

IMPLEMENTASI PENETAPAN UPAH USAHA MIKRO PADA CV MULAN KENCANA: TINJAUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021

Jarot Marsono

Politeknik Ketenagakerjaan

Mudiana Permata Sari

Politeknik Ketenagakerjaan

Safira Azka Tazkiyatullaili

Politeknik Ketenagakerjaan

Korespondensi penulis: jarotmarsono@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the determination of wages at CV Mulan Kencana when viewed from Government Regulation No. 36 of 2021 concerning Wages and their implementation in fulfilling the welfare of workers. The research method used is descriptive qualitative method with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The results showed that CV Mulan Kencana is a micro-enterprise criterion that can be excluded from the minimum wage provisions and the determination of the wage amount at CV Mulan Kencana is already above the lowest wage provisions for micro-enterprises as referred to in the legislation. However, the procedure for setting wages at CV Mulan Kencana is still not in accordance with the provisions for setting wages as mandated in Government Regulation Number 36 of 2021. Then in this study it was found that the implementation of wage setting at CV Mulan Kencana was still unable to meet the welfare of workers because the amount of wages received by workers was insufficient to meet the living needs of workers and their families.*

Keywords: *Exceptions to the minimum wage, the lowest wage for micro enterprises, the necessities of life).*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penetapan upah di CV Mulan Kencana bila ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan implementasinya dalam memenuhi kesejahteraan pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Mulan Kencana merupakan kriteria usaha mikro yang dapat dikecualikan dari ketentuan upah minimum dan penetapan besaran upah di CV Mulan Kencana sudah berada di atas ketentuan upah terendah bagi usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perundangan. Akan tetapi, secara prosedur penetapan upah di CV Mulan Kencana masih belum sesuai dengan ketentuan penetapan upah yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dikarenakan besaran upah yang ditentukan hanya mengacu pada masa kerja pekerja, sedangkan pedoman penetapan upah berdasarkan ketentuan perundangan dilakukan dengan penyusunan struktur dan skala upah. Kemudian dalam penelitian ini ditemukan

Received September 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 29, 2022

* Jarot Marsono, jarotmarsono@gmail.com

bahwa implementasi penetapan upah di CV Mulan Kencana masih belum mampu memenuhi kesejahteraan pekerja sebab besaran upah yang diterima pekerja kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Kata kunci: Pengecualian ketentuan upah minimum, upah terendah, usaha mikro, kebutuhan hidup.

LATAR BELAKANG

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan manusia lain untuk mencapai suatu tujuan. Hal tersebut ditandai dengan terjalinnya hubungan antara manusia satu dengan manusia yang lain. Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan dimaksud dapat berupa hubungan antara pekerja dan pengusaha melalui suatu perjanjian kerja yang dilandasi oleh itikad baik para pihak sebagai wujud dari hubungan yang saling membutuhkan. Pekerja memerlukan pekerjaan dari pengusaha guna mendapatkan upah, sedangkan pengusaha membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk menjalankan usahanya dan memperoleh keuntungan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha tersebut dinamakan hubungan kerja.

Dalam hubungan kerja, terjadinya perikatan antara pengusaha dan pekerja selalu didasarkan oleh adanya upah yang disepakati para pihak untuk dapat melakukan hubungan kerja tersebut (Rumondang, 2021). Menurut Haiyani Rumondang, upah merupakan hak bagi pekerja setelah memenuhi kewajibannya dalam menjalankan tugas dan/atau pekerjaan yang telah disepakati bersama dengan pengusaha (Rumondang, 2021). Sementara itu, Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai 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.

Upah sering kali menjadi topik perdebatan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini karena keduanya memiliki sudut pandang yang berbeda tentang upah. Pengusaha memandang upah sebagai komponen dari biaya produksi dan imbalan atas hasil kerja pekerja, sehingga pengusaha sangat hati-hati dalam menentukan besaran upah dan akan

meningkatkan upah apabila terjadi peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Sehingga besaran dan peningkatan upah dari waktu ke waktu menjadi keinginan utama bagi pekerja dalam bekerja.

Perbedaan sudut pandang tersebut dapat memicu terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak akan mempertahankan argumen masing-masing sehingga memungkinkan adanya pihak yang merasa dirugikan, terutama saat proses tawar menawar upah. Dalam hal ini pemerintah selaku penyelenggara negara, yang berkewajiban untuk melindungi setiap warga negaranya, membuat serangkaian regulasi yang mengatur tentang sistem dan mekanisme pengupahan di pasar kerja dengan tujuan untuk memastikan upah yang layak bagi pekerja sekaligus tetap menjamin kelangsungan usaha bagi pengusaha. Serangkaian regulasi dimaksud adalah kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Mekanisme penetapan upah di atas berlaku bagi seluruh sektor usaha. Namun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah membuat aturan baru yakni mengecualikan ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan usaha kecil.

Usaha mikro dan usaha kecil merupakan skala usaha yang berperan penting bagi pertumbuhan dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Di antara keduanya, usaha mikro memiliki peranan paling besar, sebab kemampuannya dalam menyerap sebanyak 109,8 juta tenaga kerja dengan persentase 89% dari daya serap tenaga kerja dunia usaha di tahun 2019. Di Indonesia dapat semakin berkembang serta mampu berdaya saing di pasaran.

Pada dasarnya, upah bagi usaha mikro ditentukan sesuai kesepakatan pengusaha dan pekerja. Meskipun upah yang disepakati dikecualikan dari upah minimum, tetapi pemerintah telah memberikan batasan upah terendah bagi usaha mikro agar pekerja tetap menapatkan upah yang layak.

Berdasarkan Pasal 36 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, ketentuan besaran upah terendah dimaksud yakni 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 yang mana kedua data tersebut

bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS). Adapun untuk kriteria usaha mikro yang dapat dikecualikan dari ketentuan upah minimum adalah kriteria usaha mikro yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Selain itu, dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ditentukan bahwa usaha tersebut juga wajib mempertimbangkan faktor sumber daya tradisional dan/atau bukan usaha berteknologi tinggi dan tidak bergerak pada bidang padat modal.

Selain dapat menjadi celah bagi pengusaha, besaran upah terendah bagi usaha mikro juga dapat menimbulkan permasalahan baru dalam hubungan kerja. Makna dari pengecualian upah minimum bagi usaha mikro dan usaha kecil adalah pekerja dalam sektor usaha tersebut berpotensi mendapatkan upah di bawah ketentuan upah minimum dengan mendasarkan pada kesepakatan. Tentunya hal ini dapat berdampak bagi kesejahteraan pekerja usaha mikro.

Karena itu, perlu dilakukn analisis penetapan upah di CV Mulan Kencana dalam memenuhi kesejahteraan pekerja dan bagaimana kesesuaiannya dengan kebijakan pengupahan (khususnya dengan ketentuan upah terendah pada usaha mikro dan kecil) sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini timbul dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan upah di CV Mulan Kencana bila ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?
2. Bagaimana implementasi penetapan upah di CV Mulan Kencana dalam memenuhi kesejahteraan pekerja?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagaimana rumusan masalah di atas adalah:

3. Untuk mendeskripsikan penetapan upah di CV Mulan Kencana dan menganalisisnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

4. Untuk mengetahui implementasi penetapan upah di CV Mulan Kencana dalam memenuhi kesejahteraan pekerja.

KAJIAN TEORITIS

A. Hukum Ketenagakerjaan

Dahulu hukum ketenagakerjaan disebut dengan hukum perburuhan. Imam Soepomo dalam bukunya memberi batasan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sedangkan menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Di lain sisi Mr. M. G. Levenbach mengartikan hukum perburuhan sebagai hukum yang mengatur hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan (Wijayanti, 2009).

B. Pengusaha

Pengusaha merupakan bagian dari tenaga kerja. Seringkali yang dianggap sebagai pengusaha terbatas pada seseorang yang memimpin sebuah perusahaan dan memiliki karyawan. Padahal peraturan perundangan mendefinisikan kata “pengusaha” untuk makna yang lebih luas. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membagi istilah pengusaha ke dalam tiga kategori, yakni:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam nomor 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Definisi di atas memiliki makna sebagai berikut:

- 1) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.

- 2) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, maatschap, dan lainnya. Baik itu yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak.
- 3) Badan hukum adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang dapat mempunyai harta dan kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum, dan berhubungan hukum dengan pihak lain. (Rahayu, 2020).

C. Pekerja

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah pemberi kerja (Maimun, 2003). Istilah pekerja/buruh adalah pengganti dari istilah buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan Indonesia, pemerintah atau dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan mengusulkan istilah buruh diganti dengan istilah pekerja. Alasannya karena istilah buruh lebih cenderung merujuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yaitu majikan. Pada akhirnya, dalam beberapa undang-undang khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, istilah pekerja dan buruh dipadankan setelah dalam kurun waktu yang panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat (Budiono, 2009).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pekerja merupakan tenaga kerja yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud yakni berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Pujiastuti, 2008)

D. Pengupahan

a. Pengertian upah

Upah memiliki arti sebagai harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja (Ruky, 2002). Pekerja dan pengusaha memiliki pandangan yang berbeda terhadap upah. Pekerja memandang upah sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya (sandang, pangan, papan, dan sosial). Sementara upah bagi pengusaha merupakan faktor produksi yang harus diperhitungkan dalam biaya perusahaan.

Upah dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, Undang-Undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja (Samsudin, 2006). Upah merupakan imbalan yang diterima pekerja karena jasanya dalam memproduksi barang atau jasa di suatu perusahaan (Soedarjadi, 2008).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan dan menyajikan fakta tentang pengaturan upah pada CV Mulan Kencana dalam memenuhi kesejahteraan pekerja dan bagaimana kesesuaiannya dengan kebijakan pemerintah yang berlaku. Dalam hal ini digunakan sumber publikasi pemerintah (data sensus ekonomi milik Badan Pusat Statistik, Buku Ketenagakerjaan Dalam Data milik Kementerian Ketenagakerjaan, data UMKM dari situs resmi Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah), peraturan perundang-undangan, SIUP CV Mulan Kencana, video sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta artikel, jurnal, buku, dan karya lainnya yang terkait dengan penelitian sebagai sumber data sekunder.

Penelitian ini dilaksanakan di CV Mulan Kencana yang berkedudukan di Jalan Karya Logam No. 81, RT.04/RW.05, Jatimulya, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Peneliti memilih CV Mulan Kencana sebagai tempat penelitian dikarenakan besaran upah yang diterima pekerjanya masih cukup rendah sehingga belum mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara menyeluruh. Selain itu, faktor penentu besar kecilnya upah di CV Mulan Kencana hanya dilihat dari masa kerja pekerja yang mana hal tersebut masih belum sesuai dengan ketentuan perundangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penetapan Upah di CV Mulan Kencana Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan oleh peneliti, temuan-temuan penelitian terkait penetapan upah di CV Mulan Kencana dapat dilihat dalam poin-poin berikut:

1. Besaran upah ditentukan berdasarkan masa kerja
2. Tidak ada perundingan atau tawar menawar upah
3. Komponen upah yang berlaku adalah upah tanpa tunjangan
4. Upah ditetapkan secara harian, tetapi sistem pembayaran upah adalah mingguan.

Menurut G. Kartasapoetra, upah dari jenisnya dapat meliputi upah nominal, upah nyata, upah hidup, upah minimum, dan upah wajar. Adapun upah yang diterima pekerja CV Mulan Kencana termasuk dalam jenis upah nominal atau seringkali disebut dengan

upah uang sebab wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhan dan tidak ada tambahan atau keuntungan lain yang diberikan oleh perusahaan.

Jika ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi upah sebagaimana yang dikemukakan oleh Soedarjadi, tinggi rendahnya upah di CV Mulan Kencana hanya melihat faktor kemampuan perusahaan untuk membayar dan produktivitas pekerja. Adapun faktor keahlian pekerja tidak menjadi faktor penentu upah dasar di CV Mulan Kencana, melainkan sebagai faktor penentu besaran kenaikan upah. Sementara untuk faktor serikat pekerja tidak memiliki pengaruh terhadap besaran upah di CV Mulan Kencana sebab CV Mulan Kencana tidak memiliki serikat pekerja. Sedangkan untuk faktor biaya hidup dan kebijakan pemerintah, upah CV Mulan Kencana masih berada di bawah ketentuan upah minimum yang mana dalam arti lain upah cenderung rendah meskipun biaya hidup di Kabupaten Bekasi cenderung tinggi.

Hal lain yang menjadi pembahasan peneliti adalah penetapan upah. Mekanisme penetapan upah di CV Mulan Kencana masih belum sesuai dengan ketentuan perundangan sebab besaran upah mengikuti besaran masa kerja pekerja dan CV Mulan Kencana tidak memiliki struktur dan skala upah. Bila ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dasar penentuan upah pekerja dapat mengacu pada ketentuan upah minimum. Upah minimum dapat menjadi batas upah terendah sebagaimana ketentuan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih. Sementara untuk pekerja yang bekerja di atas satu tahun berpedoman pada struktur dan skala upah.

Adapun upah terendah di CV Mulan Kencana berada di bawah ketentuan upah minimum di mana besaran upah tersebut adalah Rp40.000/hari dan jika diakumulasikan dalam sebulan menjadi Rp1.000.000/25 hari kerja. Sementara upah minimum yang berlaku di Kabupaten Bekasi tahun 2021 adalah sebesar Rp4.791.843,9. Namun karena dalam SIUP CV Mulan Kencana dinyatakan bahwa CV Mulan Kencana termasuk kategori usaha kecil, maka yang menjadi acuan CV Mulan Kencana dalam menentukan besaran upah terendah adalah pasal-pasal terkait upah untuk usaha mikro dan kecil dengan mekanisme tertentu.

Pertama, perlu dipastikan terlebih dahulu apakah benar CV Mulan Kencana merupakan usaha kecil. Dalam Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

tentang Pengupahan dijelaskan bahwa usaha mikro dan usaha kecil yang dapat dikecualikan dari upah minimum harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundangan.

Berdasarkan SIUP milik CV Mulan Kencana, disebutkan bahwa modal usaha CV Mulan Kencana yakni sebesar Rp300.000.000. SIUP tersebut mengategorikan CV Mulan Kencana sebagai usaha kecil, sebab sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, kriteria modal usaha untuk usaha mikro paling banyak hanya sebesar Rp50.000.000. Adapun saat ini, berdasarkan tabel di atas, CV Mulan Kencana masuk dalam kategori usaha mikro. Selain itu, dalam hasil wawancara dengan pengusaha, peneliti mendapatkan informasi bahwa hasil penjualan tahunan CV Mulan Kencana saat ini adalah Rp1.200.000.000. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa CV Mulan Kencana termasuk dalam kategori usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Kedua, pada Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa usaha mikro yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan faktor mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau tidak bergerak pada bidang padat modal atau usaha berteknologi tinggi. Dalam hal ini, CV Mulan Kencana masih mengandalkan sumber daya tradisional. Meskipun proses produksinya menggunakan mesin, tetapi mesin tersebut masih dikendalikan dengan tenaga manusia. Selain itu, pada bagian pengemasan produk juga dilakukan oleh pekerja.

Adapun menurut ahli bidang pengupahan, Bapak Cesar, saat sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan disampaikan bahwa 2 kriteria tersebut pada prinsipnya bertujuan untuk memberikan keadilan upah. Industri-industri berteknologi tinggi yang dimaksud adalah seperti startup. Sementara padat modal saling berkaitan dengan yang berteknologi tinggi. Perusahaan tersebut menggunakan sebuah mesin atau alat yang nilainya cukup besar dan pengoperasiannya cukup sulit. Artinya, orang yang dibutuhkan dalam usaha yang bergerak di bidang padat modal mayoritas adalah orang-orang yang membutuhkan skill. Oleh karena itu, tidak mungkin bila orang-orang yang demikian akan dibayar di bawah upah minimum.

Setelah hasil observasi peneliti terhadap CV Mulan Kencana dikonfirmasi kepada ahli bidang pengupahan (Bapak Cesar), beliau menyampaikan bahwa CV Mulan Kencana termasuk dalam usaha mikro yang dapat dikecualikan dari ketentuan upah minimum sebab masih mengandalkan sumber daya tradisional dengan menggunakan mesin-mesin yang belum dikategorikan berteknologi tinggi seperti perusahaan-perusahaan startup. Pada prinsipnya, teknologi tinggi yang dimaksud dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan adalah teknologi di daerah perusahaan tersebut sudah paling tinggi. Sementara jika melihat alat atau mesin yang digunakan oleh CV Mulan Kencana lalu dibandingkan dengan alat atau mesin di perusahaan lain pada bidang sejenis, alat atau mesin yang digunakan oleh CV Mulan Kencana merupakan mesin yang sederhana sehingga belum dapat dikategorikan sebagai mesin berteknologi tinggi.

Selanjutnya, atau tahap ketiga, dalam Pasal 36 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan ditentukan batas terendah untuk upah usaha mikro, yakni 50% di atas rata-rata konsumsi masyarakat dan 25% di atas garis kemiskinan tingkat provinsi. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (selanjutnya disebut Susenas) Bulan Maret 2021 yang dilakukan oleh BPS, rata-rata konsumsi masyarakat Provinsi Jawa Barat adalah sebesar Rp1.372.659 sebulan dan garis kemiskinan Provinsi Jawa Barat sebesar Rp427.402. Apabila dihitung untuk batas upah terendahnya, maka dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Upah Terendah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021

Nama Data	Perhitungan	Keterangan
50% dari Rata-rata konsumsi masyarakat	$50\% \times \text{Rp}1.372.659$ $= \text{Rp}686.329,5$	Batas upah terendah yang digunakan adalah berdasarkan hasil yang lebih besar.
25% di atas garis kemiskinan	$125\% \times \text{Rp}427.402$ $= \text{Rp}534.252,5$	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa upah terendah yang berlaku untuk usaha mikro dan usaha kecil di Jawa Barat adalah sebesar Rp. 686,330. Apabila dibandingkan dengan upah terendah yang ada di CV Mulan Kencana, yakni sebesar

Rp1.000.000, maka ketentuan upah di CV Mulan Kencana tidak melanggar batas upah terendah yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Namun di sisi lain, ditemukan fakta bahwa CV Mulan Kencana menetapkan upah pekerja hanya berdasarkan pada masa kerja pekerja tersebut. Meskipun upah terendahnya tidak melanggar ketentuan upah terendah bagi usaha mikro yang ditetapkan peraturan perundangan dan besaran upah di CV Mulan Kencana merupakan hasil kesepakatan dengan pekerja, tetapi untuk pengaturan upah secara keseluruhan seharusnya tetap mengacu pada pasal-pasal lain dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

Oleh karena CV Mulan Kencana menetapkan upah berdasarkan jangka waktu, maka perlu disusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas sebagaimana amanat dalam Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Namun hingga saat ini besar kecilnya upah di CV Mulan Kencana masih berpedoman pada masa kerja pekerja sehingga dapat dikatakan bahwa aturan upah di CV Mulan Kencana belum mengikuti kewajiban yang ditentukan oleh pemerintah yakni berkaitan dengan struktur dan skala upah di perusahaan.

B. Implementasi Penetapan Upah di CV Mulan Kencana dalam Memenuhi Kesejahteraan Pekerja

Pengusaha dan pekerja CV Mulan Kencana sama-sama menganggap bahwa hubungan kerja antar keduanya hanya sebatas pekerja harian lepas, tidak seperti karyawan formal atau yang bekerja di kantor sehingga tidak berhak atas uang pensiun ataupun uang kompensasi. Padahal jika melihat waktu kerja pekerja CV Mulan Kencana yang berlangsung selama 6 hari dalam satu minggu dan bekerja penuh dalam satu bulan, maka status pekerja CV Mulan Kencana tidak dapat dikatakan sebagai pekerja harian lepas. Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, perjanjian kerja harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Sementara pekerja CV Mulan Kencana bekerja selama kurang lebih 25 hari kerja dalam sebulan.

Selain pemberian uang pensiun, program kesejahteraan pekerja lainnya yakni mencakup besaran upah, kenaikan upah, pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja,

dan jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode. Menurut Mahmudah Enny, salah satu cara meningkatkan kesejahteraan pekerja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya yakni dengan pengaturan upah minimum. Sedangkan besaran upah yang berlaku di CV Mulan Kencana masih berada di bawah upah minimum. Sementara terkait kenaikan upah, CV Mulan Kencana memberikan kenaikan upah untuk seluruh pekerjanya dan diberikan pada setiap tahunnya. Akan tetapi besaran kenaikan upah di CV Mulan Kencana tidak disesuaikan dengan biaya hidup pekerja sebab kenaikan upahnya hanya berkisar Rp5.000-Rp10.000 pada setiap tahunnya. Akibatnya, kenaikan upah tersebut juga tidak berpengaruh besar untuk mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Adapun pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, dalam Pasal 40 ayat 2-5 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah diatur tentang upah pekerja yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu. Pada implementasinya, CV Mulan Kencana tidak berpedoman pada ayat-ayat tersebut. Acuan yang digunakan hanyalah asas no work no pay di mana jika pekerja tidak melakukan pekerjaan, maka tidak akan mendapatkan upah.

Pengusaha beralasan bahwa status pekerja adalah pekerja harian lepas sehingga tidak berpedoman pada ketentuan- ketentuan pembayaran upah bagi pekerja yang tidak masuk bekerja. Menurut pengusaha, aturan pemerintah hanya cocok diterapkan pada seseorang dengan status karyawan tetap atau karyawan di sebuah perusahaan besar. Akan tetapi, alasan pengusaha tersebut tidak dapat dibenarkan. Hal ini dikarenakan Pasal 40 ayat 2-5 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tidak menyebutkan hubungan kerja tertentu yang dapat mengikuti ketentuan tersebut. Artinya, pekerja dengan status hubungan kerja apapun berhak atas ketentuan tersebut.

Berkaitan dengan jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode, tidak ada ketentuan di CV Mulan Kencana yang mengatur akan hal tersebut. Pengusaha CV Mulan Kencana hanya memberikan penawaran upah harian yang akan dibayarkan secara mingguan. Namun tidak ada jaminan bahwa upah akan diberikan terus menerus selama periode tertentu sebab itu bergantung pada ada atau tidaknya barang yang diproduksi. Hal ini menandakan bahwa bentuk perlindungan ekonomis terhadap bahaya (atau dalam hal ini tidak ada kepastian terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja di kemudian hari) tidak menjadi perhatian bagi pengusaha.

Sementara menurut BPS, kesejahteraan suatu kelompok masyarakat dapat diketahui dari taraf pola konsumsi atau dalam hal ini tingkat pendapatan masyarakatnya. Namun karena data tersebut sulit diperoleh, BPS mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat yakni dengan pendekatan pengeluaran rumah tangga yang dilakukan melalui Susenas. Berdasarkan data BPS, rata-rata pengeluaran per kapita sebulan untuk Kabupaten Bekasi saat ini adalah sebesar Rp1.588.582. Jika melihat dari upah tertinggi pekerja CV Mulan Kencana saat ini (sebesar Rp3.750.000), maka sudah dapat dikategorikan termasuk pendapatan yang menyejahterakan pekerja sebab nominalnya lebih besar dari rata-rata pengeluaran per kapita sebulan untuk Kabupaten Bekasi. Namun bila melihat upah terendahnya, yakni sebesar Rp1.000.000, upah tersebut masih berada di bawah rata-rata pengeluaran per kapita untuk daerah Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, pekerja CV Mulan Kencana yang berada pada golongan upah terendah masih sulit untuk mencukupi kebutuhan hidupnya baik berupa kebutuhan makanan atau non makanan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upah di CV Mulan Kencana ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja. Nominal upah terendah yang saat ini berlaku di CV Mulan Kencana adalah Rp40.000/hari dan nominal upah tertinggi sebesar Rp150.000/hari. Bila ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah yang ditetapkan oleh CV Mulan Kencana termasuk dalam ketentuan upah yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum.
2. Upah terendah CV Mulan Kencana tidak melanggar batas upah terendah yang diatur oleh pemerintah. Namun secara prosedur penetapan upah secara keseluruhan, CV Mulan Kencana masih belum mengikuti ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa penetapan besarnya upah berdasarkan jangka waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah. Dalam menetapkan besaran upah pekerja, CV Mulan Kencana hanya berpatokan pada masa kerja pekerja dan tidak memiliki struktur dan skala upah.

3. Implementasi penetapan upah dalam memenuhi kesejahteraan pekerja, khususnya bagi pekerja yang mendapatkan upah di bawah rata-rata pengeluaran per kapita daerah Kabupaten Bekasi di CV Mulan Kencana masih belum maksimal. Kebutuhan hidup yang mampu terpenuhi dari upah yang didapatkan pekerja hanya kebutuhan pangan. Sementara kebutuhan sandang, papan, Pendidikan, maupun jaminan hari tua sebagaimana maksud dari penghidupan yang layak belum dapat terpenuhi. Oleh karena itu, pendapatan dari hasil bekerja di CV Mulan Kencana tidak dapat diandalkan untuk menjadi sumber penghasilan utama bagi pekerja sehingga beberapa orang yang bekerja di CV Mulan Kencana hanya bertujuan untuk membantu menambah penghasilan pasangan atau anaknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi penetapan upah dalam memenuhi kesejahteraan pekerja di CV Mulan Kencana, maka saran yang dapat peneliti kemukakan adalah:

Bagi pekerja

- a. Sebaiknya pekerja CV Mulan Kencana menambah pengetahuan tentang ketenagakerjaan yakni berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan beserta perkembangannya sehingga pekerja dapat mengetahui besaran nilai upah yang seharusnya mereka terima.
- b. Sebaiknya pekerja lebih bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan senantiasa mengajukan keberatan apabila perusahaan memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban kerja atau standar yang sudah ditentukan sehingga pimpinan akan lebih merasa segan dan tidak sewenang-wenang terhadap para pekerja yang telah memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan.

Bagi Pengusaha

- a. Agar membuat pembagian kerja yang jelas dan pasti, sehingga pekerja mengetahui tugas dan tanggung jawab nya serta kepastian upah yang akan diperoleh sesuai dengan bagian pekerjaannya, bukan berdasar pada masa kerja pekerja. Dalam hal ini pengusaha perlu membuat struktur dan skala upah agar terdapat kepastian besaran upah bagi tiap pekerja, terwujudnya upah yang

berkeadilan, adanya peningkatan produktivitas di perusahaan, dan meningkatnya kesejahteraan pekerja.

- b. Meskipun upah yang diterapkan tidak melanggar ketentuan upah terendah sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perundangan, tetapi hal tersebut seharusnya tidak menjadi patokan bagi pengusaha untuk menetapkan upah pekerja hanya sebatas upah terendah yang diatur oleh pemerintah. Seharusnya perusahaan dapat meningkatkan upah pekerja sehingga upah yang diterima pekerja mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Dengan demikian, pekerja akan mendapatkan hak atas penghidupan yang layak sesuai yang diamanatkan dalam UUD 1945.

DAFTAR REFERENSI

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2021). Kemiskinan dan Ketimpangan di Jawa Barat Maret 2020. Jawa Barat.

Budiono, A. R. (2009). Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Indeks.

Maimun. (2003). Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar. Jakarta: Pradnya Paramita.

Pujiastuti, E. (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang University Press.

Rahayu, D. (2020). Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Ruky, A. S. (2002). Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan (Cet. II). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rumondang, H. (2021). Potret Pengupahan di Indonesia. Bantul: CV Kanca.

Samsudin, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Soedarjadi. (2008). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.