

DAMPAK KENAIKAN UPAH MINIMUM BAGI PERUSAHAAN MAKRO YANG MEMILIKI PROFITABILITAS USAHA RENDAH

The Impact Of Minimum Wage Increase For Macro Companies That Have Low Business Profitability

Nur Jamilah, Puput Putri, Sundari, Zulfatul Amalia

Fakultas Bisnis Dan Humaniora, Universitas Nusa Putra, Sukabumi
nur.jamilah_hk20@nusaputra.ac.id, puput.putri_hk21@nusaputra.ac.id,
sundari_hk20@nusaputra.ac.id, zulfatul.amalia_hk20@nusaputra.ac.id

ABSTRACT

Demonstrations demanding the right to public welfare always occur every year by workers in Indonesia in the hope that the government will be able to raise the minimum wage standard by considering the components of decent living. But for companies, increasing workers' wages is not an easy thing to do because one of the company's finances depends on business profitability. Wage arrangements have been regulated through the Employment/Job Creation Law and PP No. 51 of 2023 concerning Wages, so companies are required to implement wage standardization in accordance with these regulations. But what is the impact on companies that do not comply with these rules and what factors are behind a company not heeding applicable legal provisions. Using the statute approach, researchers try to analyze the formulation of the problem which aims to determine the impact of such company behavior. In its implementation, wages according to these rules have no exceptions for companies so that inevitably companies must provide wages according to the minimum wage provisions that apply to the company's domicile and to avoid sanctions for the company. Another goal is to create greater job opportunities and reduce the percentage of unemployment in Indonesia.

Keywords: *Wages; Company; Employment; Profitability.*

ABSTRAK

Aksi demonstrasi menuntut hak kesejahteraan masyarakat selalu terjadi setiap tahun oleh para buruh di Indonesia dengan harapan pemerintah mampu menaikkan standar upah minimum yang mempertimbangkan komponen kehidupan layak. Tetapi bagi perusahaan, meningkatkan upah pekerja bukanlah suatu hal yang mudah dilakukan karena keuangan perusahaan salah satunya bergantung pada profitabilitas usaha. Pengaturan pengupahan telah diatur melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan/Cipta Kerja dan PP No 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan sehingga perusahaan wajib menerapkan standarisasi pengupahan sesuai dengan regulasi tersebut. Namun bagaimana dampak bagi perusahaan yang tidak menaati aturan tersebut serta faktor apa yang melatarbelakangi suatu perusahaan tidak mengindahkan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan menggunakan pendekatan *statute approach*, Peneliti mencoba menganalisis rumusan masalah yang bertujuan untuk mengetahui dampak dari perilaku perusahaan seperti tersebut. Dalam implementasinya, pengupahan menurut aturan tersebut tidak ada pengecualian bagi perusahaan sehingga mau tidak mau perusahaan harus memberikan upah sesuai ketentuan upah minimum yang berlaku pada domisili perusahaan tersebut serta agar terhindar dari sanksi bagi perusahaan. Tujuan lainnya ialah supaya menciptakan peluang kerja lebih besar dan mengurangi persentase pengangguran di Indonesia.

Kata Kunci: *Upah; Perusahaan; Ketenagakerjaan; Profitabilitas.*

PENDAHULUAN

Kontradiksi yang timbul dalam dunia bisnis selalu menjadi isu-isu yang tidak pernah habis diperbincangkan. Bagi negara penganut *civil law* seperti Indonesia, dalam memberikan kepastian hukum dan juga kesejahteraan masyarakat akan selalu memunculkan aturan-aturan hukum yang menerapkan *sociological jurisprudence*. Berbagai peristiwa hukum yang terjadi akan menimbulkan aturan sebagaimana mengatur peristiwa hukum tersebut.

Isu mutakhir yang setiap tahun sering timbul dan menjadi permasalahan yang tak kunjung mendapatkan kepuasan salah satunya permasalahan terkait kenaikan upah bagi pekerja/buruh yang kini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Pertimbangan hukum yang melandasi kebijakan dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata baik materil maupun

spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-undang tersebut di atas mengatur berbagai polemik dan ketentuan yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh pada suatu perusahaan, instansi, dan atau suatu badan hukum yang mempekerjakan orang sebagai penunjang produktifitas guna menciptakan profitabilitas yang menguntungkan sehingga mampu memberikan kesejahteraan dalam menjalankan kehidupan di dunia ini baik bagi pekerja/buruh beserta keluarganya, para pengusaha maupun bagi masyarakat secara menyeluruh. Memahami sebuah pekerjaan tentu akan menimbulkan hubungan kausalitas antara subjek yang hadir, dimana pengusaha membutuhkan tenaga para pekerja/buruh untuk melakukan kegiatan pada perusahaannya sedangkan bagi pekerja/buruh, mereka mencari sumber penghidupan berupa upah untuk membiayai kehidupan dirinya dan keluarganya¹.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima berupa uang sebagai imbalan dari pemberi kerja, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, ataupun peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Untuk menjaga pelaksanaan pengupahan yang diterima tidak terlampaui rendah maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan².

Pemerintah Indonesia berupaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan menetapkan standar upah minimum dimana pengusaha tidak boleh membayarkan upah kepada pekerja/buruh di bawah ketentuan upah minimum yang sudah ditetapkan. Dalam ruang lingkup Kabupaten/Kota, standar upah yang ditetapkan disebut Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku hanya di wilayah Kabupaten/Kota dan ditetapkan oleh gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi-rekomendasi dari pemerintahan daerah. Sedangkan upah minimum yang ditetapkan pada wilayah tingkat Provinsi disebut dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Sebagaimana diperintahkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bahwa UMK harus mengalami kenaikan karena upah minimum merupakan langkah memperoleh penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dengan memperhatikan

produktifitas dan kemajuan perusahaan. Kenaikan upah minimum tentu akan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Hal tersebut bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan oleh perusahaan terlebih saat perekonomian mengalami guncangan seperti naiknya biaya produksi dan distribusi akan menjadi sebuah tekanan bagi perusahaan.

Lantas bagaimana kebijakan pengusaha dalam menjalankan bisnis pada perusahaannya dengan tidak mengabaikan kebijakan hukum yang berlaku tanpa mengurangi kuantitas pekerja/buruh yang dapat mempengaruhi persentase pengangguran akibat minimnya kesempatan kerja yang layak. Para pekerja/buruh seringkali melakukan aksi demonstrasi berkenaan dengan kenaikan upah yang digaungkan atas dasar kesejahteraan rakyat. Namun disisi lain pengusaha dalam menjalankan perusahaan harus memutar otak agar produktifitas perusahaan dapat meningkat kemudian menghasilkan profit yang lebih dan menguntungkan sehingga kesejahteraan buruh dapat terealisasi.

Adakalanya perusahaan terancam pailit akibat dari keinginan memenuhi permintaan pasar secara berlebih namun keadaan internalnya tidak kuasa yang pada akhirnya memunculkan utang. Kondisi perusahaan seperti itu akan berdampak pada kebijakan pengupahan bagi pekerja/buruh. Untuk mempertahankan *continuitas* produksi, tidak dipungkiri perusahaan memberikan kebijakan berupa pengurangan pekerja/buruh ataupun mengurangi upah pekerja/buruh sehingga perusahaan tersebut mencacati aturan hukum yang berlaku.

Banyak hal yang berhubungan dengan pelanggaran etika bisnis yang sering dilakukan oleh para pebisnis yang tidak bertanggung jawab di Indonesia salah satunya tidak menaati regulasi terbaru dalam sebuah kebijakan hukum. Secara tidak sadar, kita sebenarnya menyaksikan banyak pelanggaran etika bisnis dalam kegiatan berbisnis di Indonesia³. Oleh karena itu, Peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana dampak kenaikan upah minimum bagi perusahaan yang memiliki profitabilitas usaha rendah dengan menjabarkannya di dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis normatif yang menggunakan metode pendekatan pada aturan perundang-undangan (*statute approach*) sebagai landasan penelitian serta menggunakan pendekatan konsep (*conceptual approach*) sebagai proses mengkaji

¹ Nurhotia Harahap, "Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan* 6, no. 1 (2020): 15–27.

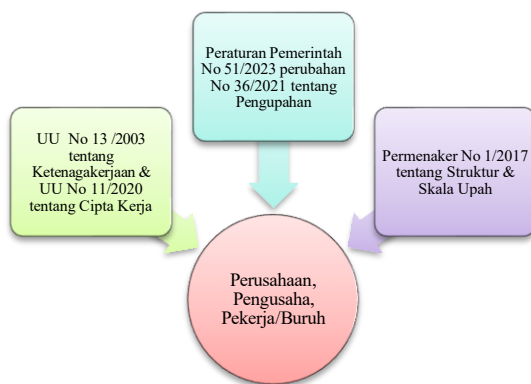
² Arifuddin Muda Harahap, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan" (2020).

³ Aswand Hasoloan, "Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis," *Warta Dharmawangsa*, no. 57 (2018).

pemahaman pada konsep-konsep hukum yang berlaku⁴. Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hirarki, dan ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004 mendefinisikan peraturan perundang-undangan sebagai peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

Peneliti mencoba untuk menelaah peraturan dan undang-undang yang berkaitan dengan pengupahan atau upah minimum yang ada di Indonesia berdasarkan pada isu hukum yang terjadi di masyarakat⁵. Bahan hukum lainnya yaitu studi kepustakaan seperti buku-buku hasil tulisan ahli hukum, dan jurnal hukum. Dalam hal ini, Peneliti mencoba menganalisa dampak kenaikan upah bagi perusahaan makro yang memiliki profitabilitas rendah. Penelitian ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 1.

Gambar 1. Sumber atau Landasan Berkegiatan Dalam Dunia Kerja



Gambar tersebut menggambarkan pembahasan yang akan dikaji pada penelitian ini. Objek yang dikaji harus berlandaskan pada peraturan perundang-undangan karena sesuai dengan pendekatan yang digunakan menggunakan *statute approach*. Peneliti melakukan analisis dengan menggunakan data-data primer (Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah) sebagai rujukan utama dan data sekunder (buku, jurnal hukum, dan penelitian ahli lainnya) sebagai data pendukung.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. Faktor Perusahaan Tidak Memberikan Upah Sesuai Ketentuan Pengupahan Dan Perlindungan Hukum Bagi Perusahaan Menurut Undang-Undang

Pengupahan terjadi apabila seseorang melakukan suatu kegiatan membantu pekerjaan orang lain dengan target atau tujuan tertentu yang diinginkan oleh pemilik kerja. Umumnya pengupahan yang diatur secara eksplisit oleh undang-undang adalah pengupahan yang dilakukan dalam sebuah kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2023 bahwa pada dasarnya buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat memiliki kepentingan yang sama atas sistem dan kebijakan pengupahan.

Dimensi upah memiliki cakupan yang luas, baik yang berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja maupun pemenuhan kebutuhan dasar pekerja/buruh. Arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan tentu mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan kondisi perekonomian nasional. Penyesuaian nilai upah minimum dilakukan setiap tahun dan disesuaikan dengan rentang nilai tertentu pada wilayah yang bersangkutan. Jadi, setiap wilayah Kabupaten/Kota maupun Provinsi yang ada di Indonesia memiliki standarisasi angka minimum yang berbeda sesuai dengan kondisi yang terjadi pada wilayahnya.

Beberapa produk hukum yang mengatur tentang pengupahan di Indonesia, diantaranya:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini telah menjadi klaster dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja⁶.

Pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan dalam pasal 77 hingga pasal 83. Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan dalam pasal 88 hingga pasal 89.

- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pengganti Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan⁷.

Peraturan ini memuat kebijakan pengupahan, penetapan upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada UMKM, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya, dewan pengupahan serta sanksi administratif.

⁴ Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum" (2013).

⁵ Ibid.

⁶ Kukuh Sudarmanto et al., "Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah," *Jurnal USM Law Review* 4, no. 2 (2021): 702–713.

⁷ Anis Rukmawati, "Analisis Pemenuhan Hidup Layak Bagi Pekerja Dalam Kebijakan Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan" (2021).

- 3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah pengganti atas Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah⁸.

Aturan ini merupakan pelaksanaan ketentuan pasal 92 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang mengatur penyusunan dan pemberlakuan upah, pemberitahuan dan peninjauan upah, serta sanksi jika tidak mematuhi ketentuan dalam Permenaker tersebut.

Setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka undang-undang tersebut berhak untuk mengubah aturan-aturan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya. Yang mana kini pengupahan dijelaskan secara gamblang dan lebih mendetail dalam pasal-pasal pada Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang sebagian besar ketentuannya akan mulai diterapkan sejak tanggal 1 Januari 2024.

Ketika adanya hubungan kerja, pengaturan pengupahan ini ditetapkan atas kesepakatan yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap orang yang menjadi pekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan, dimana penghasilan ini berupa upah dan pendapatan non-upah. Adapun ketentuan upah menurut Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah:

- 1) Upah tanpa tunjangan
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok yang ditentukan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- 4) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan seperti jenis atau kategori upah dikurangi, komponen hidup layak sebagai landasan penetapan upah minimum

dihapuskan, serta perubahan yang tidak mempertimbangkan masa kerja⁹. Perbedaan mengenai struktur dan skala upah antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja adalah pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Hal-hal di atas tidak dipertimbangkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja karena menurut Undang-Undang Cipta Kerja penyusunan struktur dan skala upah hanya berdasarkan kemampuan dan produktifitas perusahaan.

Ketentuan dalam pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kebijakan pengupahan berupa upah minimum, upah kerja lembur, upah absen kerja karena berhalangan, upah absen karena kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah yang proporsional, upah untuk pesangon, dan upah untuk penghasilan pajak. Namun terdapat perubahan yang menghapuskan beberapa poin oleh Undang-Undang Cipta Kerja, sebagaimana pengupahan menurut pasal (2) meliputi:

- 1) Upah minimum;
- 2) Struktur dan skala upah;
- 3) Upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- 4) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 5) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- 6) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Di satu sisi, peran serikat pekerja sebagai organisasi yang menaungi keberlangsungan hidup para pekerja/buruh harus melek dan sedia bertindak untuk membantu mensejahterakan pekerja/buruh, salah satunya adalah dengan menghimpun permasalahan yang berkenaan dengan pekerja/buruh hingga mampu memoderatori aksi demonstrasi terkait kenaikan upah. Pengupahan yang sesuai dan merata menurut ketentuan-ketentuannya akan membantu hubungan industrial dan perekonomian negara menjadi harmonis.

Tuntutan pekerja/buruh maupun serikat buruh sebagai tenaga kerja yang sering diluapkan melalui aksi demonstrasi yang pada dasarnya (Pasal 1602a KUHPerdara) membayar upah untuk tenaga kerja adalah kewajiban mutlak pengusaha¹⁰. Beberapa

⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor, "Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah," Jakarta: Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (IAD).

⁹ Hari Gunarto and Gimbar Maulana, "Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan Dan UU Cipta Kerja," n.d.

¹⁰ Ashabul Kahpi, "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 5, no. 2 (2018): 67.

perusahaan besar yang berada di kota industri (Karawang, Bekasi dan Jakarta) yang memiliki standar upah minimum tertinggi di Pulau Jawa (2023) menjadi tujuan para pencari kerja untuk bekerja dengan harapan mendapatkan upah yang memiliki standar upah minimum lebih tinggi daripada di kota-kota lainnya. Namun, mengenai pengaturan upah minimum seringkali menjadi standar upah maksimum bagi pekerja/buruh di bawah mandor dan suvervisor yang lumrah ditemukan pada perusahaan-perusahaan besar tersebut.

Sebagai warga negara yang turut membutuhkan pekerjaan yang sesuai, Peneliti kerap kali mencari dan melakukan analisa perusahaan baik melalui *website* perusahaan maupun dengan bertanya secara langsung kepada pekerja/buruh disana terkait dengan aturan kerja hingga pengupahan. Beberapa dari informasi yang Peneliti terima terdapat perusahaan yang melakukan pemotongan upah kerja terhadap pekerja/buruhnya, pemberian upah yang tidak sesuai dengan regulasi pemerintah dan perjanjian kerja adalah salah satu bentuk pengingkaran yang nyata.

Kerap kali perusahaan melakukan penangguhan upah atau bahkan melakukan pemotongan upah pekerja terhadap pendapatan non-upah ataupun tunjangan tidak tetap, seperti terlalu berlebihan dalam mewajibkan pekerja/buruh untuk melakukan loyalitas kerja, tidak memberikan bonus sesuai dengan pencapaian kerja, Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak diberikan secara penuh, dan lainnya di luar upah pokok (insentif). Tindakan tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan alasan-alasan tertentu yang mana alasan tersebut menjadi alibi ataupun digunakan sebagai perlindungan bagi perusahaan yang sewaktu-waktu baik serikat pekerja maupun buruh menuntut ketentuan-ketentuan seperti itu.

Menurut regulasi pemerintah, perusahaan dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum bagi pekerja/buruh kepada gubernur. Permohonan tersebut dijelaskan pada pasal 4 dan pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.231/men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, menyatakan bahwa:

Pasal 4 : (1) Permohonan disertai naskah asli kesepakatan bipatrit, laporan keuangan perusahaan, salinan akta pendirian perusahaan, data upah menurut jabatan pekerja/buruh, jumlah pekerja seluruhnya dan pekerja yang dimohonkan untuk pengajuan penangguhan, serta perkembangan produksi selama dua tahun terakhir; (2) Pada perusahaan berbadan hukum laporan keuangan harus sudah di audit oleh akuntan publik; (3) Apabila diperlukan untuk membuktikan laporan keuangan perusahaan, gubernur dapat meminta akuntan publik untuk

memeriksa; (4) Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan setelah menerima saran dari Dewan Pengupahan Provinsi.

Pasal 5 : (1) Persetujuan penangguhan memiliki jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan; (2) penangguhan diberikan dengan membayar upah minimum sesuai ketentuan lama, membayar upah minimum lebih tinggi dari ketentuan lama dan lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang baru; (3) Setelah waktu penangguhan berakhir maka pengusaha wajib memberlakukan ketentuan upah minimum yang baru.

Melalui analisis pada beberapa permasalahan hukum para peneliti sebelumnya, beberapa faktor yang mempengaruhi pemotongan upah pekerja/buruh terbagi ke dalam dua jenis faktor, yakni faktor alami perusahaan dan faktor yang disebabkan oleh pekerja/buruh itu sendiri. Diantaranya yang menjadi faktor alami dari perusahaan adalah:

- 1) Produk yang didistribusikan tidak laku terjual sehingga menimbulkan kerugian akibat banyaknya *refund*;
- 2) Sulitnya mendapatkan investor yang dapat menunjang produksi bagi perusahaan;
- 3) Pengusaha maupun pengurus perusahaan yang tidak kompeten, tidak bertanggung jawab dalam bekerja dan terjadi tindak pidana korupsi yang menyebabkan kerugian,
- 4) Inflasi bahan pokok yang semakin meningkat namun proses distribusi menurun yang menghasilkan profit perusahaan ikut anjlok;
- 5) Menerapkan *profit oriented* akibat pendapatan yang menurun.

Sedangkan faktor yang menyebabkan pemotongan upah pekerja/buruh yang diakibatkan oleh tindakan pekerja/buruh itu sendiri adalah:

- 1) Seringnya melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi aturan kerja sebagai pegawai seperti terlambat kerja yang menyebabkan pengurangan poin penilaian kinerja;
- 2) Tidak tercapainya target produksi yang telah disepakati;
- 3) Tidak melakukan kewajiban sebagai pekerja/buruh sebagaimana mestinya (*no work no pay*) kecuali dengan alasan yang dimuat dalam pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Upah Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- 4) Pengalihan kerja atau jabatan, dalam hal ini upah dapat naik ataupun turun sesuai dengan ketentuan hirarki yang berlaku pada perusahaan.

Faktor-faktor tersebut di atas dapat melindungi perusahaan dari tindakan pekerja/buruh yang ingin menggugat, namun dalam hal perusahaan mengalami

kesulitan keuangan dan berencana untuk melakukan pemotongan upah pekerja/buruh, maka perusahaan harus membuat kesepakatan tertulis secara bipartit dan berlaku sebagai *facta sunt servanda* (Pasal 1338 KUHPerdata) atau sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak.

B. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Menaati Ketentuan Pengupahan Sesuai Peraturan Pemerintah

Perusahaan berkewajiban untuk memenuhi hak pekerja/buruh dengan mengeluarkan sejumlah pengganti jasa terhadap pekerja/buruh yang disesuaikan dengan syarat dan waktu tertentu. Pengusaha dan pekerja merupakan subjek hukum yang terikat hubungan kerja dan memiliki hak serta kewajibannya masing-masing¹¹. Perusahaan menurut sudut pandang ekonomi yang dipaparkan oleh Prof. Mr. W.L.P.A. Molengraff adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara berkelanjutan, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara berniaga maupun dengan membentuk perjanjian-perjanjian ekonomi¹².

Umumnya perusahaan terbagi ke dalam dua jenis yakni perusahaan mikro (usaha berskala kecil) dan perusahaan makro (usaha berskala besar). Namun, beberapa pengelompokan perusahaan juga dapat terjadi sesuai dengan jenis-jenis pengelompokannya masing-masing seperti perusahaan yang dapat dilihat dari tiga tingkatannya menurut badan Standarisasi Nasional, yaitu perusahaan besar (*large firm*), perusahaan menengah (*medium firm*), dan perusahaan kecil (*small firm*)¹³. Sedangkan Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 terbagi ke dalam dua jenis yaitu perusahaan kecil dan perusahaan menengah/besar.

Profitability merupakan suatu pengukuran angka maupun persentase yang digunakan untuk mengetahui penghasilan bersih dari total aset dan penjualan di luar bunga dan pajak¹⁴. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi profitabilitas suatu perusahaan, yaitu nilai yang diberikan pelanggan terhadap produk perusahaan, harga yang ditetapkan perusahaan terhadap produknya, dan biaya untuk menciptakan suatu produk¹⁵.

Berbagai kegiatan yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan membutuhkan tenaga atau bantuan *humanity* yang disebut dengan pekerja/buruh. Pasal 1 Ayat 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan perusahaan sebagai usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dalam hal ini berupa uang yang bernilai rupiah. Aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah memberikan kepastian hukum yang melandasi sistem kerja suatu perusahaan yang ada di Indonesia yang salah satunya dalam hal pengupahan.

Pasal 36 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2023 menjelaskan bahwa ketentuan upah minimum yang dimaksud dalam pasal-pasal sebelumnya itu tidak berlaku bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Namun pengupahan bagi UMKM didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan dengan mempertimbangkan beberapa ketentuan salah satunya dengan menyepakati nilai upah minimum sebesar 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. UMKM yang menerapkan sistem pengupahan seperti tersebut adalah yang usahanya mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Oleh karena itu, kebijakan pengupahan sesuai dengan aturan-aturan hukum yang berlaku saat ini diberlakukan bagi perusahaan-perusahaan besar (makro) dengan kriteria seperti memiliki kekayaan bersih untuk aset lebih dari 10 Milyar dan omset lebih dari 50 Milyar per tahun. Mengimbangi UMP Jawa Barat yang saat ini berada di angka Rp 1.986.670 di tahun 2023 dan berencana naik sebesar 3,57% untuk tahun 2024. Maka Perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah Jawa Barat tidak boleh memberikan pengupahan pokok dibawah angka tersebut¹⁶.

Segecap perusahaan-perusahaan yang berbadan hukum, memenuhi standarisasi profitabilitas sebagai perusahaan makro, memiliki *continuitas* produksi setiap tahunnya, serta mampu mempekerjakan ribuan pekerja/buruh pada perusahaannya wajib menerapkan

¹¹ Andry Septianto, "Analisa Perancangan Kerja," Yogyakarta. Deepublish (2014).

¹² M Sadi Is, *Hukum Perusahaan Di Indonesia* (Prenada Media, 2022).

¹³ Muchlisin Riadi, "Ukuran Perusahaan (Pengertian, Jenis, Kriteria Dan Indikator)," Retrieved from *KajianPustaka.com*: <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/ukuran-perusahaan-pengertian-jenis-kriteria-dan-indikator.html> (2020).

¹⁴ Achmad Riduwan and Anang Febri Prasetyo, "Analisis Profitabilitas Usaha Ternak Broiler Pada Skala Yang

Berbeda Di Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember," *Jurnal Ilmiah Peternakan Terpadu* 8, no. 1 (2020): 1–6.

¹⁵ H Ibnu Hajar, *Manajemen Strategik-Konsep Keunggulan Bersaing* (Penerbit Andi, 2019).

¹⁶ Muhamad Dirham Nugraha, "Penetapan UMP Dan UMK Jawa Barat 2023 Dalam Berita Cbncindonesia. Com Dan Kompas. Com (Analisis Framing Zhongdang Pan Dan Gerald M. Kosicki)," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 10159–10167.

prosedur pengupahan sebagaimana telah dijabarkan dalam ketentuan perundang-undangan. Walaupun suatu perusahaan mengalami stagnansi profitabilitas usahanya rendah ataupun menurun tidak ada pengecualian dalam mengupayakan kesejahteraan pekerja/buruh yakni dengan tetap memberikan upah sesuai ketentuan upah minimum yang sudah disepakati bersama dalam perjanjian kerja maupun undang-undang dan berhak secara legal untuk diterapkan pada perusahaannya. Karena keberlakuan suatu aturan adalah tanpa hak istimewa kecuali diatur lebih lanjut dalam peraturannya atau sederhananya tanpa terkecuali selain dari yang dikecualikan menurut undang-undang.

Adapun jika terjadi kelalaian dalam mengimplementasikan aturan tersebut pada salah satu perusahaan maka perusahaan tersebut terindikasi akan mendapatkan sanksi baik secara administratif, sanksi perdata maupun sanksi pidana¹⁷. Di dalam penelitian sebelumnya mengenai analisis kinerja keuangan bahwa untuk meningkatkan nilai perusahaan, profitabilitas menjadi faktor utama dalam proses menjaring investor bergabung pada perusahaan¹⁸. Tujuannya ialah untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan, memberikan efektifitas kerja bagi pekerja/buruh secara layak sehingga menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dan masyarakat luas.

Sanksi pidana yang dapat dijatuhkan bagi perusahaan yang lalai dalam memberikan upah bagi pekerja/buruh berupa sanksi pidana penjara selama satu hingga empat tahun dan/atau pidana denda sebesar 100 juta hingga 400 juta yang dimaksudkan ke dalam tindak pidana kejahatan (Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang). Selain sanksi pidana, perusahaan juga dapat dikenai sanksi administratif yang telah diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pekerja. Salah satu dari jenis sanksinya berupa teguran tertulis, denda, dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Perusahaan yang dinyatakan pailit atau diakuisisi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (pasal 49 Undang-Undang Pengupahan). Jelas dikatakan bahwa

sebagaimana mestinya perusahaan tidak dapat menolak untuk tidak menerapkan aturan hukum yang diberlakukan bagi perusahaan beserta sistem tata kelolanya yang salah satunya berkenaan dengan upah pekerja/buruh. Prosesnya wajib dituangkan ke dalam bentuk perjanjian kerja, perjanjian perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam hal terjadi kelalaian pada proses tersebut akan diberlakukan sanksi berupa denda sesuai dengan pasal 59 - pasal 61 Undang-Undang Pengupahan. Perjanjian kerja menjadi suatu aspek yang diakui dalam menjalankan sebuah sistem kerja yang baik yang diharapkan menghasilkan *outcome* yang baik dan bermanfaat bagi pekerja¹⁹.

Sengketa yang terjadi dalam dunia bisnis akan menimbulkan dampak yang sangat krusial. Kala perusahaan dinyatakan pailit maka pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tersebut sebelumnya akan terkena imbas yang cukup fatal yakni kehilangan pekerjaannya yang secara langsung juga menghentikan sumber rezeki atas kehidupan dan kesejahteraan hidupnya. Hal tersebut akan menambah tingginya angka pengangguran pada negara Indonesia ini.

KESIMPULAN

Memahami sebuah aturan sebelum melakukan sesuatu adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang perintis dalam hal apapun. Sebagai pengusaha, menciptakan persaingan yang sehat terhadap ekonomi global tentu menjadi harapan yang harus dicapai. Namun dalam melaksanakan rencana tersebut, seorang pengusaha dalam mengelola produktifitas perusahaan maupun melakukan hubungan industri dengan perusahaan lain harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh yang menggantungkan hidup pada perusahaannya. Pemberian upah wajib sesuai dan tidak menyalahi aturan tentang pengupahan. Dalam kondisi apapun perusahaan tersebut, apabila masih mampu untuk melakukan kegiatan produksi maka berikan upah atau gaji karyawan sesuai dengan ketentuan yakni mengikuti standar upah minimum yang sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja maupun Peraturan Pemerintah dibawahnya yang mengatur hal serupa. Upah bersifat dinamis karena setiap tahunnya para buruh akan mengupayakan kenaikan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Jika suatu perusahaan lalai dalam memberikan besaran upah yang tidak sesuai dengan standarisasi dan dengan

¹⁷ Daniel Collyn Damanik and Rika Surianto Zalukhu, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Pematangsiantar," *Jurnal ekuilnoma* 3, no. 1 (2021): 38–51.

¹⁸ Kadek Windi Andayani and I Ketut Mustanda, "Pengaruh Variabel Mikro Dan Makro Ekonomi Terhadap Return

Saham," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 4 (2018): 2073.

¹⁹ Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 39, no. 1 (2017): 61–77.

alasan apapun akan berdampak pada perusahaan itu sendiri baik mendapatkan sanksi hingga perusahaannya dipailitkan. Oleh karena itu, jika kondisi perusahaan yang diakibatkan dari ketidakmampuan memberikan upah sesuai prosedur mengakibatkan *chaos* bagi pekerja/buruh, aksi demonstrasi akan selalu hadir menggema menuntut hak-hak yang tidak diindahkan²⁰. Jika perusahaan benar-benar pailit maka akan hilang kesempatan para pekerja/buruh untuk menghidupi dirinya maupun keluarganya. Sehingga persentase pengangguran di Indonesia akan bertambah.

SARAN

Guna menghindari peningkatan angka pengangguran agar terciptanya kesejahteraan masyarakat Indonesia dengan membuka peluang kerja sebesar-besarnya, maka Kolaborasi harmonis perlu terjamin oleh Pemerintah, Pengusaha, Pekerja/Buruh dan juga masyarakat. Perusahaan dapat meningkatkan produktifitas agar dapat menjaga profitabilitas tetap seimbang. Sesuai dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 156 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Peningkatan Produktifitas, perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja berdasarkan 3 prinsip, yaitu prinsip efektif, efisien dan kualitas. (1) Prinsip efektif menjadi ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat tercapai baik secara kuantitas maupun waktu, (2) prinsip efisiensi bisa menjadi ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana, dan (3) prinsip kualitas bisa menyatakan seberapa jauh pemenuhan persyaratan, spesifikasi, dan harapan konsumen. Oleh karena itu peran perusahaan harus menjaga kesinambungan antara pekerja/buruh dengan pengurus perusahaan agar keduanya bisa sama-sama memajukan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas yang berdampak pada kenaikan upah pekerja di perusahaan tersebut. Peranan pemerintah juga sangat penting dalam menjaga kondusifitas perekonomian dengan membuat regulasi yang mempertimbangkan aspek-aspek sosial dan nilai kemiskinan di setiap wilayah. Menurut Peneliti agar perusahaan yang memiliki profit penghasilan rendah dapat melaksanakan regulasi pemerintah tentang upah kerja yang layak, berikanlah upah sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan. Gaji Pokok yang diberikan disesuaikan dengan upah minimum serta tunjangan-tunjangan lainnya diatur menyesuaikan dengan beberapa aspek internal perusahaan yang tidak mengakibatkan kerugian atau bisa saja menimbulkan utang. Minimal pemberian upah

bagi pekerja/buruh pada perusahaan dengan profitabilitas rendah menerapkan angka dalam upah minimum sebagai upah penuh bagi pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya tentunya dilandasi dengan perjanjian kerja, karena undang-undang tidak mengatur pengecualian upah minimum bagi perusahaan selain usaha kecil, mikro dan menengah.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Andyani, Kadek Windi, and I Ketut Mustanda. "Pengaruh Variabel Mikro Dan Makro Ekonomi Terhadap Return Saham." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 4 (2018): 2073.
- Damanik, Daniel Collyn, and Rika Surianto Zalukhu. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Pematangsiantar." *Jurnal ekuilnoma* 3, no. 1 (2021): 38–51.
- Gunarto, Hari, and Gimbar Maulana. "Ini Perbandingan UU Ketenagakerjaan Dan UU Cipta Kerja," n.d.
- Hadistianto, Mohammad Fandrian. "Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 8, no. 2 (2017): 21.
- Hajar, H Ibnu. *Manajemen Strategik-Konsep Keunggulan Bersaing*. Penerbit Andi, 2019.
- Harahap, Arifuddin Muda. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan" (2020).
- Harahap, Nurhotia. "Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan Dan Keperdataan* 6, no. 1 (2020): 15–27.
- Hasoloan, Aswand. "Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis." *Warta Dharmawangsa*, no. 57 (2018).
- Is, M Sadi. *Hukum Perusahaan Di Indonesia*. Prenada Media, 2022.
- Kahpi, Ashabul. "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 5, no. 2 (2018): 67.
- Marzuki, Peter Mahmud. "Penelitian Hukum" (2013).

²⁰ Mohammad Fandrian Hadistianto, "Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan

Heteronom," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 8, no. 2 (2017): 21.

- Nomor, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. "Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah." *Jakarta: Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia* (1AD).
- Nugraha, Muhamad Dirham. "Penetapan UMP Dan UMK Jawa Barat 2023 Dalam Berita Cbncindonesia. Com Dan Kompas. Com (Analisis Framing Zhongdang Pan Dan Gerald M. Kosicki)." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 10159–10167.
- Putra, Cristoforus Valentino Alexander. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 39, no. 1 (2017): 61–77.
- Riadi, Muchlisin. "Ukuran Perusahaan (Pengertian, Jenis, Kriteria Dan Indikator)." *Retrieved from KajianPustaka. com: <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/ukuran-perusahaan-pengertian-jenis-kriteria-dan-indikator.html>* (2020).
- Riduwan, Achmad, and Anang Febri Prasetyo. "Analisis Profitabilitas Usaha Ternak Broiler Pada Skala Yang Berbeda Di Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember." *Jurnal Ilmiah Peternakan Terpadu* 8, no. 1 (2020): 1–6.
- Rukmawati, Anis. "Analisis Pemenuhan Hidup Layak Bagi Pekerja Dalam Kebijakan Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan" (2021).
- Septianto, Andry. "Analisa Perancangan Kerja." *Yogyakarta. Deepublish* (2014).
- Sudarmanto, Kuku, Budi Suryanto, Muhammad Junaidi, and Bambang Sadono. "Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah." *Jurnal USM Law Review* 4, no. 2 (2021): 702–713.