

Pemberian Upah di Bawah Ketentuan Minimum Kabupaten Melawi di Warung Raya Coffee

Roid Kamil, Sukirno

Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
roidkamilrk@gmail.com

Abstract

Minimum wage provisions in each region vary because each region has conditions of living needs that vary. Business owners in providing wages must be in accordance with the minimum wage policy regulations of the Regency / City Government. In practice, there are problems about providing wages below the minimum wage provision standard to an employee. In determining the amount of wages given by business owners to their employees based on considerations of risks and expertise of the work by employees. The provision of wages below the minimum by business owners due to the factor of not achieving daily sales of production goods of coffee shops, the risks and workload shouldered by employees is relatively low. Researchers legal using is empirical juridical, Approaches are made to analyze the legal regulations that apply effectively in society. The conclusion is the implementation of the minimum wage agreement at Raya Coffee coffee shop is carried out verbally between the coffee shop owner and employees. The minimum wage has not been effectively run by the business owner of the Raya Coffee shop business, the owner does not follow the governor's decision on the district minimum wage.

Keywords: *giving; minimum wage; raya coffee*

Abstrak

Ketentuan upah minimum pada setiap daerah berbeda-beda dikarenakan setiap daerah memiliki kondisi kebutuhan hidup yang berbeda. Pemilik bisnis usaha dalam memberikan upah harus sesuai dengan peraturan kebijakan upah minimum Pemerintah Kabupaten/Kota. Praktiknya, terdapat permasalahan ketenagakerjaan salah satunya mengenai pemberian upah di bawah standar ketentuan upah minimum kepada seorang karyawan. Dalam menentukan besarnya upah yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawannya didasarkan dengan pertimbangan-pertimbangan resiko dan keahlian pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pemberian upah di bawah minimum oleh pemilik usaha bisnis karena faktor tidak tercapainya penjualan harian pada barang produksi dari warung kopi, terhadap resiko dan beban kerja yang dipikul oleh karyawan masih tergolong rendah. Dipergunakan metode yuridis empiris, pendekatan dilakukan untuk menganalisis peraturan hukum yang berlaku secara efektif dalam masyarakat. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu pelaksanaan perjanjian pemberian upah minimum di warung Raya Coffee dilakukan secara lisan antara pemilik warung kopi dan karyawan. Pemberian upah minimum belum efektif dijalankan oleh pihak pemilik usaha bisnis warung Raya Coffee, dalam hal ini pemilik warung kopi tidak mengikuti keputusan gubernur tentang upah minimum kabupaten.

Kata kunci: *pemberian; upah minimum; raya coffee*

A. PENDAHULUAN

Bisnis kuliner merupakan salah satu contoh bisnis UMKM yang tidak pernah sepi dari peminat. Jenis usaha kuliner yang dapat dikembangkan juga sangat bervariasi sehingga para pelaku usaha dapat berinovasi dengan mengikuti segala trend yang berkembang sekarang. Maraknya bisnis kuliner di Indonesia menuntut para pemilik bisnis kuliner untuk menanamkan sifat-sifat inovatif dan kreatif agar dapat unggul dari kompetitor. Dalam menjalankan usahanya banyak pemilik bisnis usaha yang memperkerjakan seseorang untuk menjadi karyawan ataupun penjaga tokonya. Tentu dalam memperkerjakan seseorang untuk menjadi karyawan ataupun penjaga toko pemilik bisnis usaha akan melakukan pertimbangan dalam pemberian gaji terhadap seseorang tersebut, apakah layak ataupun sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan diberikan oleh pemilik bisnis usaha tersebut, yang dimana nantinya tidak akan menimbulkan permasalahan dikemudian hari.

Dalam pemberian upah pemilik bisnis usaha haruslah mengikuti suatu kebijakan Pemerintah Kabupaten atau Kota berupa penetapan upah minimum. Dalam hal ini pemerintah berperan dalam penentuan penerimaan upah minimum bagi karyawan ataupun buruh yang layak bagi kelangsungan hidup serta kesinambungan bagi pemilik bisnis usaha dalam proses produksi. Dalam menetapkan upah minimum tentunya setiap wilayah akan berbeda-beda dikarenakan kebutuhan hidup yang layak di setiap wilayah memiliki kondisi yang berbeda. Oleh karena itu penentuan upah minimum ditetapkan berdasarkan kebijakan daerah masing masing seperti sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten Kota.

Upah adalah hak seorang pekerja atau pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditentukan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan pekerjanya. Upah adalah hak seorang pekerja atau pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan pekerjanya. keluarga dengan imbalan pekerjaan atau layanan. Upah adalah pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, dan tujuan seorang karyawan adalah untuk melakukan pekerjaan. Jika tidak ada imbalan, pada umumnya tidak ada hubungan kerja, seperti pekerjaan yang dilakukan secara kemitraan atau gotong royong (Sahroni, 2020).

Tentu dalam penentuan besarnya upah yang akan diberikan kepada seseorang yang diperkerjakan pemilik bisnis usaha akan melakukan pertimbangan-pertimbangan sesuai dengan resiko

dan keahlian yang dipegang oleh karyawan ataupun buruh yang akan dipekerjakan. Upah minimum merupakan suatu standar yang harus digunakan oleh pemilik bisnis usaha untuk nantinya diberikan kepada karyawan yang berkerja di tempat pemilik bisnis usaha tersebut. Dalam pemberian upah tentunya pemilik bisnis usaha haruslah layak bagi karyawan, layak bagi dirinya maupun layak bagi keluarganya sehingga hal itu tentu akan memotivasinya untuk meningkatkan produktivitas dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak baik dari pemilik usaha bisnis maupun karyawan, karena produktivitas dalam bekerja meningkat sehingga konsumen tentunya akan merasa puas dan nyaman karenanya. Meskipun demikian, upah bagi pemilik usaha merupakan komponen biaya produksi yang dapat mempengaruhi pendapatan atau pendapatan. Oleh karena itu, pemilik usaha akan selalu memotong biaya upah sampai mendekati tingkat upah minimum untuk memaksimalkan pendapatan atau keuntungan.

Penetapan upah minimum ini memiliki tujuan untuk meningkatkan upah para karyawan ataupun buruh yang upahnya dibawah standar upah minimum. Hal ini dilakukan pemerintah agar kehidupan yang layak serta kesinambungan usaha pemilik usaha bisnis dalam produksi hasil usaha. Namun pada akhirnya penetapan upah minimum akan berdampak kedepan harga dan penyerapan tenaga kerja, karena para pemilik usaha bisnis tentu akan melakukan menghemat biaya produksi dan akan berdampak kepada upah yang akan diberikan kepada karyawan yang nantinya akan bekerja dengannya. Namun apabila upah minimum diberikan bahkan diberikan diatas upah minimum tentu karyawan akan mendorong semangatnya yang dimana akan berdampak kepada hasil produksi yang dijalankannya akan lebih maksimal.

Penetapan upah minimum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan memperhatikan persyaratan taraf hidup yang adil, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi, meliputi: a) upah minimum menurut provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum menurut industri dalam provinsi atau kabupaten/kota (KEMENPERIN, 2003). Dalam hal ini, pemilik bisnis dilarang membayar karyawannya kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi atau kota.

Gaji pemilik usaha dan karyawan harus ditentukan menurut kesepakatan antara kedua belah pihak, seperti kontrak kerja. Meski sudah ada regulasi yang mengatur ketenagakerjaan, masalah ketenagakerjaan kerap muncul, terutama terkait topik gaji saat membahas kesepakatan kerja. Masalah ini meliputi upah yang diberikan oleh pemilik usaha bisnis kepada karyawannya yang tidak mencapai upah minimum dikarenakan faktor-faktor pertimbangan oleh pemilik usaha bisnis itu sendiri.

Mirip dengan buruh dan pegawai warung kopi di Kecamatan Nanga Pinoh Kabupaten Melawi Kalimantan Barat. Pesatnya ekspansi industri kedai kopi di Kalimantan Barat saat ini mendorong pertumbuhan ekonomi di wilayah tersebut. Dengan harapan bekerja di kedai kopi akan meningkatkan pendapatan dan memungkinkan mereka untuk menjalani kehidupan yang baik, ini akan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat setempat untuk bekerja di kedai kopi. Majikan sering mengambil keuntungan dari ketidaktahuan pekerja tentang standar saat ini, tetapi pekerja sering kali diwajibkan untuk menerima upah di bawah tingkat minimal karena mereka sadar akan keterampilan dan bakat mereka. Oleh karena itu, diperlukan keterangan dan bukti-bukti jika mereka telah mendapatkan haknya sebagaimana tertuang dalam Upah Minimum Kerja di Kecamatan Nanga Pinoh, Kabupaten Melawi, Kalimantan Barat.

Karyawan yang bekerja di warung "RAYA COFFEE" akan berfokus kepada pelayanan dan pembuatan minuman (seperti kopi dan sebagainya) akan mendapatkan upah dalam sebulan senilai Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) atau upah perharinya Rp. 33.000,- (tiga puluh tiga ribu) akan tetapi jika ada hari lembur (seperti adanya nonton bareng bola) maka karyawan akan mendapatkan upah lebih dari pemilik usaha bisnis. Dengan batasan Upah Minimal Kabupaten (UMK) Kabupaten Melawi, maka karyawan yang berkerja di warung *raya coffee* belum mendapatkan upah minimum sesuai dengan standar minimal Kabupaten Melawi yaitu Rp. 2.483.000,- (dua juta empat ratus delapan puluh tiga ribu) berasal dari keterangan di atas, menarik untuk membahas tentang Pemberian Upah Di Bawah Ketentuan Minimum Kabupaten Melawi Di Warung *Raya Coffee*.

Teori yang digunakan penulis untuk menjawab permasalahan terhadap jurnal ini adalah Teori Keadilan dan Perlindungan Hukum.

a. Teori Keadilan

Adil adalah ketika setiap orang menerima haknya secara proporsional. Oleh karena itu, keadilan distributif berkaitan dengan penetapan dan pemerataan hak antara masyarakat dan negara. Keadilan adalah tujuan hukum. Selain untuk menjamin keadilan, tujuan hukum adalah untuk menjamin kepastian hukum dan manfaatnya. Aristoteles, pemikir keadilan, mengklaim bahwa istilah "adil" memiliki banyak arti. Adil *dapat* berarti menegakkan hukum, dan yang setara itulah yang harus diprioritaskan (Mertokusumo, 2007). Dalam hal pembatasan upah, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak memasukkan konsep upah minimum, penghidupan yang adil, perlindungan upah, atau jaring pengaman upah. Semua bisnis diwajibkan oleh hukum untuk mematuhi persyaratan upah minimum, meskipun kemampuan dan kondisi usaha mikro,

usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar berbeda. Hal ini akan berdampak pada kepatuhan perusahaan terhadap persyaratan upah minimum (Yetniwati, 2017).

Pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee* haruslah menentukan gaji dengan karyawannya berdasarkan rasa keadilan. Harus ada keseimbangan kepentingan antara karyawan dan pemilik usaha Warung Kopi Raya, yang tercermin dari pembagian gaji kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan pemilik. Adalah kepentingan terbaik pekerja bahwa dia dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dengan gaji yang mereka dapatkan. Sedangkan pemilik Warung Kopi Raya tertarik dengan keberlangsungan usaha, agar usaha dapat terus berjalan. Konsekuensinya, ditegaskan bahwa keadilan sosial harus diatur oleh aturan dan peraturan yang tepat, atau, dengan kata lain, hukum positif harus adil.

b. Perlindungan Hukum

Menurut Satjito Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya membela kepentingan individu dengan menitipkan kepadanya otoritas HAM agar ia dapat berperan dalam kerangka kepentingan individu. Menurut pandangan bahwa perlindungan hukum adalah upaya membela kepentingan seseorang, demikianlah adanya. Wewenang ini telah diberikan kepadanya agar dia berbicara dalam konteks keprihatinan tertentu. Perlindungan hukum didefinisikan oleh Setiono sebagai suatu kegiatan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang melanggar aturan hukum, dengan tujuan menciptakan ketertiban dan kenyamanan agar masyarakat dapat menikmati martabat yang melekat pada dirinya dan melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang melanggar aturan hukum. Hal ini dilakukan untuk melindungi masyarakat umum dari pejabat yang melanggar aturan hukum dan melakukan tindakan sewenang-wenang. Muchsin berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan yang mengayomi masyarakat dengan menyelaraskan hubungan antara nilai dan norma yang berdampak pada sikap dan perilaku untuk membangun ketertiban dalam kehidupan sosial sesama manusia. Tindakan ini melindungi individu dengan membangun tatanan sosial di antara sesama manusia. Keamanan ini dicapai melalui penggunaan norma dan standar (Wijayanti, 2009).

Perlindungan hukum bagi pekerja dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan dunia usaha. Tujuan-tujuan ini dapat dicapai dengan memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja dilindungi, bahwa mereka diperlakukan sama, dan bahwa mereka tidak tunduk pada segala bentuk diskriminasi. kepentingan pemilik perusahaan Tentang berbagai bentuk perlindungan hukum bagi

pekerja terkait jam kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan pemerintah, kewajiban sosial, dan komponen menjaga semangat kerja dan moral yang menjamin efisiensi dan perlakuan kerja yang tinggi sesuai dengan martabat dan rasa hormat merupakan aspek penting untuk dipertimbangkan (Nola, 2016).

Secara umum, perlindungan hukum tidak membedakan laki-laki dan perempuan berdasarkan jenis kelaminnya. Untuk mewujudkan kesejahteraan bersama, Indonesia sebagai negara hukum harus menjamin bahwa warga negaranya dilindungi oleh hukum. Jenis perlindungan hukum ini akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan sosial dalam suatu negara yang berdasarkan kekerabatan. Perlindungan hukum ini akan menghasilkan pengakuan dan perlindungan formal terhadap hak asasi manusia

Berdasarkan penjabaran di atas maka rumusan masalah artikel ini yakni 1) permasalahan yang pertama bagaimana pelaksanaan perjanjian dalam pemberian upah di bawah standar upah minimum oleh pemilik usaha bisnis di warung raya *coffe*?; serta 2) apa faktor penyebab pemberian upah di bawah standar minimum oleh pemilik usaha bisnis di warung raya *coffee*?

Jurnal penelitian yang berjudul “Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)” oleh Rafika Ariana Fajriati menganalisis hubungan antara perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan berdasarkan perjanjian kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan menggunakan studi kasus di CA Cafe, salah satu kedai kopi di pusat kota Semarang, sebagai ilustrasinya (Fajriati, Ratna, & Lumbanraja, 2021), perbedaan dengan penelitian ini, penulis membahas tentang faktor penyebab pemilik usaha bisnis warung Raya *Coffe* memberi upah dibawah standar minimum. Selanjutnya jurnal penelitian yang berjudul “Efektivitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung” oleh Elisa Susanti membahas mengenai apakah upah minimum efektif sebagai alat kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan. Dalam hal ini yaitu untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan upah bagi pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha (Susanti, 2017), perbedaan dengan penelitian ini, penulis lebih berfokus kepada kesepakatan antara pemilik usaha bisnis warung Raya *Coffee* dalam pemberian upah yang masih dibawah standar minimum. Selanjutnya jurnal penelitian yang berjudul “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam” oleh Septi Wulandari Sari membahas mengenai sistem pengupahan pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten

Tulungagung baik dari ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten Tulungagung dan juga menurut Hukum Ekonomi Islam (Sari, 2016). Perbedaan dengan penelitian ini, penulis lebih berfokus kepada kesepakatan antara pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee* dalam pemberian upah yang masih dibawah standar minimum dan faktor penyebab pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffe* memberi upah di bawah standar minimum.

Penelitian dari jurnal di atas tentu memiliki perbedaan dengan penelitian ini, yang dimana penelitian ini lebih berfokus pada faktor penyebab pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffe* memberi upah di bawah standar minimum, kesepakatan antara pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee* dalam pemberian upah yang masih dibawah standar minimum.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian empiris, yang menganalisis sejauh mana suatu peraturan/undang-undang atau undang-undang dapat diterapkan secara efektif di masyarakat. Strategi hukum yang menganalisis berbagai undang-undang, peraturan, dan undang-undang perburuhan. Sedangkan pendekatan empiris mengacu pada kaidah-kaidah dan prinsip-prinsip hukum dalam hukum positif, juga memaparkan sesuatu tentang dunia nyata, khususnya realitas yang dapat diamati dengan indera, sehingga setiap orang dapat merasakannya (Suteki & Galang, 2020). Sehingga metode dapat dipandang sebagai proses dan prosedur untuk memecahkan suatu masalah. Penelitian merupakan wadah kemajuan ilmu pengetahuan yang berupaya mengungkap kebenaran secara sistematis, metodis, dan konsisten. Untuk melakukan penelitian diperlukan analisis dan konstruksi data yang diperoleh dan diolah sebelumnya. Penelitian ini tergolong penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pemilik usaha Warung Kopi Raya di Kecamatan Nanga Pinoh Kabupaten Melawi memberikan upah di bawah persyaratan yang dipersyaratkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perjanjian Dalam Pemberian Upah di Bawah Standar Upah Minimum oleh Pemilik Usaha Bisnis di Warung *Raya Coffee*

Dalam pemilihan karyawan, pemilik usaha bisnis *Raya Coffee* mencari sendiri orang yang akan menjadi karyawan ataupun yang akan bekerja di tempatnya. Hal ini tentunya akan memudahkan pemilik usaha untuk memilih kriteria yang tepat untuk menjadi karyawannya.

Setelah mendapatkan orang yang akan bekerja di tempatnya tentu pemilik usaha bisnis akan menjelaskan apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya sebagai karyawan di warung *Raya Coffee*. Selanjutnya dalam pembahasan hak dan kewajiban jika karyawan setuju dan tidak keberatan maka secara lisan perjanjian disetujui oleh karyawan. Baik setuju dengan kewajiban-kewajiban sebagai karyawan di warung *Raya Coffee* dan wajib mendapatkan hak berupa upah yang akan dibayar oleh pemilik warung *Raya Coffee* setiap sebulan sekali.

Pemberi kerja atau pemberi kerja membayar upah kepada pekerja sebagai imbalan atas suatu pekerjaan atau jasa yang mereka miliki atau akan berikan yang ditentukan dan dibayar dengan perjanjian atau perjanjian kerja serta peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi anggota keluarga pekerja dan keluarganya. Upah diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Agishintya & Hoesin, 2021).

Dalam hal tenaga kerja, ada dua komponen: orang yang bekerja dan mereka yang mendapatkan upah atau imbalan lainnya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Ketentuan upah diatur oleh undang-undang di bidang sumber daya manusia (Putra & Sukranatha, 2020). Upah adalah salah satu faktor motivasi terpenting bagi personel perusahaan. Ini tidak berarti bahwa tingkat upah adalah pendorong utama; tingkat upah adalah pendorong utama hanya sampai tingkat yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Dewan Riset Pengupahan Nasional mendefinisikan upah sebagai berikut: Upah adalah penerimaan pekerjaan untuk dijadikan sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan, dan produksi dinyatakan menurut kesepakatan peraturan perundang-undangan dan dibayar berdasarkan suatu pekerjaan. kontrak antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan (Sugeng, 2018). Menurut Kaufman adalah upah minimum adalah suatu standar yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk membayar upah kepada pekerja di dalam usaha atau kerja. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mencakup hubungan kerja yang mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh si pekerja yang tanggung jawab dan resiko nya ditanggung olehnya sendiri (Wahyudi, 2016).

Selanjutnya perihal perjanjian kerja menurut pendapat Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "*dierstverhandling*") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

(majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh). Selain sumber keterlibatan lainnya, kesepakatan adalah salah satu sumbernya. Sebuah kontrak juga disebut sebagai kesepakatan karena kedua belah pihak setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa istilah perjanjian dan perikatan memiliki arti yang sama. Kontrak lebih spesifik karena mengacu pada perjanjian atau kontrak tertulis (Subekti, 1990). Penafsiran perjanjian diatur oleh KUHPerduta. Perjanjian ini didefinisikan dalam Pasal 1313 KUHPerduta, yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana dua pihak atau lebih mengikatkan diri kepada dua orang atau lebih. Artikel ini memberikan penjelasan singkat tentang konsep kontrak yang menguraikan keberadaan dua pihak yang terikat bersama. Pemahaman ini membuat jelas dalam perjanjian bahwa satu pihak berkewajiban kepada yang lain. Apabila Pasal 1313 KUHPerduta dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja, maka tampaklah perbedaannya. Para pihak dalam kontrak kerja tidak berada dalam situasi yang sama atau seimbang karena salah satu pekerja/karyawan bergantung pada dirinya sendiri dan bekerja pada pihak lain, yaitu pengusaha (Irsan, 2016).

Prinsip keadilan dalam distribusi pendapatan dan gaji juga sangat penting. Keadilan tidak mengharuskan semua hal menjadi sama. Harus ada hubungan antara pengorbanan dan uang dan keadilan. Semakin besar pengorbanan, semakin besar hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, hal pertama yang harus dievaluasi adalah pengorbanan yang ditimbulkan oleh jabatan, yang diciptakan oleh syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pemegang jabatan. Pengorbanan yang diperlukan meningkatkan pendapatan yang diinginkan, yang ditunjukkan oleh pendapatan yang diterima. Kontrak kerja harus terdiri dari pernyataan dan niat yang disetujui oleh karyawan, di mana karyawan telah menunjukkan kesediaan mereka untuk bekerja untuk majikan mereka dengan imbalan kompensasi, dan majikan telah menyatakan kesiapan mereka untuk mempekerjakan karyawan dengan imbalan kompensasi. Selain kehendak yang disepakati oleh para pihak, harus ada kesesuaian antara pernyataan niat dan kehendak yang harus dinyatakan secara bebas dan sungguh-sungguh oleh para pihak (Oetomo, 2004).

Menurut Pasal 1320 KUHPerduta, suatu kontrak dianggap sah jika memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: kesanggupan para pihak untuk mengikatkan diri, kesanggupan untuk mengadakan suatu kontrak, suatu hal tertentu, dan suatu tujuan yang dapat dibenarkan. Karena berkaitan dengan orang atau subjek dengan siapa kontrak dibuat, dua persyaratan pertama dikenal sebagai

persyaratan subjektif. Dua unsur yang disebut terakhir ini disebut syarat objektif karena menyangkut perjanjian itu sendiri atau sasaran perbuatan hukum.

Demikian pula perjanjian antara pemilik usaha Warung Kopi Raya dengan para pekerjanya harus memenuhi syarat-syarat perjanjian yang sah, dan kedua belah pihak harus melaksanakan ketentuan yang telah disepakati bersama sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi:

“Semua perjanjian yang dibuat secara hukum dapat ditegakkan sebagai hukum. Undang yang berhasil. Perjanjian tidak dapat diakhiri kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan yang dianggap cukup oleh hukum. Kontrak harus dilaksanakan dengan itikad baik agar ada hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja/buruh setelah ditandatangani. Upah adalah hak pekerja yang menerima dan diberi uang sebagai imbalan dari pemberi kerja sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian, atau undang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya untuk pekerjaan selesai” (Budiono, 2009).

Mengenai bentuk dan isi kontrak kerja, tidak ada aturan yang mengikat, karena diatur oleh konsep kebebasan berkontrak, yang pada dasarnya setiap orang diperbolehkan untuk membuat kontrak (perjanjian). Ini mencakup berbagai kontrak sepanjang tidak melanggar hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum. Ayat 1 Pasal 1338 KUHPerdara mengatur tentang kebebasan berkontrak (Khakim, 2003).

Perjanjian kerja di warung Raya *Coffee* dilakukan secara lisan antara pemilik warung kopi dengan karyawannya. Karyawan berkerja selama sebulan akan mendapatkan upah sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) yang dimana karyawan akan mendapat upah tambahan jika diadakannya “nonton bola bareng” ataupun adanya acara yang akan membuat warung kopi lebih ramai dari pada hari biasanya. Upah tambahan disini tidak ditentukan besaran nilainya oleh pemilik usaha bisnis warung Raya *Coffee* pada saat menjelaskan hak dan kewajiban karyawan saat bekerja di warung Raya *Coffee*. Atas hal ini karyawan tidak keberatan dan menyetujui hak upahnya tersebut, dan akan menjalankan dan memenuhi kewajiban yang telah dibicarakan dengan pemilik usaha bisnis warung Raya *Coffee* sebelumnya. Bagi pemilik usaha bisnis juga harus memenuhi kewajibannya dalam pemberian hak terhadap upah karyawan yang bekerja di tempatnya dengan upah Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) dengan upah tambahan jika ada “nonton bola bareng” di warung Raya *Coffee*, karena hal ini telah di janjikan oleh pemilik bisnis usaha warung kopi tersebut.

Seorang karyawan berhak atas upahnya jika karyawan memenuhi prestasi yang telah di janjikan atau pemenuhan kewajibannya dengan sebagaimana mestinya. Selama kewajiban itu terpenuhi maka karyawan berhak mendapatkan gajinya secara penuh. Akan tetapi jika karyawan

tidak mampu menjalankan kewajibannya dengan baik ataupun sengaja lalai tidak menjalankan apa yang telah menjadi tugas dan kewajibannya maka pemilik usaha bisnis dapat melakukan teguran bahkan dapat melakukan pemotongan upah yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Pelaksanaan pemenuhan hak dalam pemberian upah di warung *Raya Coffee* kepada karyawannya tidak pernah kurang dari yang telah dijanjikan sebelumnya. Pemberian upah selalu diberikan secara penuh setiap bulannya tanpa adanya potongan upah.

Secara khusus, peraturan tentang Upah Minimum Kabupaten telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Undang-undang ini dibuat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan. Di sisi lain, pembatasan mengenai upah juga dijelaskan dalam hukum perdata Indonesia. Karena perjanjian mengenai upah karyawan di Warung Kopi Raya baik di bawah batas minimum yang telah ditentukan oleh undang-undang atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka perjanjian tersebut harus batal demi hukum, karena upah yang diberikan harus sesuai dengan batas minimal yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Namun karena Warung Kopi Raya termasuk dalam kategori UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah), maka dikecualikan dari ketentuan undang-undang hak cipta karya mengenai pemberian gaji. Ketika pemilik usaha Warung Kopi Raya dan karyawannya mengadakan perjanjian kerja, maka penetapan upah bagi usaha mikro, kecil, dan menengah berdasarkan kesepakatan yang dicapai antara pemilik usaha dan karyawan. Bahwa pemilik usaha mikro, kecil, atau menengah, seperti Warung Kopi Raya dalam contoh ini, dapat membuat perjanjian dengan seorang karyawan untuk upah yang lebih rendah dari upah minimum yang disyaratkan oleh undang-undang.

2. Faktor Penyebab Pemberian Upah di Bawah Standar Minimum Oleh Pemilik Usaha Bisnis di Warung *Raya Coffee*

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 unsur-unsur yang mempengaruhi upah minimum adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Besaran KHL digunakan untuk menentukan perlu atau tidaknya kenaikan upah minimum dengan membandingkan besarnya upah minimum setelah penyesuaian dengan besaran KHL dalam jangka waktu yang sama. Upah minimum dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti

kebutuhan pangan (2.100 kkal per hari), perumahan, sandang, pendidikan, dan sebagainya. Komponen kehidupan yang layak digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum yang dihitung berdasarkan komponen kehidupan yang layak. Pada awalnya, perhitungan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), tetapi kemudian terjadi pergeseran perhitungan berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimum (MLN). Saat ini, perhitungan upah minimum didasarkan pada MLM (KHM). Ketidakkonsistenan mendasarkan gaji pada kebutuhan fisik minimum menyebabkan perubahan ini, yang disebut sebagai KHM. Perubahan ini terjadi karena ketidakcocokan. Akan tetapi, banyak pekerja yang beranggapan bahwa mendasarkan penetapan upah minimum pada KHM berdampak pada buruknya daya beli dan kesejahteraan masyarakat, khususnya bagi pekerja level bawah. Akibatnya, terjadi pergeseran cara penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum sesuai dengan KHM dapat dilakukan dengan beberapa cara, termasuk penyediaan pekerja dengan penjelasan langsung dari metodologi yang terlibat, dan dapat memperoleh persetujuan dari pekerja dan pengusaha (Nurtiyas, 2016).

Dari hasil wawancara dengan bapak Dwi Sujantoko pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee* dimana beliau mengatakan faktor-faktor penghambat pemberian upah oleh pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee* tidak sesuai dengan upah minimum disebabkan biaya produksi yang tidak sesuai dengan peminat untuk membeli dari pelanggan, dikarenakan warung *Raya Coffee* masih tergolong baru berjalan sehingga hal ini akan menurunkan laba yang tidak sesuai dengan target yang di rancang oleh pemilik warung *Raya Coffee* sebelumnya. Dengan pendapatan warung *Raya Coffee* yang tidak menentu setiap harinya sehingga dari pihak warung *Raya Coffee* melakukan penekanan upah karyawan agar tetap dapat melakukan produksi dan menjalankan usahanya sebagaimana mestinya.

Lamanya masa kerja karyawan juga merupakan faktor dalam pemberian upah di bawah standar minimum oleh pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee*. Karena hal ini mempengaruhi pengalaman kerja, keterampilan dan kecakapan kerja. Walaupun dalam penerimaan karyawan warung *Raya Coffee* tidak diperlukannya pengalaman kerja akan tetapi hal ini dapat membuat penurunan dan peningkatan daya beli dari konsumen, karena pelayanan yang baik dari karyawan tentu akan membuat konsumen dari warung *Raya Coffee* merasa terpuaskan dengan pelayanannya dan akan membuat konsumen untuk tidak bosan untuk balik lagi ke warung *Raya Coffee*. Dalam hal ini tentu akan menguntungkan pemilik warung *Raya Coffee*, yang dimana konsumen yang semakin ramai akan memberikan laba yang maksimal untuknya, sehingga akan memberikan

potensi pemberian upah yang lebih tinggi dari yang sebelumnya di janjikan kepada karyawan. Sehingga hal ini tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak.

Faktor beban kerja serta resiko pekerjaan yang tergolong rendah. Karena masih belum tercapainya target penjualan yang telah direncanakan oleh pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffe* sehingga karyawan memikul beban kerja yang tergolong rendah karena konsumen atau pembeli tidak terlalu banyak atau tidak sesuai target perharinya, yang dimana karyawan banyak memiliki waktu luang pada saat bekerja bilamana sedang tidak adanya konsumen yang datang ke warung *Raya Coffe*. Risiko yang tergolong rendah juga yang di pikul oleh karyawan warung *Raya Coffe* menjadi pertimbangan pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffe* dalam pemberian upah. Karena hal ini maka pemilik warung *Raya Coffe* memberi makan upah di bawah standar minimum kepada karyawannya. Upah adalah sejenis pembayaran yang harus dilakukan majikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Jika pekerja diharapkan untuk melakukan kerja dibawah arahan orang lain, yaitu majikan, maka upah harus disediakan oleh majikan, dan pembayaran upah harus dalam bentuk uang. Selain itu, pekerja dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya di bawah arahan orang lain (Djumadi, 2006).

Tujuan pemberian upah dalam skenario ini adalah untuk menghormati pekerja sebagai manusia yang memiliki hak asasi manusia, termasuk hak atas kehidupan yang layak. Baik besaran upah maupun cara pembayaran upah harus menghormati pekerja sebagai manusia. Besarnya kompensasi harus sesuai dengan upah yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja, dengan syarat minimum untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Memberi setiap orang akses terhadap persyaratan untuk kehidupan yang layak adalah hak alami yang harus dilindungi oleh undang-undang. Jika karyawan dan keluarganya ingin mewujudkan hak dasar mereka atas penghasilan, upah mereka harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Karena pekerja mengandalkan penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, cara pembayaran upah harus akurat dan dilakukan dalam waktu yang ditentukan. Jika majikan terlambat membayar, majikan harus membayar biaya. Tidak dapat diterima jika lokasi di mana upah dibayarkan terletak sangat jauh dari tempat kerja atau tempat tinggal pekerja. Ini menciptakan hambatan yang tidak perlu bagi karyawan ketika tiba saatnya untuk menerima gaji mereka. Jika lokasi pembayaran upah cukup jauh maka akan berdampak pada jumlah tenaga kerja, waktu, dan biaya transportasi yang terkait dengan menuju ke lokasi pembayaran upah. Pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan yang bukan kesalahannya, alasan tertentu yang diamanatkan secara hukum, atau alasan tertentu

yang dibenarkan secara hukum, seperti sakit, mengikuti kegiatan keagamaan, atau melindungi negara, tetap harus dibayar atas waktunya (Yetniwati, 2017).

Dari semua faktor tersebut diatas maka dari pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee* sangat terpaksa memberikan upah dibawah standar minimum dikarenakan kondisi warung kopi masih belum sesuai target penjualan yang telah direncanakan. Akan tetapi pihak pemilik warung *Raya Coffee* sudah memberi tahu upah yang akan di berikan kepada karyawan pada saat melakukan perjanjian kerja secara lisan. Upah yang diberikan kepada karyawan terkadang juga mendapat upah tambahan dari pemilik warung kopi pada saat warung kopi sedang ramai seperti nonton bola bareng, yang dimana hal itu menyebabkan penambahan kinerja dari karyawan.

Sedangkan gaji dibayarkan sesuai kesepakatan para pihak; Namun demikian, untuk memastikan agar upah yang diterima tidak terlalu rendah, pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah minimum melalui peraturan perundang-undangan yang dikenal dengan upah minimum (Kirti, 2018).

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari jurnal penelitian ini maka dapat penulis simpulkan yaitu, pelaksanaan perjanjian pemberian upah minimum di warung *Raya Coffee* dilakukan secara lisan antara pemilik warung kopi dan karyawan. Pemberian upah minimum belum efektif dijalankan oleh pihak pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffee*, hal ini dapat dilihat dari pihak warung kopi belum memberikan upah minimum kepada karyawannya sebagaimana yang diatur oleh keputusan gubernur tentang upah minimum kabupaten. Adapun faktor penghambat belum terlaksananya pemberian upah minimum dari pemilik usaha bisnis warung *Raya Coffe* yakni karena belum tercapainya daya beli oleh konsumen terhadap barang produksi dari warung kopi, sehingga tidak tercapainya target laba yang di rencanakan sebelumnya oleh pemilik warung *Raya Coffee*. Selanjutnya pertimbangan resiko dan beban kerja karyawan yang relatif rendah, sehingga pemilik warung kopi terpaksa memberikan upah dibawah standar minimum.

DAFTAR PUSTAKA

Agishintya, Chika. & Hoesin, Siti Haji. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum*. Vol.7, (No. 2).

- Budiono, A. R. B. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Permatah.
- Djumadi. (2006). *Hukum Pemburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fajriati, Rafika. & Ariana, Ratna, Edith. & Lumbanraja, Aanggita, Doramia. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *Notarius*, Vol.14, (No1), p. 452–565. <https://doi.org/10.14710/nts.v14i1.39133>.
- Irsan, K. (2016). *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Khakim, A. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Kirti, H. N. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). *Notarius*, Vol.11(No1), p.68. <https://doi.org/10.14710/nts.v11i1.23126>.
- Mertokusumo, S. (2007). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: liberty.
- Nola, L. F. (2016). Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki). *Negara Hukum*, Vol.7, (No.1), p.40. <https://doi.org/10.22212/jnh.v7i1.949>.
- Nurtiyas, F. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Minimum Propinsi Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oetomo, G. (2004). *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: Grhadhika Binangkit Press.
- Putra, Putu Yoga Kurnia. & Sukranatha, Anak Agung Ketut. (2020). Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada CV.Raka Bali. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.8, (No. 3), p.237–252.
- Sahroni, S. (2020). Sanksi Hukum Bagi Perusahaan Membayar Upah di Bawah Upah Minimum Regional (Studi Komparatif Hukum Pidana Islam dan Hukum Pidana Positif). *Al-Qanun: Jurnal Kajian Sosial Dan Hukum Islam*, Vol.1, (No.1), p.1-24. <http://dx.doi.org/10.58836/al-qanun.v1i1.6823>.
- Sari, S. W. (2016). Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam. *Ahkam: Jurnal Hukum Islam*, Vol.4, (No. 1), p.123–140. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.
- Subekti. (1990). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermedia.
- Susanti, E. (2017). Efektivitas Upah Minimum di Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Pelayanan*

Publik, Vol.1, (No.1), 12. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i1.13566>.

Suteki & Galang. (2020). *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Tedjo Asmo Sugeng. (2018). *Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gajai Di Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo*. *Jurnal Ilmiah Fenimena*, Vol. 16, (No.1), p.1750–1773.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wahyudi, E. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, Vol.29, (No.1), p.82. <https://doi.org/10.22146/jmh.16677>.