

IMPLEMENTASI PEMBERIAN UPAH MINIMUM KABUPATEN TABANAN TERHADAP PEKERJA TETAP PADA PT. WANIRA TABANAN

I Gusti Ngurah Agung Krisna Dwipayana Pradnyan, I Nyoman Putu Budiarta,
I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Indonesia
gungwahkrisna1122@gmail.com, budiarthaputu59@gmail.com, gitadinar@gmail.com

ABSTRAK

Indonesia adalah sebuah negara hukum di mana seluruh perilaku masyarakatnya diatur oleh hukum positif, dan hal ini berlaku juga bagi pendatang asing yang berkunjung ke Indonesia. Upah merupakan hasil dari kerja keras seseorang, terutama para pekerja yang melaksanakan kewajiban mereka demi mendapatkan hak-haknya. Penelitian ini mengkaji pemberian upah karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan gas di Kabupaten Tabanan, dengan menggunakan metode penelitian empiris yang melibatkan analisis data lapangan dan pengaitan dengan hukum positif. Kasus pemberian upah minimum yang tidak sesuai dengan standar kembali terjadi di Kabupaten Tabanan, Bali. Banyak pekerja yang mengeluhkan variasi pendapatan mereka, mulai dari yang menerima upah di bawah standar hingga yang menerima upah sesuai dengan upah minimum, namun bekerja dengan jam kerja yang melebihi standar.

Kata Kunci: Hukum Positif, Upah Minimum, Pekerja

ABSTRACT

Indonesia is a state of law where the entire behavior of its people is regulated by positive law, and this also applies to foreigners visiting Indonesia. Wages are the result of a person's hard work, especially workers who carry out their obligations in order to obtain their rights. This research examines the provision of employee wages by a gas company in Tabanan Regency, using an empirical research method that involves analyzing field data and linking it to positive law. A case of minimum wage payment that is not in accordance with the standard has occurred again in Tabanan Regency, Bali. Many workers complain about the variation in their income, ranging from those who receive wages below the standard to those who receive wages in accordance with the minimum wage, but work with working hours that exceed the standard.

Keywords: Positive Law, Minimum Wage, Workers

I. PENDAHULUAN

Di era yang semakin maju seperti sekarang ini, teknologi mengambil peran yang begitu besar dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Teknologi dapat membantu memenuhi sebagian besar kebutuhan manusia dan mempermudah manusia melakukan tugas dan pekerjaan apapun, termasuk dalam penyebaran dan penerimaan informasi (Setiawan, 2017). Memanfaatkan kecanggihan teknologi berbagai informasi dapat tersebar secara luas dan diterima dengan begitu cepat oleh masyarakat atau dengan kata lain informasi menjadi viral. Christiany dalam Bernatta dan Kartika (2020) mendefinisikan viral sebagai aktivitas di dunia maya yang menggambarkan penyebaran sebuah informasi melalui media *online* dengan cepat sehingga menjadi populer dan diperbincangkan khalayak umum.

Informasi tentang pemberian upah minimum oleh suatu perusahaan ramai diperbincangkan, bukan hanya diperbincangkan di dunia nyata tetapi juga melalui media sosial. Informasi tersebut memancing dan menggugah masyarakat untuk mengakses suatu situs yang dapat melaksanakan suatu pertemuan. Melalui situs itu, masyarakat mencari tahu siapa pemilik perusahaan sekaligus pemberi upah karyawan atau siapa yang bertanggung jawab atas pemberian upah minimum. Pemberian upah minimum terhadap karyawan perusahaan gas bernama Wanira di Daerah Tabanan bervariasi. Meskipun mengetahui bahwa tindakan tersebut merupakan suatu pelanggaran hukum, karyawan Wanira tidak berani bertindak lebih lanjut. Karyawan Wanira hanya memperbincangkan masalah tersebut antara sesama.

Indonesia merupakan negara hukum dimana segala perilaku masyarakatnya diatur dalam hukum positif. Menurut Bruggink dan Sidharta (1999) hukum positif adalah hasil dari tindakan hukum yang dilakukan oleh individu atau badan-badan yang memiliki wewenang dalam pembuatan hukum

yang mencakup berbagai entitas seperti: badan legislatif yang mengesahkan undang-undang, sistem yudikatif yang mengambil peran dalam penegakan hukum, dan badan pemerintahan yang bertanggung jawab untuk pelaksanaan hukum. Hukum positif fokus pada aspek formalitas hukum, termasuk cara hukum itu dibentuk, langkah-langkah prosedural yang digunakan dalam pembuatannya, dan hasil yang dihasilkan dari proses pembentukan yang tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Suhartono, 2019). Penerapan hukum positif dalam penegakan hukum di Indonesia dapat meningkatkan kepastian hukum dan keadilan. Selain berlaku bagi masyarakat Indonesia, hukum tersebut juga berlaku bagi pendatang atau penduduk asing di Indonesia. Sejak lahir, manusia memiliki hak asasi dan kewajiban untuk mengikuti segala ketentuan yang berlaku. Meskipun begitu, masih ada masyarakat yang tidak mendapatkan hak-haknya, salah satunya adalah hak mendapatkan upah yang layak dari suatu pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena pemberi kerja tidak menjalankan kewajiban yaitu memberi upah yang layak kepada para pekerja. Tindakan tersebut melenceng dari norma-norma, sehingga dapat dikatakan termasuk pelanggaran terhadap suatu ketentuan atau hukum (Rahmania Arbi & Fogar Susilowati, 2023). Penelitian ini mengeksplorasi kasus konkret pemberian upah minimum yang telah terjadi di Wanira, Daerah Tabanan.

Pemerintah berperan penting dalam memberantas perilaku perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tentang pemberian upah minimum (Tarumingkeng, Rompas, & Ruru, 2022). Dalam memberantas tindakan tersebut, pemerintah menilai bahwa tindakan yang tidak mentaati peraturan tentang pemberian upah minimum merupakan penyakit dari suatu perusahaan yang perlu diberantas tanpa henti. Semakin banyak tindakan yang diatasi, semakin sedikit peluang penyakit ini untuk berkembang biak. Banyak korban dan keluarga korban melaporkan kasus tersebut dengan harapan mendapatkan ganti rugi. Kebanyakan dari mereka melakukan ini dalam usaha mencari keadilan bagi para pekerja yang merasa hak mereka terabaikan akibat pendapatan yang tidak mencukupi. Untuk mengatasi tumpukan laporan korban, pemerintah bekerja sama dengan kepolisian dan membentuk tim investigasi. Tim ini bertugas sebagai parameter untuk memantau aktifitas pemberian hak karyawan, khususnya upah, dalam perusahaan seperti Wanira yang terletak di Kabupaten Tabanan.

Sampai saat ini, tindakan pemberian upah minimum yang tidak sesuai dengan upah minimum regional (UMR) masih tinggi dan belum mengalami penurunan yang signifikan. Berdasarkan laporan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, sejak tahun 2020 hingga tahun 2021 terdapat 340 pengaduan kasus atau perkara mengenai pembayaran upah minimum yang tidak sesuai dengan ketentuan (Rahmania Arbi & Fogar Susilowati, 2023). Tidak dapat dibayangkan berapa jumlah pengaduan atas kasus atau perkara tersebut di seluruh wilayah Indonesia. Sanksi yang telah diatur oleh pemerintah sangat jelas dalam KUHPerdara, bahwa siapa pun yang sengaja atau terlibat dalam suatu perusahaan yang melanggar norma, termasuk dalam hal pemberian upah minimum atau kelalaian terhadap tanggung jawabnya terhadap karyawan, dapat dikenakan sanksi administrasi dan pemberhentian izin perusahaan (Iskandar & Edhi, 2023). Artinya, perusahaan tersebut dapat dinyatakan tidak valid atau bangkrut. Selain itu, memberikan upah di bawah UMR dapat merusak reputasi perusahaan dan berdampak negatif pada banyak aspek lainnya.

Peran pemerintah dalam mengatasi perusahaan-perusahaan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dan mengabaikan kesejahteraan karyawannya diperkuat dengan ketentuan di setiap kabupaten, termasuk Kabupaten Tabanan. Pemerintah setempat membuat peraturan daerah yang didukung oleh kebijakan nasional terkait ketenagakerjaan, upah minimum, cipta kerja, dan yang tak kalah pentingnya, pengaturan perseroan terbatas. Salah satu pasal dalam peraturan perseroan terbatas melarang tegas perusahaan-perusahaan untuk mengabaikan karyawan mereka atau mengurangi pendapatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Semua hal yang berkaitan dengan karyawan telah diatur dalam perundang-undangan di Indonesia. Apabila seorang pekerja mematuhi standar operasional perusahaan, maka dia berhak mendapatkan upah setidaknya sebesar upah minimum regional (UMR) di wilayah tempat dia bekerja, dan demikian juga sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul “Implementasi Pemberian Upah Minimum Kabupaten Tabanan terhadap Pekerja Tetap Pada PT. Wanira Tabanan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab pelanggaran ketentuan pemberian upah minimum yang terjadi di PT. Wanira, Kabupaten Tabanan.

II. METODE PENELITIAN

Untuk menyelesaikan tulisan ini, penulis mengumpulkan informasi dari beberapa narasumber melalui wawancara. Metode wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur. Kamaria (2021) mengatakan bahwa wawancara terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah disiapkan sebelumnya, namun tidak menutup kemungkinan wawancara dilakukan dengan cara yang fleksibel. Demi mendapat informasi yang jelas dari narasumber, penulis merekam wawancara yang dilakukan dan kemudian melakukan transkripsi terhadap rekaman tersebut.

Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara kemudian dikaitkan dengan literatur dan buku ilmu hukum. Selanjutnya, informasi tersebut dihubungkan dengan permasalahan yang dibahas dalam tulisan ini dan hukum positif yang berlaku saat ini. Lebih lanjut, data yang diperoleh dari wawancara dan literatur dianalisis dengan menggunakan metode analisis isi. Analisis isi merupakan teknik membahas secara mendalam mengenai isi dari suatu informasi. Kata "isi" mencakup arti, kata, simbol, gambar, ide, tema, atau pesan yang dapat dikomunikasikan (Lestari, Cahyono, & Wajidi, 2017).

Pendekatan ini bersifat empiris. Pendekatan ini juga disebut dengan *socio-legal (socio legal research)* dimana hukum merupakan objek penelitiannya (Sonata, 2014). Semua materi yang diperoleh melalui pendekatan tersebut tidak hanya berdasarkan relevansinya dengan permasalahan yang dibahas, tetapi juga merupakan hasil kombinasi dari wawancara dengan narasumber serta rujukan kepada hukum positif, sehingga pembahasan tetap sesuai dengan fokus yang ditentukan.

Selain wawancara, penyelesaian tulisan ini juga dilakukan dengan melakukan pencatatan informasi yang diperoleh melalui studi kepustakaan, mencari norma atau dasar hukum dan selanjutnya dipilih. Adapun kriteria dalam pemilihan norma hukum yang dilakukan, yaitu: 1) norma hukum yang dipilih harus secara langsung berkaitan dengan topik penelitian. 2) norma hukum harus dikeluarkan oleh Lembaga atau pihak yang memiliki wewenang hukum untuk mengatur masalah yang dibahas dalam tulisan ini, seperti pemerintah daerah, pemerintah pusat, atau instansi terkait. 3) pemilihan norma hukum yang paling baru atau yang masih berlaku saat ini, dan 4) norma hukum yang dipilih harus sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diajukan.

Mencari solusi untuk mengatasi permasalahan dengan merujuk kepada hukum positif yang terbaru merupakan faktor penting yang akan meningkatkan nilai kebermanfaatan tulisan ini bagi para pembaca. Buku literatur yang digunakan juga telah dipilih dengan cermat dan relevan dengan materi yang dibahas dalam tulisan ini, yang kemudian disempurnakan melalui prosedur penulisan yang tepat. Semua hal yang terkait dengan penelitian ini tidak dapat terlepas dari dasar-dasar hukum yang berlaku di Indonesia.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Upah Minimum terhadap Pekerja Tetap pada PT. Wanira Tabanan

Pengaturan hukum mengenai pemberian upah minimum kepada karyawan yang tidak merata terdapat dalam KUHPerduta. Dalam pengaturannya, disebutkan bahwa siapa pun yang dengan sengaja mengetahui bahwa tindakannya salah namun tetap melakukannya, dapat dikenai denda yang harus dibayarkan kepada pemerintah, serta wajib memberikan ganti rugi kepada karyawan yang dirugikan. Tindakan ini jelas melanggar norma positif yang berlaku di Indonesia dan berlaku untuk semua orang yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia. Menurut peraturan perundang-undangan, tindakan yang mementingkan diri sendiri atau merampas hak milik orang lain, termasuk hak karyawan untuk kepentingan pribadi atau pun perusahaan, dianggap melanggar aturan norma hukum positif di Indonesia (Putro, 2015). Bahkan jika pemilik perusahaan sendiri melakukan tindakan ini dengan sengaja, pelaku tetap akan tunduk pada aturan tersebut.

Ghofur (2020) menerangkan bahwa tindakan pemberian upah minimum hanya dapat terjadi ketika terdapat interaksi antara kedua belah pihak, dengan adanya beberapa unsur objektif dan subjektif yang harus dipenuhi: unsur objektif adalah unsur yang berasal langsung dari pelaku dan melekat padanya. Dalam hal ini, tindakan pemilik perusahaan haruslah didasarkan pada kesadaran dan nurani pribadinya sendiri, tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Sementara itu, unsur subjektif berkaitan dengan kegiatan yang langsung terkait dengan tindakan pelaku, khususnya yang dapat merugikan orang lain. Dalam konteks ini, "orang lain" mengacu pada para karyawan yang berhak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum.

Upah merupakan hak yang diberikan kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai ganti jasa dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian, kesepakatan, dan peraturan yang berlaku, termasuk fasilitas tambahan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang telah atau akan dilakukan (Lestari dkk., 2017). Lebih lanjut, Wiantara (2015) mengatakan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja, semakin besar upah yang akan diterima oleh pekerja. Selain itu, jika perusahaan bersikap kooperatif, mereka dapat mendukung kinerja karyawan dengan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang mereka capai.

Soewono (2007) menerangkan pengaturan hukum mengenai pekerja tercantum dalam Peraturan Perundang-undangan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan ini, dijelaskan tugas dan kewajiban karyawan, serta hak-hak yang mereka miliki selama bekerja di suatu perusahaan. Sebelum memulai pekerjaan, seorang karyawan akan menandatangani kontrak, yang merupakan perjanjian antara karyawan dan pemilik perusahaan yang akan mempekerjakannya. Sesi tanda tangan kontrak biasanya melibatkan banyak pertanyaan, seperti detail pekerjaan yang akan dilakukan dan kesepakatan mengenai gaji. Melalui tanda tangan kontrak, seorang karyawan dapat memastikan besaran gaji yang akan diterimanya dan juga memahami standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, yang membantu mereka bekerja dengan nyaman dan melindungi mereka dari kesalahan perusahaan dalam hal pemberian upah kepada karyawan.

Dalam perhitungan upah, harus memperhatikan upah minimum yang sering dilakukan oleh pemberi kerja (Putu & Arwini, 2020). Jika suatu perusahaan atau pihak yang memberi pekerjaan membayar upah tidak sesuai ketentuan, maka karyawan dapat menggunakan proses penyelesaian hak seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai berikut: 1) Melakukan perundingan bipartit, yaitu merupakan perundingan yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja atau serikat pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila para pihak mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. 2) Apabila dalam kurun waktu 30 hari perundingan, salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak tercapainya kesepakatan antara para pihak, maka perundingan bipartit dianggap gagal dan salah satu pihak atau para pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. 3) Masalah mengenai upah merupakan salah satu bentuk perselisihan hak, dalam penyelesaian perselisihan hak upaya pertama yang dilakukan yaitu mediasi yang dibantu oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten atau kota. 4) Apabila dalam mediasi tidak mencapai kesepakatan maka mediator dapat mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis yang berisi bahwa para pihak menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Dan 5) Apabila anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat yang dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Apabila semua upaya hukum telah dilakukan dan belum adanya kesepakatan atau tanggapan dari pihak perusahaan atau pemberi kerja, buruh atau pekerja dapat menempuh jalur pidana yang merupakan upaya terakhir atau *ultimatum remedium*. Upaya hukum pidana dilakukan dengan cara melaporkan pihak perusahaan atau pemberi kerja ke pihak yang berwajib atau kepolisian. Bagi pengusaha atau pemberi kerja yang membayar upah dengan besaran atau jumlah yang lebih kecil dari upah minimum maka dapat dikenakan hukuman berupa pidana penjara paling singkat dua belas bulan dan paling lama empat puluh delapan bulan dan/atau denda mulai dari Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta (Ekonomi, 2021).

2. Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Implementasi Upah Minimum Kabupaten Tabanan pada PT. Wanira Tabanan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi upah minimum, pertama adalah faktor internal. Faktor internal dapat berasal dari pihak karyawan atau dari perusahaan itu sendiri. Dalam konteks implementasi upah minimum, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan mereka, dan efektivitas dalam bekerja menjadi faktor kunci dalam penetapan upah yang akan diterima oleh seorang karyawan (Ghozali & Suprajang, 2018). Tingkat pendapatan seorang

karyawan dapat dilihat dari gaya hidup dan kinerjanya. Apabila ada ketidaksesuaian dalam salah satu aspek ini, maka seorang karyawan dianggap gagal dalam mengelola pendapatannya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin mendapatkan pendapatan di atas upah minimum regional (UMR), tetapi jika gaya hidupnya cenderung boros, pendapatan tersebut mungkin hanya cukup untuk sementara waktu. Ketika pendapatan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini dapat berdampak negatif pada efektivitas kerja mereka dan, akhirnya, berkontribusi pada penurunan omset perusahaan.

Kedua adalah faktor eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor yang dapat berasal dari luar dunia kerja. Pengaruh tersebut dapat memberikan dampak baik maupun buruk bagi seorang pekerja. Menurut Trimaya (2014) ada beberapa hal yang mempengaruhi pemberian upah minimum, yaitu: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial serta perbedaan tingkat pendidikan. Keempat hal tersebut termasuk dalam faktor eksternal. Meskipun begitu, suatu perusahaan atau pihak pemberi kerja tetap harus memberi upah yang layak, sebab upah merupakan perwujudan keadilan sosial dalam memanusiakan manusia dan pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja pada tingkat dimana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan (Mardiyana, 2017).

Penegakan hukum, dalam konteks ini, berkaitan dengan kegiatan untuk mengkoordinasikan nilai-nilai yang telah terdefiniskan dalam prinsip-prinsip yang sudah mapan, serta perilaku tindakan sebagai rangkaian ekspresi dari nilai-nilai ini dalam tahap akhir. Tujuan utamanya adalah menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian dalam kehidupan sosial. Penegakan hukum, sebagai sebuah proses, pada dasarnya melibatkan penerapan diskresi yang terkait dengan pengambilan keputusan yang tidak diatur secara ketat oleh hukum, tetapi lebih bergantung pada penilaian pribadi (Darmika, 2016). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penegakan hukum tidak semata-mata merujuk kepada pelaksanaan perundang-undangan, meskipun dalam konteks nyata di Indonesia, cenderung dipahami demikian sehingga istilah "*law enforcement*" menjadi begitu populer (Soerjono Soekanto dalam Kuspraningrum & Susmiyati 2007). Selain itu, terdapat kecenderungan yang kuat untuk memahami penegakan hukum sebagai pelaksanaan keputusan-keputusan hakim. Perlu diingat bahwa pandangan-pandangan yang terlalu sempit ini memiliki kelemahan-kelemahan tertentu, terutama ketika pelaksanaan perundang-undangan atau keputusan-keputusan hakim tersebut justru dapat mengganggu kedamaian dalam kehidupan sosial.

Pemerintah, dalam upayanya untuk memberantas perilaku perusahaan yang tidak mematuhi peraturan mengenai pemberian upah minimum, menganggap bahwa tindakan semacam itu adalah masalah kronis yang terus berkembang. Semakin intensif upaya pemberantasan dilakukan, semakin besar kemungkinan masalah tersebut menyebar, bahkan mengakibatkan banyak korban dan anggota keluarga yang melaporkan insiden tersebut, dengan tujuan untuk mendapatkan kompensasi finansial. Banyak dari mereka yang melaporkan tindakan semena-mena ini melakukannya untuk mencari keadilan atas nama para pekerja yang merasa dirugikan akibat tidak terpenuhinya hak-hak mereka, terutama hak atas pendapatan yang adil. Dalam mengatasi jumlah laporan korban yang terus meningkat, pemerintah bekerja sama dengan aparat kepolisian untuk memberantas perilaku perusahaan yang melantarkan karyawan-karyawannya di perusahaan Wanira Tabanan. Upaya ini diwujudkan dalam pembentukan sebuah tim investigasi yang bertugas sebagai parameter untuk mengawasi proses pemberian hak-hak karyawan, khususnya dalam hal pemberian upah yang seharusnya sesuai dengan kerja keras yang mereka lakukan di perusahaan tersebut.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini mengeksplorasi implementasi pemberian upah minimum di Kabupaten Tabanan, khususnya pada PT. Wanira Tabanan. Ditemukan bahwa pemberian upah minimum kepada karyawan Wanira bervariasi, meskipun tindakan ini melanggar hukum. Masyarakat yang mengetahui masalah ini cenderung mencari informasi dan berdiskusi di dunia maya, mencari tahu siapa yang bertanggung jawab atas pemberian upah minimum. Indonesia sebagai negara hukum memiliki peraturan yang mengatur perilaku masyarakatnya, termasuk pemberian upah minimum. Namun, masih ada perusahaan yang tidak mematuhi aturan ini, sehingga berdampak negatif pada hak-hak pekerja. Pemerintah berperan penting dalam memberantas perilaku perusahaan yang melanggar aturan upah minimum ini. Meskipun ada upaya penegakan hukum, jumlah pelanggaran terhadap upah minimum masih tinggi. Faktor internal,

seperti produktivitas dan gaya hidup karyawan, serta faktor eksternal, seperti tingkat pendidikan dan perkembangan ekonomi, mempengaruhi implementasi upah minimum. Selain itu, penegakan hukum di Indonesia melibatkan penerapan diskresi dan pengambilan keputusan yang tidak selalu mengikuti ketentuan hukum yang ketat. Pemerintah bekerja sama dengan aparat kepolisian untuk mengatasi laporan pelanggaran upah minimum dan membentuk tim investigasi untuk mengawasi pemberian hak-hak karyawan di perusahaan seperti Wanira Tabanan. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kepastian hukum, keadilan, dan kesejahteraan para pekerja.

2. Saran

Implementasi upah minimum kerja di PT. Wanira, meskipun sesuai dengan peraturan pemerintah, namun perusahaan wajib memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang seharusnya. Perusahaan harus melakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-231/MEN/2003, demi terciptanya hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, serta agar hukum dapat terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku. Para pekerja/buruh seharusnya lebih berani bersuara terkait hak-hak yang mereka miliki, terutama berkaitan dengan kesesuaian upah yang diberikan oleh pengusaha sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran terkait upah minimum, mereka harus berani melaporkannya kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Bali. Hal ini akan memberikan dorongan positif terhadap perusahaan, sambil tetap memastikan bahwa hak-hak pekerja/buruh dihormati dan ditegakkan sesuai dengan peraturan yang berlaku sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernatta, R. A. R., & Kartika, T. (2020). Fenomena Massa Dalam Mencari Informasi Viral Pada Media Sosial Instagram. *Jurnal Sains Sosial dan Humaniora*, 4, 153–165.
- Briggink, J. J. H., & Sidharta, A. (1999). *Refleksi Tentang Hukum* (2 ed.).
- Darmika, I. (2016). Budaya Hukum (Legal Culture) dan Pengaruhnya terhadap Penegakan Hukum di Indonesia. *Jurnal Hukum to-ra: Hukum untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, 2(3), 429–435.
- Ekonomi, T. P. A. K. H. Peta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pusat Analisa Kebijakan Hukum dan Ekonomi (2021).
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (1 ed.). Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama.
- Ghozali, H. N. Al, & Suprajang, S. E. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran*, 2(2).
- Iskandar, A. A., & Edhi, A. E. (2023). Akibat Hukum bagi Perseroan Terbatas yang Memberi Upah kepada Pkerjanya Dibawah Ketentuan Upah Minimum Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara*, 1(2), 33–45.
- Kamaria, A. (2021). Implementasi Kebijakan Penataan dan Mutasi Guru Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 82–96.
- Kuspraningrum, E., & Susmiyati, H. R. (2007). Upaya Kepolisian dalam Penegakan Hukum terhadap Tindak Pidana Perdagangan Wanita dan Anak di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Risalah Hukum*, (1), 8–17.
- Lestari, V. N. S. L., Cahyono, D., & Wajdi, Muh. B. N. (2017). Sistem Pengupahan di Indonesia. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 8(2), 144–153.
- Mardiyana, M. (2017). *Implementasi Penetapan Upah Minimum bagi Pekerja Ditinjau dari Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 121 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur No. 6 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2017 (Studi di PT. Putra Mandiri Intipact Sidoarjo)* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang). Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Putro, W. D. (2015). *Menggagas Peradilan Etik di Indonesia* (1 ed.; Hermansyah, Imran, T. P. Utomo, & F. R. Hidayati, Ed.). Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia.

- Putu, N., & Arwini, D. (2020). Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Sistem Upah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 3(1).
- Rahmania Arbi, S., & Fogar Susilowati, I. (2023). Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Novum: Jurnal Hukum*, 74–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.52975>
- Setiawan, W. (2017). Era Digital dan Tantangannya. In: *Seminar Nasional Pendidikan*.
- Soewono, D. H. (2007). Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Inspirasi*, 1(2), 1–13.
- Sonata, D. L. (2014). Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 15–35.
- Suhartono, S. (2019). Hukum Positif Problematik Penerapan dan Solusi Teoritiknya. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 15(2), 201–211.
- Tarumingkeng, F. D., Rompas, W. Y., & Ruru, J. M. (2022). Pengawasan Pemerintah dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Public*, 8(114), 29–36.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11–20.
- Wiantara, K. A. (2015). Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 5(1).