

## Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Ridho Alvian Firdaus

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Jl. Walisongo, Semarang, Indonesia

Email: [ridhofirdaus134@gmail.com](mailto:ridhofirdaus134@gmail.com)

***Abstract.** The key to the progress of a country is to see the economic growth in that country. In advancing and growing the country's economic activities, of course, workers or laborers and employers play an active role in advancing the economy of a country, the most important aspect in the world of economics involving these two parties is of course about wages, this is the minimum wage that must be received by workers and provided by employers. In the wage paradigm, of course, there are regulations that have been formed to determine the systematics and methods of calculating wages, this is stated in Government Regulation concerning Wages. In completing the research, researchers used a qualitative method of literature. This research discusses three main problems, namely the rights received by workers, how the minimum wage is calculated, and the implementation of the minimum wage for UMP and UMKM.*

***Keywords:** UMKM, UMP Minimum wage, workers, laborers.*

**Abstrak.** Kunci dalam kemajuan suatu negara adalah dengan melihat pertumbuhan ekonomi yang ada di negara tersebut. Dalam memajukan dan menumbuhkan kegiatan perekonomian negara tentunya para pekerja atau buruh dan pemberi kerja sangat berperan aktif di dalam memajukan perekonomian suatu negara, aspek terpenting di dalam dunia perekonomian yang melibatkan kedua belah pihak tersebut tentunya menyangkut mengenai pengupahan, hal tersebut adalah upah minimum yang harus diterima oleh buruh dan yang diberikan oleh pemberi kerja. Dalam paradigma pengupahan tersebut tentunya sudah adanya regulasi yang dibentuk untuk menentukan sistematisa dan cara penghitungan pemberian upah, hal tersebut tertuang di Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan. Dalam menyelesaikan penelitian, peneliti menggunakan metode kualitatif kepustakaan. Dalam penelitian ini membahas tiga masalah pokok, yakni hak yang diterima oleh buruh, bagaimana perhitungan upah minimum, dan pemberlakuan upah minimum bagi UMP dan UMKM.

**Kata kunci:** UMKM, UMP, Upah minimum, pekerja, buruh.

### LATAR BELAKANG

Pembangunan sumber daya manusia Indonesia melalui pembangunan nasional Indonesia seutuhnya dengan cara mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan berkeadilan merupakan visi dan misi utama pemerintah Indonesia. Dalam rangka mendorong terwujudnya pembangunan nasional, Pemerintah berdasarkan amanat yang tercantum dalam Pancasila dan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila sangat berperan penting dalam memberikan dukungan. Dukungan tersebut terbagi dalam berbagai hal, seperti dukungan material dan juga spiritual kepada masyarakat Indonesia agar terciptanya kualitas sumber daya manusia yang terdepan dan relatif mengikuti perkembangan zaman sehingga dapat memenuhi kualifikasi dari para perusahaan-perusahaan yang ada.

Peningkatan kualitas pekerja dan pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk mencapai pembangunan nasional dengan tujuan utamanya pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui meningkatkan kesempatan kerja, peningkatan keterampilan para pekerja, perlindungan bagi para tenaga kerja, dan terpenting melakukan perluasan terhadap lowongan pekerjaan yang ada di Indonesia. Peningkatan kualitas pekerja Indonesia tentunya harus dilandasi dengan kebutuhan dari industri-industri yang menyediakan lowongan pekerjaan agar semua pekerja yang telah ditingkatkan kualitasnya dapat diserap sepenuhnya oleh penyedia lowongan kerja itu sendiri. Lowongan pekerjaan yang tersedia harus dioptimalisasikan oleh Pemerintah dengan pengawasan yang berlandaskan prinsip keadilan dan keefisienan bagi pekerja dan pemberi kerja itu sendiri.

Pengembangan kualitas dan sumber daya manusia yang diatur secara hukum harus diatur sedemikian rupa sehingga hak-hak dasar dan perlindungan karyawan terpenuhi dan pada saat yang sama menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk pengembangan kehidupan ekonomi. Oleh karena itu diperlukan regulasi yang komprehensif (Armansyah, 2016). Hak-hak karyawan tersebut tentunya masuk kedalam masalah Ketenagakerjaan yang sudah diberlakukan sebuah regulasi tersendiri mengenai masalah-masalah ketenagakerjaan.

Hukum Ketenagakerjaan sendiri adalah sebuah hukum yang mengatur seluruh pihak yang berhubungan di dalam pekerjaan, maupun itu pemberi kerja, pekerja, antara pemberi kerja dan pekerja, pemberi kerja dengan pemberi kerja lainnya, dan pekerja dengan pekerja lainnya (Molenaar ( dalam Harahap, 2020)). Hal tersebut sejalan dengan Daliyo ( dalam Harahap, 2020) yang menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur mengenai hubungan pemberi kerja dan para pekerja itu sendiri, akan tetapi para pekerja bekerja di bawah arahan pemberi kerja dengan imbalan upah sebagai balasan dari pekerjaannya itu. Mengenai pemberi kerja dan pekerja tentunya ada hal penting yang menjadi tujuan utama para pekerja, yakni upah sebagai hak dari para buruh atau karyawan, disaat berbicara mengenai hak karyawan, tentunya hal paling utama adalah peraturan tentang pengupahan minimum sebagai jaminan yang harus didapatkan karyawan setelah melaksanakan kewajibannya.

Pengupahan sendiri adalah hak mutlak yang harus diterima setiap karyawan di dalam perusahaan setelah melakukan kewajiban sesuai dengan kontrak yang para buruh dan perusahaan sepakati. Hal ini tertuang secara jelas di dalam PP pasal 5 ayat (1) Nomor 36 Tahun 2021 yang berbunyi “ kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal di atas tersebut memastikan bahwasannya hak tersebut harus diberikan kepada yang bersangkutan, dalam hal

ini adalah buruh. Maka dari itu tentang pemberian hak yang seharusnya diterima oleh buruh haruslah berlandaskan prinsip keadilan yang menjangkau para industri-industri penyedia lowongan pekerjaan. Artinya, pemberian dan perhitungan upah minimum yang diberikan oleh penyedia lowongan atau pemberi kerja harus memperhatikan kesanggupan dan audit keuangan dari perusahaan ataupun pemberi kerja itu sendiri dan bukan hanya sekedar memerhatikan dari kesejahteraan para pekerja saja. Itulah mengapa di dalam penelitian ini akan dibahas lebih lanjut mengenai upah minimum..

## **KAJIAN TEORITIS**

Upah yang cukup dan kesejahteraan buruh masih menjadi isu penting di kalangan para karyawan atau buruh. Baik pemberi kerja maupun para pekerja atau karyawan selalu saja memperlmasalahakan tentang nilai dan jumlah gaji atau upah yang akan disepakati, hal tersebut diperparah karena faktor kenaikan harga kebutuhan pokok dan meningkatnya jumlah kebutuhan setiap tahunnya, maka dari itu untuk membahas lebih lanjut mengenai permasalahan di atas akan dibahas sebagai berikut;  
tersebut bisa ditulis di sini.

### **Pengertian Upah**

Definisi gaji atau upah yang paling fundamental adalah bahwa gaji sebagai hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja. Selain itu, pembayaran biasanya dapat berupa uang atau bentuk penghargaan lainnya atas pekerjaan yang dilakukan oleh buruh atau pekerja atas dasar prestasi karyawan atau buruh (Soepomo, 1983). Kemudian menurut Sinungan (2000) upah kerja adalah Sebuah bentuk upah berupa uang yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja atau buruh sesuai dengan kualitas dan jumlah kontribusi yang diberikan untuk menghasilkan sebuah produk yang mencerminkan pendapatan nasional. Jadi upah yang dimaksud dari kedua ahli di atas adalah sebuah bentuk hasil dari pekerjaan para pekerja yang diberikan kepada buruh oleh sipemberi kerja dalam bentuk uang atas hasil jasa dan pekerjaan yang ia lakukan yang memungkinkan untuk dirinya memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok untuk menunjang keberlangsungan kehidupannya.

Upah merupakan sebuah imbalan yang pantas setelah para pekerja menghasilkan suatu produk ataupun berdasarkan jam kerja dari para karyawan hingga hitungan dari banyaknya layanan yang sudah mereka berikan, upah sendiri merupakan imbalan secara financial sebagai sebuah balas jasa yang adil dan layak ( Sagala dan Rivai, 2013).

Setelah mengetahui beberapa definisi tentang upah di atas, maka dapat disimpulkan upah adalah sebuah hak oleh pekerja atau karyawan setelah menunaikan kewajibannya dalam hal memberikan jasa untuk menghasilkan ataupun membuat suatu produk yang berguna oleh pengusaha yang kemudian hal tersebut sudah ada di dalam perjanjian atau kontrak kerja. Upah minimum yang dimaksud ini adalah dalam hal financial atas sebuah pekerjaan dan penghasilan dari suatu produk yang dikerjakan oleh para karyawan ataupun buruh dalam bentuk uang ataupun hal financial lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan penelitian berupa kajian kepustakaan. Kajian kepustakaan adalah sebuah kegiatan dengan cara mengumpulkan sumber pustaka yang berupa sumber primer dan juga sekunder (Darmalaksana, 2020). Dalam metode kepustakaan ini sendiri diawali dengan pencarian data dari sumber primer dan sekunder kemudian dikumpulkan yang selanjutnya akan dilakukan analisis data secara kualitatif deskriptif dengan menggunakan argumentasi berupa kalimat dan bukan berupa angka. Aspers & Corte (2019) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang praktiknya mengumpulkan dan menggunakan data yang didapat melalui studi kasus, wawancara, dan observasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perhitungan pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang pengupahan Nomor 36 Tahun 2021**

Agar Menjamin hak dasar dan kesempatan yang sama dengan memperlakukan pekerja atau buruh tanpa diskriminasi dalam segala bidang aspek, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja ataupun buruh dan keluarganya tetapi dengan berlandaskan kepada pengembangan usaha, ketentuan mengenai kebijakan pendapatan dan pengupahan yang layak, jaminan penghidupan yang layak, dan jaminan pengupahan ditetapkan oleh Presiden sebagai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dalam PP 36/2021, upah minimum ditentukan berdasarkan kondisi keuangan dan pekerjaan. Mempertimbangkan batas atas dan bawah upah minimum. Dengan rumus:

Batas atas:

Batas atas  $UM(t) = (\text{rata - rata konsumsi}(t) \times \text{rata - rata ART}(t)) / \text{Rata - rata ART bekerja}(t)$ .

Batas bawah:

Batas bawah  $UM(t) = \text{batas atas } UM(t) \times 50\%$

Maka Upah Minimumnya sebagai berikut:

$$UM(t+1) = UM(t) + \{ \text{Max}(PE(t), \text{Inflasi}(t)) \times (\text{Batas atas}(t) - UM(t) / \text{Batas Atas}(t) - \text{Batas Bawah}(t)) \times UM(t) \}$$

Perhitungannya Sebagai berikut:

- Rata-rata konsumsi suatu provinsi = Rp 2,8 juta.
- Rata-rata jumlah ART (Anggota Rumah Tangga) = 6 orang.
- Rata-rata jumlah ART bekerja di rumah = 1.

Maka penentuan batas atasnya: Batas atas  $UM(t) = (\text{Rp } 2,8 \text{ juta} \times 6 \text{ orang}) / 1$  Batas atas  $UM(t) = \text{Rp } 16.8 \text{ juta}$

Sedangkan, penentuan batas bawah:

Batas bawah  $UM(t) = \text{Rp } 16.8 \text{ juta} \times 50\%$  Batas bawah  $UM(t) = \text{Rp } 8.25 \text{ juta}$  Jadi, penentuan UMnya menjadi:

1. Kita contohkan adanya sebuah pertumbuhan ekonomi sebesar 5% dan inflasi provinsi 3%, maka dipilih angka maksimalnya, berarti memakai pertumbuhan ekonomi sebanyak 5% - Asumsi Upah Minimum berjalan Rp 4,2 juta.
2. Batas atas Rp 16.8 juta.
3. Batas bawah Rp 8.25 juta.

Maka, perhitungannya seperti ini:

$$UM = \text{Rp } 4,2 \text{ Juta} + \{ 5\% ([\text{Rp } 16.8 \text{ Juta} - \text{Rp } 4.2 \text{ Juta}] / [\text{Rp } 16.8 \text{ Juta} - \text{Rp } 8.25 \text{ Juta}]) \times \text{Rp } 4,2 \text{ Juta}.$$

$$UM = \text{Rp } 4,2 \text{ Juta} + (5\% \times 1,47 \times \text{Rp } 4,2 \text{ Juta}).$$

$$UM = \text{Rp } 4,2 \text{ Juta} + \text{Rp } 308,700.$$

$$UM = \text{Rp } 4,508.700.$$

Jadi, dalam perhitungan mengenai upah minimum untuk menggaji para karyawan sudah diatur melalui regulasi yang jelas berdasarkan regional dan Provinsi di mana usaha itu melakukan kegiatannya. Mengenai perhitungan upah minimum ini sendiri memiliki keanekaragaman jumlahnya dikarenakan harus disesuaikan dengan rata-rata pendapatan di Provinsi ataupun Regional usaha tersebut beroperasi.

Mengenai perhitungan pemberian upah minimum ini sendiri memiliki pro dan kontra didalam pelaksanaannya dikarenakan pemberian upah yang berdasarkan regulasi dengan pertumbuhan dan kenaikan harga bahan pokok di suatu wilayah sangat timpang yang membuat

perhitungan upah minimum ini tidak relevan lagi bagi pengupahan yang ada di wilayah usaha tersebut beroperasi, walaupun setiap tahunnya diadakan *update* secara berkala oleh pemerintah daerah maupun Provinsi, tetap saja hal tersebut masih menimbulkan ketidakpuasan bagi para pekerja yang menerima upah minimum di suatu wilayah.

### **Kepuasan karyawan terhadap penetapan upah**

Bonache (2005) mengatakan kualitas seorang karyawan di dalam dunia profesionalitas haruslah baik karena karyawan merupakan sebuah sumberdaya yang penting bagi perusahaan yang dapat ditunjukkan melalui hasil kerja, pengetahuan, serta keterampilan untuk menunjang kerja sama tim yang baik sehingga memunculkan kualitas kerjaan yang profesionalitas. Kepuasan dalam bekerja merupakan hal dasar bagi karyawan untuk terus termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga memberikan output yang positif bagi perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja.

Khahan (2013) berpendapat bahwa rasa puas atau tidaknya seorang karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari kerjaan yang ia lakukan di perusahaan tempat ia bekerja. Tingkat kepuasan dari karyawan itu sendiri dibagi menjadi banyak faktor, selain tempat dan rekan kerjanya, kepuasan dari seorang pekerja juga bisa disebabkan oleh gaji atau upah yang diberikan kepadanya. Dalam sistem pengupahan sendiri merupakan sebuah alat untuk menyalurkan upah dari pemberi kerja kepada pekerja dengan syarat dan ketentuan yang berlaku menurut Undang-Undang dan kesepakatan dari pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Badan Statistik Indonesia, per tahun 2022 ada sekitar 14 juta pekerja yang masih digaji tidak layak sehingga memunculkan rasa ketidakpuasan dirinya terhadap pekerjaan yang ia lakukan saat ini. Pengupahan sendiri sangat berkorelasi terhadap kepuasan para karyawan terhadap pekerjaannya As'ad (dalam Amri dkk., 2002). Dengan demikian bahwa komponen upah adalah salah satu unsur penting dalam melakukan pengupahan sehingga dapat memicu kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang kemudian dapat membuat kualitas bekerja menjadi baik untuk menunjang kemajuan perusahaan dan perekonomian dalam suatu negara.

Data Badan Pusat Statistik di atas merupakan bukti bahwa sistem pengupahan yang ada di Indonesia masih sangat perlu perbaikan lagi, maupun dalam segi perhitungannya ataupun dalam segi substansinya, karena memang sudah ada Undang-Undang yang mengatur mengenai pengupahan akan tetapi belum terlaksana dengan baik di perusahaan-perusahaan di Indonesia sehingga dapat menyebabkan efek buruk yang merugikan bagi para pekerja karena tidak digaji dengan upah yang memadai dan berkeadilan.

## **Penetapan Upah minimum usaha UMKM berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sendiri sudah diatur mengenai pengupahan terhadap usaha UMKM atau mikro menengah dan dapat pengecualian terhadap perhitungan yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah tersebut yakni di pasal 36 (1) PP36/2021 “Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil” akan tetapi, harus memiliki beberapa ketentuan agar bisa dimaksudkan sebagai pengecualian tersebut. Berikut ketentuannya:

Pertama, setidaknya 50 persen dari rata-rata belanja publik tingkat kabupaten.

Kedua, gaji yang disepakati minimal 25 persen di atas garis kemiskinan provinsi.

Berdasarkan UU Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, No. 20 Tahun 2008, usaha mikro adalah perusahaan dengan kekayaan bersih tidak lebih dari Rp 50 juta, tidak termasuk bangunan dan tanah kantor, dengan omset tahunan tidak lebih dari Rp 300 juta per tahun. Sedangkan usaha kecil adalah perusahaan dengan kekayaan bersih Rp50 juta dan tidak lebih dari Rp500 juta. Pendapatan penjualan perseroan berkisar antara Rp 300 juta hingga Rp 2,5 miliar per tahun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Menurut pembahasan dan kajian mengenai analisis hukum Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, maka dapat disimpulkan:

1. Pekerja atau buruh di perusahaan mendapatkan haknya dengan dilandaskan hukum dan peraturan yang dijamin oleh pemerintah Indonesia dengan perhitungan yang berkeadilan.
2. Pengusaha dalam menggaji dan memberikan pengupahan tidak akan semena-mena terhadap para pekerja yang bekerja di perusahaannya atau bahkan melakukan eksploitasi terhadap para pekerja.
3. Usaha mikro dan usaha kecil mendapatkan pengecualian mengenai upah minimum yang harus diberikan kepada karyawannya dengan syarat setidaknya 50 persen dari rata-rata belanja publik tingkat kabupaten dan gaji yang disepakati minimal 25 persen di atas garis kemiskinan provinsi.

Dari semua pemaparan penelitian di atas, peneliti masih memiliki banyak kekurangan di dari segi penulisan, data yang dipakai hingga argumentasi dari data yang diberikan, maka dari hal tersebut peneliti mohon masukan agar dapat melakukan evaluasi dalam penelitian

selanjutnya. Untuk mendalami upah minimum yang harus diberikan kepada karyawan ini tentunya masih bisa digunakan penelitian yang lebih mendalam dan analisis secara kualitatif contohnya seperti penelitian yang memungkinkan jumlah efektivitas upah minimum di suatu provinsi terhadap kesejahteraan wilayah tersebut.

## REFERENSI

- Amri, R., Irwanto, I., & Aribowo, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesesuaian Kompetensi Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN 1 Cinangka. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 752-764.
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is Qualitative in Qualitative Research. *Qualitative Sociology*, 42(2), 139–160. <https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7>.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2022. *Low Pay Rate*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bonache, J. (2005). Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees: The perceived impact of international assignments on work-related variables. *Personnel review*, 34(1), 110-124.
- Harahap, Arifuddin. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Medan: Literasi Nusantara.
- Halim, Ridwan. (2001). Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Cet. 2.( Jakarta: Ghalia Indonesia).
- Imam, Soepomo. (1983). Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta; Djambatan).
- Koesparmono, Irsan Dan Armansyah. 2016). Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2000). Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Na-Nan, K., & Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 95-103.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, ( Jakarta : PT Raja Grafindo)
- Wahyudin, Darmalaksana. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah