

PENGUPAHAN DIBAWAH UPAH MINIMUM BAGI USAHA MIKRO KECIL  
DAN MENENGAH (UMKM) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR  
36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

*Salha Raafi Anggara*

*18.11.1001.1011.057*

*Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum*

*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia*

Abstract

Wages are an absolute right for workers that must be met by employers. One of the wage problems that exist in Indonesia is related to the minimum wage, namely that there are still many workers/laborers who earn wages below the minimum wage provisions, including workers in the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) sector, there are still many entrepreneurs in the MSME sector who base their the wage standard for workers is based on the financial capacity of the business, excluding the provisions of the minimum wage scale.

The type of research used in this paper is a type of normative legal research or library law research with a statutory regulation approach.

The results of the study show that legally it is emphasized that employers/companies are prohibited from paying wages lower than the minimum wage, but there are exceptions to the minimum wage provisions, the exception to the minimum wage only applies to micro businesses and small businesses, not to medium enterprises. Micro and small businesses in question must meet the criteria set by law, with the condition that the wage value must be above 50% of the average consumption rate at the provincial level and above 25% of the poverty line at the provincial level.

For entrepreneurs/enterprises (excluding micro and small businesses) and workers/laborers who have entered into work agreements/agreements, in particular, the value of the wages stipulated in the agreement is lower than the stipulated minimum wage. Then the agreement is null and void by law and wage arrangements must be carried out under statutory regulations.

Upah merupakan hak mutlak bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Salah satu permasalahan pengupahan yang ada di Indonesia adalah terkait upah minimum, yaitu masih banyaknya pekerja/buruh yang memperoleh upah di bawah ketentuan upah minimum termasuk para pekerja pada sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), masih banyak pengusaha pada sektor UMKM yang justru mendasarkan standar upah pekerjanya berdasarkan kemampuan keuangan usahanya dengan mengesampingkan ketentuan skala upah minimum.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah jenis penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan dengan pendekatan peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa secara yuridis ditegaskan bahwa pengusaha/perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, namun terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum, pengecualian upah minimum tersebut hanya berlaku bagi usaha mikro dan usaha kecil tidak untuk usaha menengah. Usaha mikro dan usaha kecil yang dimaksud harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh undang-undang, dan dengan syarat nilai upah harus

diatas 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan diatas 25% dari garis kemiskinan ditingkat provinsi.

Pengusaha/perusahaan (tidak termasuk usaha mikro dan usaha kecil) dan pekerja/buruh yang telah membuat kesepakatan/perjanjian kerja, khususnya nilai upah yang telah ditetapkan pada perjanjian tersebut lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Maka perjanjian tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## **PENDAHULUAN**

### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, Makmur, dan merata. Untuk mendorong terwujudnya pembangunan nasional, negara Indonesia diwakili oleh pemerintah Indonesia yang mempunyai peran penting dalam membantu masyarakat baik secara material maupun spiritual berdasarkan amanat yang tertuang dalam Pancasila dan Pembukaan Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk mewujudkan pembangunan nasional dengan fokus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan cara perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan terhadap pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ini disebut dan ditegaskan di dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.”<sup>1</sup> Artinya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam

bentuk kerja sama yang saling mendukung.

“Pembangunan ketenagakerjaan yang diatur di dalam Undang-Undang harus di atur sedemikian rupa agar hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dapat terpenuhi, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang komperenhensif.”<sup>2</sup>

Membahas mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka dapat ditinjau dari berbagai makna dan faktor. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, kesejahteraan sosial, dan sosial politik. <sup>3</sup>“Masalah ketenagakerjaan mencakup berbagai hal diantaranya adalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan pekerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional.”

Berbicara mengenai masalah ketenagakerjaan, masalah terkait pemberian upah masih menjadi

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, Hal 6.

<sup>2</sup> Koesparmono, Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, Hal. 2

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, hal. 6.

persoalan utama bagi bangsa Indonesia sebagai negara berkembang. Pengertian upah sendiri menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

“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.”

Pengupahan akan selalu menjadi hal penting bagi pekerja karena upah sendiri merupakan hak mutlak bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Maksud dari penghidupan yang layak adalah dimana penghasilan dari upah yang didapatkannya atas hasil pekerjaan

yang dilakukannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan, Pendidikan, Kesehatan dan jaminan hari tua. Salah satu permasalahan pengupahan yang ada di Indonesia adalah terkait kebijakan upah minimum.

Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul akibat keprihatinan kondisi para pekerja di Indonesia. Kebijakan upah minimum diambil oleh pemerintah Indonesia pada akhir 80-an sebagai bentuk campur tangan pemerintah dalam menentukan tingkatan upah.

Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman bagi pekerja/buruh yang menerima upah di bawah ketentuan upah minimum.<sup>4</sup> “Sementara dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, dan masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama.”

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, 2016. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Citra Aditya Bakri, Bandung, hal. 29.

Secara teknis dasar hukum pengaturan upah minimum adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pasal 6 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyatakan bahwa kebijakan upah minimum merupakan kebijakan pengupahan yang diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Dan ditegaskan pula didalam pasal 23 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan bahwa “pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari upah minimum” Pengaturan lebih lanjut diatur pada Bab V Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

“Kebijakan upah minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan dimana sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup minimum para pekerja. Di samping itu secara politis, paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa

mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaann serta perekonomian pada umumnya.”

Kenyataannya, masih banyak pekerja/buruh yang memperoleh upah di bawah ketentuan upah minimum termasuk para pekerja pada sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah ( selanjutnya disebut UMKM ), karena pada umumnya bagi pengusaha, upah dipandang sebagai biaya produksi, oleh karena itu jika ingin keuntungan yang sebesar-besarnya tingkat upah pekerja/buruh ditekan serendah-rendahnya.

UMKM atau usaha Mikro, Kecil, dan Menengah sendiri merupakan usaha perniagaan yang pengelolaannya dapat dilakukan oleh individu ataupun perorangan, serta badan usaha dengan lingkup kecil yang biasa kita sebut dengan istilah mikro. Faktanya, “UMKM menjadi usaha yang berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia, Kontribusi UMKM terhadap PDB Indonesia mencapai sebesar 60,51% persen. Selain itu, UMKM juga menyerap tenaga kerja hingga 96,9% persen dari total angkatan kerja nasional.”

Berdasarkan data di atas, Indonesia mempunyai potensi basis

ekonomi nasional yang kuat karena jumlah UMKM yang sangat banyak dan daya serap tenaga kerja sangat besar. Tidak terlepas dari masalah pengupahan terhadap pekerja/buruh di sektor UMKM, pemerintah sendiri telah mengeluarkan kebijakan pengupahan terbaru dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Bab VI Pasal 36 yang menyatakan keberlakuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil dengan syarat-syarat tertentu. Namun kenyataannya masih banyak pengusaha pada sektor UMKM yang justru mendasarkan standar upah pekerjanya berdasarkan kemampuan keuangan usahanya dengan mengesampingkan ketentuan skala upah minimum. Jika dilihat dari sisi pekerja/buruh untuk kebutuhan sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan primer dari waktu ke waktu terus menanjak akibat perekonomian yang terus berkembang, sudah sepatutnya jika hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah yang layak berdasarkan ketentuan upah minimum yang merupakan jaring pengaman dari kesewenang-wenangan pengusaha, karena berkaitan dengan hak asasi manusia yang ada di Indonesia.

Fenomena ini menimbulkan adanya ketidakseimbangan posisi pengusaha dengan pekerja/buruh tersebut, sehingga perlu adanya campur tangan atau intervensi dari pemerintah yang memiliki peran untuk menyelaraskan upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja.

Berangkat dari permasalahan tersebut, problematika muncul dan menjadi daya tarik penulis untuk mengangkat judul Tinjauan Hukum Terhadap Pengupahan di bawah Upah Minimum bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

## **B. Perumusan Dan Pembatasan Masalah**

Berdasarkan alasan pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pandangan hukum terhadap pengupahan dibawah upah minimum bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ?
2. Apa akibat hukum bagi usaha mikro kecil dan menengah yang memberikan upah terhadap pekerja/buruh dibawah upah minimum ?

### C. Maksud Dan Tujuan Penulisan

Adapun maksud dari penulisan ini adalah untuk mengungkap keberadaan UMKM yang masih menerapkan pengupahan dibawah upah minimum terhadap pekerja/buruh, sekaligus sebagai bahan Informasi kepada kalangan akademisi dan masyarakat luas tentang aturan mengenai pengupahan bagi para pekerja/buruh. Sedangkan tujuan penulisan adalah :

1. Untuk mengetahui pandangan hukum terhadap pengupahan dibawah upah minimum bagi usaha mikro kecil dan menengah (UMKM).
2. Untuk mengetahui akibat hukum bagi usaha Mikro Kecil dan Menengah yang memberikan upah terhadap pekerja/buruh dibawah upah minimum.

## PEMBAHASAN

### A. Pandangan Hukum Terhadap Pengupahan Di Bawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk mewujudkan pembangunan nasional dengan fokus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Dalam rangka melindungi dan

meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh salah satu upaya pemerintah adalah menerbitkan aturan hukum mengenai ketenagakerjaan yakni, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tanpa mengesampingkan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perekonomian pada umumnya.

Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan beserta turunannya merupakan bukti dari bekerjanya fungsi hukum Indonesia untuk mewujudkan tujuan tujuan hukum, khususnya sebagai perlindungan hukum kepada pekerja/buruh yang ada di Indonesia, dalam bentuk aturan hukum yang bersifat preventif maupun represif.

Pada umumnya hubungan kerja timbul setelah adanya kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan terpenuhinya unsur adanya suatu pekerjaan, pemberian upah dan perintah, yang mana ditandai dengan adanya suatu perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis yang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana yang

telah diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Namun, disarankan untuk dibuat secara tertulis dan memuat isi sesuai dengan yang di amanatkan Pasal 54 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yakni :

perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurang harus memuat : “

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat rumah pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Aturan ini adalah bentuk perlindungan hukum yang bersifat preventif, sebagaimana yang telah disebutkan Philipus M Hanjon bahwa “perlindungan hukum bagi rakyat sebagai Tindakan pemerintah yang

bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa” dan memperkuat kepastian hukum. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, pengusaha dan pekerja/buruh mempunyai kewenangan dalam membuat isi perjanjian kerja, berdasarkan Pasal 54 ayat 2 UU Ketenagakerjaan dengan ketentuan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun pada praktiknya, isi perjanjian kerja selalu dibuat/ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha, hal ini disebabkan pertimbangan pengusaha atas kepentingan atau kemampuan perusahaannya sebagai dasar membuat/menetapkan isi perjanjian kerja. Praktik isi perjanjian kerja yang dibuat/ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha ini diperbolehkan oleh hukum Indonesia, berdasarkan Pasal 1320 ayat 1 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengatur syarat sah persetujuan salah satunya adalah kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, yang merupakan asas konsensualisme. Hal inilah yang menjadi dasar hukum dalam membuat/menetapkan isi perjanjian kerja secara sepihak oleh

pengusaha sebelum membuat hubungan kerja dengan pekerja/buruh dan menerapkan prinsip *take it or leave it*. Dalam hal ini bukan berarti dengan wewenang perusahaan/pengusaha, dapat membuat isi perjanjian kerja dengan bebas tanpa memikirkan kepentingan pekerja/buruh dan peraturan perundang-undangan.

Salah satu kepentingan dari pekerja/buruh adalah upah. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang yang dibayarkan dari pengusaha menurut suatu perjanjian kerja termasuk waktu dan cara pembayaran upah dan besaran nilai upah yang akan diterima pekerja/buruh, dengan ketentuan wajib selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun peraturan yang mengatur tentang pengupahan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Pengupahan) yang menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu kebijakan pengupahan adalah upah minimum yang merupakan upah bulanan terendah yang berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang

ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum berdasarkan Pasal 25 PP Pengupahan terdiri atas Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disebut dengan UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu (selanjutnya disebut UMK), perlu diketahui bahwa UMP yang berlaku di setiap provinsi dan UMK yang berlaku di setiap kabupaten/kota memiliki nilai yang berbeda-beda, berdasarkan PP Pengupahan hal ini dikarenakan penetapan nilai UMP yang berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang meliputi (a) paritas daya beli, (b) tingkat penyerapan tenaga kerja, dan (c) median upah di setiap provinsi memiliki angka yang berbeda-beda, dan untuk UMK yang penetapannya berdasarkan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflansi pada kabupaten/kota yang memiliki angka yang berbeda-beda.

Penetapan upah minimum ini, berdasarkan Pasal 23 ayat 3 PP Pengupahan menegaskan bahwa pengusaha/perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, Adapun pengertian pengusaha menurut Pasal 1 ayat 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

“pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Kemudian pengertian perusahaan menurut Pasal 1 ayat 6 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

“Perusahaan adalah :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Apabila pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh telah membuat kesepakatan/perjanjian kerja dan untuk pembayaran upah yang dimana nilai upah yang telah ditetapkan pada perjanjian tersebut lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh gubernur pada provinsi/kota dimana perjanjian itu dibuat, maka perjanjian tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 88A ayat 5 UU Ketenagakerjaan).

Namun terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum, berdasarkan Pasal 36 ayat 1 PP Pengupahan yang berbunyi : “Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil” Adapun ketentuan upah minimum yang dimaksud yaitu UMP dan UMK yang ditetapkan oleh gubernur dengan syarat tertentu. Untuk penentuan nilai upah pada usaha mikro dan usaha kecil berdasarkan Pasal 36 ayat 2 PP Pengupahan yakni ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan ketentuan paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi

masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. Kemudian pada Pasal 37 PP Pengupahan menyebutkan untuk usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, kriteria UMKM ditetapkan berdasarkan modal dan hasil penjualan tahunan, Adapun kriteria Usaha Mikro berdasarkan modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha ( Pasal 35 ayat 3 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah ), dengan hasil penjualan tahunan sampai dengan Paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) (Pasal 35 ayat 5 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil

dan Menengah ) ,dan untuk kriteria Usaha Kecil berdasarkan modal usaha adalah dengan memiliki modal usaha lebih dari Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha (Pasal 35 ayat 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah ) dan usaha kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan Paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) (Pasal 35 ayat 5 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah ).

Pengecualian upah minimum sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 36 ayat 1 PP Pengupahan tidak menyebutkan pengecualian upah minimum untuk usaha menengah, usaha menengah sendiri memiliki kriteria tersendiri yang membedakannya dengan usaha mikro dan usaha kecil. Kriteria usaha menengah berdasarkan modal usaha di sebut pada Pasal 35 ayat 3 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 7

Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang menyebutkan usaha menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000.00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000.00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, kemudian pada ayat 5 huruf c disebutkan kriteria usaha menengah berdasarkan hasil penjualan tahunan sebanyak Rp15.000.000.000.00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000.00 (lima puluh miliar rupiah). Artinya, usaha menengah wajib mengikuti kebijakan upah minimum sebagaimana yang telah diatur pada PP Pengupahan dan tidak boleh memberi upah kepada pekerja/buruh dibawah nilai upah minimum yang telah ditetapkan

#### **B. Akibat Hukum Terhadap Pengupahan Dibawah Upah Minimum Bagi UMKM.**

Sebab lahirnya akibat hukum dari pengupahan dibawah upah minimum bagi UMKM ini adalah adanya peristiwa hukum yakni perjanjian kerja antara pengusaha

dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang apabila dilanggar maka akan dikenakan sanksi yang di atur dalam perjanjian tersebut atau dengan peraturan perundang-undangan.

Penetapan nilai upah, waktu pembayaran, dan cara pembayaran upah dalam hal pengupahan diatur dalam perjanjian kerja/kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Kebijakan upah minimum yang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan hadir sebagai upaya pemerintah dalam melindungi pekerja/buruh, oleh karena itu pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja/buruh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan, pengecualian untuk usaha mikro dan usaha kecil yang penetapan upahnya ditetapkan berdasarkan

kesepakatan kerja dengan ketentuan paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati paling sedikit sebesar 25% di atas angka garis kemiskinan di tingkat provinsi. Dalam hal tidak termasuk usaha mikro dan usaha kecil, apabila pengusaha menetapkan nilai upah lebih rendah dari nilai upah minimum yang berlaku, maka akibatnya perjanjian tersebut batal demi hukum dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Artinya, pengusaha tetap harus memberi upah kepada pekerja/buruh yang dipekerjakannya dengan nilai tidak lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku.

Apabila pengusaha tetap memberikan upah kepada pekerja/buruh yang dipekerjakannya lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku, artinya hak dari

pekerja/buruh tersebut tidak terpenuhi. Pekerja /buruh dapat menyelesaikan perselisihan tersebut dengan prosedur yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni dengan :”

- a. Mengadakan perundingan bipartit (antara pekerja atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha) secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- b. Apabila dalam waktu 30 hari, perundingan tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pada tahap ini, teman Anda perlu mengajukan bukti-bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan, namun gagal mencapai kesepakatan;
- c. Karena ini termasuk perselisihan hak, maka setelah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dilangsungkan mediasi;
- d. Apabila mediasi tetap tidak menghasilkan kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.”

Pemberian upah dibawah ketentuan upah minimum akan dianggap sebagai tindak pidana kejahatan, Adapun sanksi sebagai bentuk perlindungan hukum represif oleh pemerintah, yang akan diberikan bagi pelanggaran ini telah disebutkan dalam Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pelanggaran terhadap Pasal 88A ayat 3 yang berbunyi “Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.” Dan Pasal 88E ayat 2 yang berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.” Dan diancam akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau dikenakan denda paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000.00 (empat ratus juta rupiah).

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan kajian dan analisis hukum terhadap ruang lingkup berlakunya ketentuan upah minimum yang ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pandangan hukum terhadap pengupahan dibawah upah minimum ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bahwa ketentuan upah minimum dikecualikan untuk usaha mikro dan usaha kecil yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan syarat nilai upah harus diatas 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan diatas 25% dari garis kemiskinan ditingkat provinsi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tidak disebutkan pengecualian upah minimum bagi usaha menengah. Artinya, untuk usaha menengah wajib memberi upah tidak lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku.

2. Akibat hukum bagi usaha mikro kecil dan menengah yang memberikan upah terhadap pekerja/buruh dibawah upah minimum ialah bagi Pengusaha/perusahaan (tidak termasuk usaha mikro dan usaha kecil) dan pekerja/buruh yang telah membuat kesepakatan/perjanjian kerja khususnya mengenai nilai upah yang telah ditetapkan pada perjanjian tersebut lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan harus

dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 88A ayat 5 UU Ketenagakerjaan). Apabila pengusaha tetap memberikan upah kepada pekerja/buruh yang dipekerjakannya lebih rendah dari ketetapan upah minimum yang berlaku, pekerja/buruh berhak untuk menuntut haknya dengan prosedur penyelesaian hubungan industrial sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Undang - undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, kecil dan Menengah.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku Bacaan

- Abdul Khakim, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung .
- Abdul Khakim. 2016. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Ctk Pertama, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu*

