimbangan penting dalam penetapan upah di perusahaan. Kenaikan persentase upah minimum kabupaten/kota sebagai dasar penetapan upah di perusahaan. Hal ini mencerminkan prinsip keadilan dan keberlanjutan, karena memperhitungkan perbedaan biaya hidup antar wilayah. Dengan mengikuti kenaikan persentase upah minimum kabupaten/kota, perusahaan dapat memastikan bahwa upah yang ditetapkan tetap sesuai dengan standar hidup setempat.

Kesepakatan dengan Serikat Pekerja

Kesepakatan dengan serikat pekerja merupakan aspek krusial dalam proses penetapan upah menurut Pasal 88A Ayat (3) dan Pasal 90A Undang-undang Cipta Kerja. Pasal ini menggarisbawahi prinsip kemitraan dan keterlibatan serikat pekerja dalam mengambil keputusan terkait upah di perusahaan. Ketentuan ini mendorong transparansi dan partisipasi aktif serikat pekerja dalam proses penetapan upah. Dengan melibatkan serikat pekerja, perusahaan dapat menciptakan keputusan yang lebih akomodatif dan adil. Kesepakatan ini tidak hanya mencakup besaran upah, tetapi juga berbagai fasilitas dan kondisi kerja lainnya.

Struktur Skala Upah

Struktur Skala Upah yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan umbrella act terhadap penetapan upah pekerja di Indonesia. Selain menjadi umbrella act, berfungsi juga sebagai aturan lain dalam melaksanakan penetapan upah minimum. Secara hierarki perundang-undangan produk hukum undang-undang merupakan produk yang dibuat oleh Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat. Namun, tidak sebatas peran Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat. Tetapi juga peran auxiliary organ yang dapat mengimplementasikan secara khusus mengenai produk hukum undang-undang cipta kerja. Baik dari Undang-Undang sampai pada aturan pelaksanaannya, harus mengikuti proses Penetapan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Penetapan Peraturan Perundang-Undangan. Secara prinsip adanya Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 ini merupakan pelaksanaan dari kedaulatan rakyat yang tercantum dalam pasal 1 ayat 2 UUD Negara Republik Indonesia. Prinsip kedaulatan rakyat ini diartikan sebagai kekuasaan tertinggi. Kekuasaan tertinggi ini dapat dijawantahkan dalam proses Penetapan undang-undang yang melibatkan rakyat atau dengan kata lain partisipasi keterbukaan.

Struktur Skala Upah yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sudah dijelaskan dalam Struktur dan Skala Upah pada Pasal 20, dan Pasal 21. Struktur dan skala upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan pekerja/buruh yang bersangkutan. Berdasarkan hal tersebut, Struktur Skala Upah menurut Perppu No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 perlu ditinjau kembali. Dan kembalikan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai Struktur Skala Upah tercantum dalam Permenaker No 1 Tahun 2017 pada pasal 3.

Penegakan Hukum dan Sanksi

Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja memiliki mekanisme penegakan hukum dan sanksi terkait dengan pelanggaran dalam penetapan upah. Pasal 185 menyebutkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, termasuk penetapan upah, dapat dikenai sanksi administratif, pidana, atau ganti rugi.

Pengawasan pada pemberlakuan upah telah ditetapkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengawasan yang dimaksud pada peraturan a quo yaitu Pengawasan Ketenagakerjaan. Mereka adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana dimaksud pada Pasal 177 Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam peraturan pemerintah ini dilaksanakan oleh pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Pengawasan terhadap upah pemberlakuan upah saat ini belum bisa dikatakan efektif. Sebab, pada praktek ketenagakerjaannya, pengawasan hanya bisa dilakukan oleh pelaporan pengusaha atau serikat yang haknya tidak dipenuhi. Di Indonesia, lembaga pengawasan

dinamakan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen Binwasnaker dan K3). Pengawasan dan Penegakan Hukum Terhadap Pemberlakuan Upah Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Dilakukan Untuk Mencegah Praktik-Praktik Yang Merugikan Pekerja Dan Perusahaan, belum berjalan sepenuhnya. Dikarenakan, banyak perusahaan yang belum mentaati aturan hukum seperti Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021.

Pengawas ketenagakerjaan cenderung tidak tegas dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Pertama, dari sisi regulasi. Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tahapan preventif edukatif, represif non yustisial dan represif yustisial. Namun untuk pengawasan yang bersumber dari rencana kerja pengawasan atau pengaduan pekerja, sangat sulit diukur efektifitasnya karena seringkali tahapan yang dilalui cenderung preventif edukatif (pembinaan, penasihatn teknis, dan pendampingan) dan represif non-yustisial (Nota Pemeriksaan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan). Pendekatan pembinaan memang akan lebih dominan, namun bayangkan jika para pengusaha tidak kooperatif dan tidak melaksanakan Nota Pemeriksaan. Pembinaan saja tidak akan cukup. Kalau pengawas ketenagakerjaan terus berfokus dalam sisi pembinaan saja pasti akan mempengaruhi kualitas layanan pengawasan ketenagakerjaan seperti waktu penyelesaian yang akan semakin panjang.

Pentingnya mematuhi semua ketentuan hukum dan menghindari pelanggaran dalam penetapan upah tidak hanya menciptakan iklim kerja yang baik, tetapi juga menghormati prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja. Beberapa faktor dapat mempengaruhi perilaku Perusahaan tidak menjalankan struktur skala upah. Pertama, mungkin ada keinginan untuk meminimalkan biaya dengan tidak mengikuti struktur yang telah ditetapkan. Kedua, kekurangan penegakan hukum yang efektif, terutama jika sanksi hanya bersifat administratif, dapat memberikan dorongan bagi perusahaan untuk mengabaikan aturan tersebut. Penting untuk menyadari bahwa tidak adanya sanksi yang memberikan efek jera dapat merugikan semua pihak terlibat. Pekerja yang seharusnya menerima kompensasi lebih tinggi mungkin merasa tidak dihargai, yang dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas, hal ini dapat menciptakan ketidaksetaraan internal yang dapat merugikan iklim kerja dan hubungan antara manajemen dan karyawan.

Untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap struktur skala upah, diperlukan perubahan dalam sistem penegakan hukum. Sanksi yang lebih tegas dan efektif, seperti denda yang signifikan atau sanksi hukum yang lebih serius, dapat menjadi solusi. Selain itu, audit rutin oleh otoritas ketenagakerjaan atau badan independen dapat membantu memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan yang berlaku.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa penetapan upah minimum di perusahaan sektor industri printer dan perlengkapannya di Kabupaten Bekasi tidak sesuai dengan undang-undang

ketenagakerjaan, hal ini dapat mengakibatkan pelanggaran hukum dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Bahwa Pemberlakuan Upah dan Struktur Skala Upah di perusahaan sektor industri printer dan perlengkapannya di Kabupaten Bekasi tidak di jalankan sebagai mana ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga tidak berpengaruh terhadap penetapan dan pemberlakuan upah pekerja.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian peneliti, maka peneliti memberikan saran-saran, yaitu sebagai berikut: 1) Seharusnya Penetapan Upah Minimum yang mencakup kenaikan nominal, kenaikan selisih dan kenaikan persentase berdasarkan kembali dalam perhitungan Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan perbaikan kualitas dan kuantitasnya; dan 2) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 telah mengatur lebih baik terkait penetapan dan pemberlakuan upah di perusahaan sektor industri printer dan perlengkapannya di Kabupaten Bekasi Akan tetapi seharusnya Pemerintah merevisi atau merubah Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan jo Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan, terutama memasukan Sanksi Pidana bagi perusahaan yang tidak memiliki dan tidak menjalankan Struktur Skala Upah dan kelembagaan pengawasan Ketenagakerjaan harus lebih responsif. Sehingga, setiap laporan oleh pekerja dan perusahaan cepat diselesaikan.

Daftar Pustaka

- Afifi Fakultas Hukum Esa Unggul. (2020). *MODUL 11 ilmu negara.pdf* (p. 16). Fakultas Hukum Esa Unggul.
- Aprilia Silvi Suciana. (2023). *Analisis Yuridis Putusan Lepas Oleh Hakim Dalam Tindak Pidana Pencucian Uang*. Universitas Nasional.
- Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395. <https://doi.org/10.30641/dejure.2017.v17.395-412>
- Dawis, A. M., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Ristiyana, R., Januarsi, Y., Wiratmo, P. A., Dasman, S., Mulyani, S., Agit, A., Shoffa, S., & Baali, Y. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Fauza Tuanaya, S. N. (2020). Fungsi Bea Meterai Dalam Surat Perjanjian. *Notarius*, 13(2), 879–889. <https://doi.org/10.14710/nts.v13i2.31290>
- Fuadi, A. (2016). Negara Kesejahteraan (Welfare State) Dalam Pandangan Islam Dan Kapitalisme. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(1), 13. [https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5\(1\).13-32](https://doi.org/10.21927/jesi.2015.5(1).13-32)
- Gumanti, R. (2012). Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPerdara) Retna Gumanti

- Abstrak. *Jurnal Pelangi Ilmu*, 5(1), 2.
- Hartini, S., Widiastuti, S., & Amrullah, M. K. (2022). *Materi kuliah teori dan hukum konstitusi*.
- Hasan, Z. (2021). Konsep Ekonomi Pancasila. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 15(1), 141–160. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v15i1.1103>
- Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970, 8 (1970).
- Marzuki, P. M. (2016). *Sejarah Hukum Suatu Pengantar*. 1–167.
- Muhammad Ridwansyah. (2016). Mewujudkan Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum dalam Qanun Bendera dan Lambang Aceh. *Jurnal Konstitusi*, 13(2 Juni 2016), 278.
- Prayogo, R. T. (2016). Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 13(2), 191–202.
- Radian Salman, Rosa Ristawati, Zendy Wulan Ayu, M. Syaiful Aris, D. U. C. (2020). Kajian Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dan Pelaksanaannya. In B. P. S. J. M. RI (Ed.), *Badan Pengkajian MPR RI* (1st ed., Vol. 1). Badan Pengkajian MPR RI.
- Tania, N., Novienko, J., & Sanjaya, D. (2021). Kajian Teori Hukum Progresif Terhadap Implementasi Produk Tabungan Perumahan Rakyat. *Perspektif*, 26(2), 73–87. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v26i2.800>
- Tista, A. (2015). Implikasi Pengawasan Terhadap Produk Hukum Yang Berbentuk Keputusan Tata Usaha Negara Melalui Peradilan Tata Usaha Negara. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 7(13). <https://doi.org/10.31602/al-adl.v7i13.207>
- Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003).
- Wulandari, W., Rejekiingsih, T., & Nuryadi, M. H. (2019). Peran Pemerintah Dalam Mengupayakan Hak Atas Upah Yang Layak Bagi Pekerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta). *PKn Progresif: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Kewarganegaraan*, 14(1), 59–74. <https://doi.org/10.20961/pknp.v14i1.35788>

