

## PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UMK (Pemberian Upah Terhadap Karyawan Mie Gacoan Magelang)

Intan Amalia Putri, Fara Makhsonah, Dwi Mei Laila Nurul Baiti, Zidna Faizahtur Rohmah

Universitas Tidar

[intan5758mbs@gmail.com](mailto:intan5758mbs@gmail.com), [makhsonah@gmail.com](mailto:makhsonah@gmail.com), [lailanurulbaiti@gmail.com](mailto:lailanurulbaiti@gmail.com), [zidnafaizahturrohmah@gmail.com](mailto:zidnafaizahturrohmah@gmail.com)

### Abstrak

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa negara memiliki kewajiban bertanggung jawab atas hidup warga negara nya dengan selalu membela hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh warga negara. Pemerintah Daerah Provinsi maupun Pemerinatah Daerah Kabupaten/Kota telah mengeluarkan peraturan mengenai jumlah besaran pemberian upah yang harus diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya. Namun, pada kenyataanya masih terdapat perusahan yang dalam memberikan upah terhadap karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan jenis metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu pihak mie Gacoan belum mampu memberikan hak upah standar sesuai UMK yang telah ditetapkan pemerintah, jaminan kesehatan, dan beberapa fasilitas yang berhak di dapat pekerja. Dalam hal tersebut dapat disimpulkan bahwa, pengusaha telah melanggar Pasal 185 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Upah, Penegakan Hukum

### 1. Pendahuluan

Setiap individu dalam hidup nya pasti ingin menjalani kehidupan yang baik salah satunya dengan terpenuhinya segala hal yang dibutuhkannya. Untuk memenuhi kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarga, manusa harus memiliki dan melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan pundi-pundi rupiah. Begitu banyak macam-macam profesi yang dapat dilakukan oleh manusia. Terdapat juga beberapa program yang dilakukan oleh pemerintah untuk membantu mengembangkan kemampuan tenaga kerja agar *skill* yang dimilikinya semakin baik dan dapt bersaing dengan tenaga kerja lain.

Seperti bunyi dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak." Ini berarti bahwa negara juga bertanggung jawab atas hidup warga negara nya dengan selalu membela hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh warga negara. Suatu hal yang mungkin terlihat sepele namun berakibat fatal untuk masyarakat dalam memenuhi kebutuhan untuk menjalani hidup yaitu terkait pemberian upah terhadap karyawan.

Pemerintah daerah baik Pemerintah Daerah Provinsi maupun Pemerinatah Daerah Kabupaten/Kota telah mengeluarkan peraturan mengenai jumlah besaran pemberian upah yang harus diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawan

perusahaannya. Dan juga telah ada peraturan terkait sanksi yang akan dikenakan terhadap perusahaan yang tidak memberikan upah sesuai aturan yang berlaku. Namun, pada kenyataannya masih terdapat perusahaan yang dalam memberikan upah terhadap karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah ditetapkan dan belum ada tindakan dari pemerintah untuk mendisiplinkan hal tersebut. Pemberian upah tidak sesuai dengan upah minimum ini terjadi karyawan yang bekerja di Mie Gacoan Magelang.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana penegakan hukum ketenagakerjaan mengenai pemberian upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah diatur dalam undang-undang? Untuk mengetahui penegakan hukum ketenagakerjaan mengenai pemberian upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah diatur dalam undang-undang

## **Metode**

Penyusunan makalah ini dilakukan dengan metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Ini dilakukan dengan melakukan pendekatan terhadap peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

### **2. Tinjauan pustaka**

#### **a. Upah**

Secara umum upah dikenal sebagai sebuah imbalan atau balasan kepada seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan berhak mendapatkan sejumlah uang. Pemberian upah ini besaran yang diberikan dapat ditentukan dan ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja. Pada Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pengertian upah, pasal tersebut berbunyi;

*“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.”*

Menurut Hadi Poernomo, upah ialah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau suatu syarat tertentu. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jalan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar perjanjian kerja.

Beberapa pengertian dari upah di atas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan imbalan yang berhak didapatkan oleh tenaga kerja atau penerima kerja dari pemberi kerja atau perusahaan atas suatu pekerjaan dilakukan dalam bentuk uang yang besaran nya telah ditetapkan pada perjanjian kerja dan diatur dalam undang-undang mengenai upah yang berlaku.

#### **b. Tenaga Kerja**

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai pengertian dari tenaga kerja yaitu berbunyi;

*“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”*

Dapat dikatakan bahwa tenaga kerja ialah orang yang memiliki kemampuan baik kemampuan dari segi fisik atau kemampuan dalam hal akademik untuk melakukan sesuatu dan menghasilkan sesuatu hal baik barang maupun jasa. Menurut Yamin (2002), tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi maupun non produksi barang dan jasa, jika ada permintaan tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja yaitu mencakup penduduk yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan penduduk yang sedang mencari dan sedang melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan sejumlah uang.

### c. Fungsi dan Tujuan Upah

Pemberian upah ini memiliki tujuan baik bagi pemberi kerja dan pekerja. Fungsi dan tujuan dari pemberian upah ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menjelaskan bahwa pemberian upah yang sebanding dengan kemampuan yang dikeluarkan oleh tenaga kerja akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan memberikan upah kepada tenaga kerja, hal tersebut mempunyai implikasi bahwa tenaga kerja akan menggunakan kemampuannya secara efisien dan efektif.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan memberikan upah kepada tenaga kerja, hal tersebut membantu kestabilan perekonomian dan kehidupan tenaga kerja serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

### d. Jenis Upah

Dalam pemberian upah biasanya disesuaikan dengan beberapa hal. Upah terbagi menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut<sup>1</sup>:

- a. Upah Tetap, Upah tetap adalah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau biasa disebut dengan gaji. Tepatnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik ataskerja lembur maupun oleh faktor lainnya.
- b. Upah Tidak Tetap, Upah tidak tetap ialah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap atau dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang akan diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c. Upah Harian, Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.
- d. Upah Borongan, Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya bergantung pada cuaca atau kondisi tertentu.<sup>2</sup>

## 3. Pembahasan

<sup>1</sup> S.H.S.H. Dilli Malianawati and E Publishing, *Pemberian Upah Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila: Eternity Publishing* (Eternity Publishing, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=j6QkEAAAQBAJ>.

<sup>2</sup> Dilli Malianawati and Publishing.

Perlindungan bagi tenaga kerja atau karyawan di Indonesia masih menjadi permasalahan yang sering terjadi. Hal ini perlu menjadi perhatian pemerintah untuk melindungi hak para pekerja. Perkembangan jaman yang disertai dengan perkembangan teknologi dan internet ini berdampak kepada perekonomian masyarakat. Adanya internet tersebut dapat membantu masyarakat untuk mencari inspirasi-inspirasi untuk berwirausaha dan memungkinkan untuk membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain. Salah satu usaha yang terkenal melalui jejaring sosial media yaitu kuliner berupa mie goreng yang memiliki nama *branding* nya "Mie Gacoan". Pemilik usaha mie ini telah memiliki banyak sekali cabang di berbagai daerah dan kota-kota besar di Indonesia. Banyaknya cabang ini membuka banyak lapangan bagi para pencari kerja dari berbagai latar belakang jenjang pendidikan yang berbeda-beda. Hal tersebut membantu untuk menekan tingginya angka pengangguran di berbagai wilayah. Kota Magelang sendiri untuk tingkat penganggurannya pada tahun 2023 mencapai 5,25% dari seluruh jumlah penduduk kota magelang.<sup>3</sup> Namun, meskipun pemberi kerja membantu sejumlah tenaga kerja untuk mendapat pekerjaan atau membukakan lapangan pekerjaan untuk mereka, pemberi kerja harus tetap memberikan perlindungan dan memberikan hak pekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia yaitu Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sebagai seorang tenaga kerja akan selalu melekat pada dirinya suatu hal dan kewajiban pada pekerjaan yang di lakukan. Hak dan kewajiban dari pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Berhak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan ketentuan,
2. Memiliki hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja,
3. Hak untuk mendapatkan cuti dan cuti haid untuk pegawai perempuan,
4. Pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerja sesuai yang diperintah oleh pemberi kerja,
5. Pekerja wajib mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain pekerja, pemberi kerja/perusahaan juga memiliki hak dan kewajiban yang seimbang dengan pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan berhak mendapat hasil kerja yang baik dari para karyawannya,
2. Perusahaan berhak untuk memberikan perintah kepada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan,
3. Perusahaan berhak memutus pekerjaan dengan karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan,
4. Berkewajiban untuk memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan keputusan dari pemerintah, dan
5. Wajib memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada para pekerja.<sup>4</sup>

Hak pekerja yang terlihat sepele namun pada kenyataannya belum terpenuhi dengan baik yaitu terkait upah. Hal ini terjadi pada karyawan "Mie Gacoan" cabang Kota Magelang, yang mengatakan bahwa gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/57 Tahun 2023 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024. upah yang diberikan

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik Kota Magelang, diaksen pada 1 Juni 2024 pukul 23.16 WIB.

<sup>4</sup> Basani Situmorang, "Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Dan Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan," 2010, <https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>.

oleh perusahaan yakni Rp. 1.300.000,00 pada masa training, dan jika sudah selesai masa training maka pegawai akan mendapatkan gaji/upah sebesar Rp.1.900.000,00. Karyawan ini juga mengatakan bahwa tidak adanya perjanjian kerja antar pemberi kerja dengan penerima kerja. Maka seharusnya perusahaan mentaati keputusan yang telah disebutkan di atas.

Sikap perusahaan dalam memberikan upah dengan jumlah di bawah Upah Minimum Kota Magelang merupakan sudah dapat dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum Pasal 88A ayat (4) dan 88E ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023. Pasal 88A ayat (4), yang berbunyi:

*“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.”*

Dan Pasal 88E ayat (2) berbunyi:

*“Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum”*

Dari isi pasal tersebut dapat dikatakan bahwa sekalipun diantara pengusaha dengan karyawan memiliki suatu perjanjian kerja, namun di dalam isi perjanjian mengenai pemberian upah tidak boleh lebih kecil besarnya dibandingkan dengan yang telah ditetapkan.

Tidak hanya itu saja, pemberian upah yang tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah terkait jumlah upah yang harus diberikan kepada pekerja di wilayah Jawa Tengah, ini membuat kemanfaatan hukum dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tidak berjalan dan dapat tercipta dengan baik. Dimana inti isi dari pasal tersebut yaitu mengenai tenaga kerja/buruh yang berhak untuk mendapatkan hidup yang layak. Sedangkan masih banyak terjadi baik di Mie Gacoan Magelang maupun di perusahaan dan daerah lain nya yang masih belum memenuhi kewajiban pemenuhan hak terhadap karyawan.

Perusahaan seperti itu yang tidak melakukan pemberian upah sesuai UMK dapat dikenakan sanksi pidana penjara dan sanksi pidana denda. Hal ini tertuang dalam Pasal 185 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pasal tersebut menjelaskan bahwa jika pengusaha memberikan upah di bawah upah minimum yang ditetapkan maka dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat selama 1 tahun dan paling lama selama 4 tahun. Selain itu dapat dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000 rupiah dan paling banyak sebesar Rp. 400.000.000 rupiah.

Bagi karyawan yang merasa tidak terima atas hak nya yang tidak dipenuhi terhadap upah yang diberikan, terdapat langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja. Beberapa langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Langkah Bipartit

Bipartit ini merupakan cara menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan pekerja untuk mencari jalan tengah dan apabila terjadi kesepakatan maka akan dibuat suatu perjanjian bersama.

2. Langkah Tripartit

Tripartit ialah langkah selanjutnya apabila dalam Bipartit tidak dihasilkan suatu kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja. Langkah ini dilakukan dengan dihadiri oleh mediator untuk menjadi penengah pada suatu perkara. Sama halnya dengan bipartit, apabila dalam perundingan ini dihasilkan suatu kesepakatan akan di buat suatu perjanjian bersama.

3. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial ini merupakan langkah selanjutnya apabila upaya damai dengan mediasi di luar pengadilan tidak memperoleh hasil. Dalam hal ini pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **4. Kesimpulan**

Pekerja ialah orang yang melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan uang. Uang yang didapatkan dari pekerjaan tersebut biasa disebut dengan gaji atau upah. Upah merupakan salah satu dari hak yang berhak didapat pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun, masih terdapat pihak-pihak pengusaha yang tidak memberikan hak tersebut kepada pekerja seperti halnya upah yang dibayar di bawah UMK yang telah ditetapkan pemerintah, jaminan kesehatan, dan beberapa fasilitas yang berhak di dapat pekerja. Dalam hal tersebut, pengusaha telah melanggar Pasal 185 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023. Penyelesaian masalah ini dapat diselesaikan menggunakan 3 langkah yaitu bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial.

#### **5. Saran**

Untuk pemerintah sebaiknya lebih detail dalam melakukan pengawasan dan tegas menindak pengusaha-pengusaha yang melakukan tindakan tidak memberikan hak para pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

## DAFTAR PUSTAKA

### UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan  
Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022  
Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

### BUKU

Dilli Malianawati, S.H.S.H., and E Publishing. *Pemberian Upah Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila: Eternity Publishing*. Eternity Publishing, 2021.

<https://books.google.co.id/books?id=j6QkEAAAQBAJ>.

Edytus Adisu, Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung, (Forum Sahabat, 2008), hlm. 3-4.

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (PT. Bumi Aksara, April 2016), hlm. 222-225.

### JURNAL

Situmorang, Basani. "Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Dan Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan," 2010.

<https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>.

Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, M.Firdaus Sholihin, 2016, Hukum ketenagakerjaan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hlm 125.

Sugara, Robby. 2016. PENGUPAHAN TERHADAP PARA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN ANGKUTAN UMUM PT. PUTRA KEMBAR IBAN DI KABUPATEN KAPUAS HULU. hlm 4.

### WEB

Badan Pusat Statistik Kota Magelang, diakses pada 1 Juni 2024 pukul 23.16 WIB