

## AKIBAT HUKUM PERIKATAN TERHADAP PEMBERIAN GAJI YANG TIDAK SESUAI DENGAN UMR

### *DUE TO THE LAW OF ENGAGEMENT ON THE PROVISION OF SALARY WHICH DOESN'T FIT THE UMR*

Apriyanti Sembiring<sup>1</sup>, Qori Rizqiah H Kalingga<sup>2</sup>, Universitas Quality, Jalan  
Ngumban Surbakti No. 18 Medan,

Kode Pos : 20132, Indonesia

Penulis Korespondensi : Apriyanti Sembiring, HP. 08887872790,  
[apri7385@gmail.com](mailto:apri7385@gmail.com) ; Qori Rizqiah H Kalingga, HP. 082364663232,  
[qoririzqiah@gmail.com](mailto:qoririzqiah@gmail.com)

#### **Abstrak**

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Penulis menggunakan metode penulisan Penelitian Empiris dan metode penelitian dengan mengamati secara langsung atau menyelidiki dari dekat ke lapangan dengan membanding-bandingkan antara teori dan prakteknya untuk menjawab masalah yang dialami oleh paratenaga kerja di dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah gaji.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan penulis menyimpulkan bahwa didalam rantai kerja antara perusahaan dengan tenaga kerjanya haruslah seimbang agar tidak terjadi kesetimpangan dan penyalahgunaan kekuasaan. Ada baiknya perusahaan menggaji pegawainya sesuai dengan UMR yang telah ditentukan oleh pemerintah dan mengikuti peraturan yang telah ada dalam undang-undang. Dengan pemberian gaji yang sesuai dengan UMR maka itu dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

*Kata Kunci: Akibat Hukum, Pemberian Gaji, UMR*

### **Abstract**

*Labor is the main capital and implementation of Pancasila community development. The author uses empirical research writing methods and research methods by observing directly or investigating closely to the field by comparing theory and practice to answer problems experienced by workers in the company, especially those related to salary issues.*

*Based on the research that has been done, the author concludes that the work chain between the company and its workforce must be balanced so that there is no inequality and abuse of power. It is better for companies to pay their employees in accordance with the minimum wage that has been determined by the government and follow the existing regulations in the law. By providing a salary that is in accordance with the UMR, it can increase employee work productivity.*

*Keywords: Legal Consequences, Salary Provision, UMR*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Perkembangan jaman yang semakin maju membuat pola kehidupan manusia di dunia ini pun ikut berkembang. Salah satu sektor yang dapat menunjang keberhasilan pembangunan ialah tenaga kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kehidupan manusia yang hidup di era yang berkembang seperti sekarang ini. Namun dengan bertambahnya penduduk di Indonesia juga menyebabkan lapangan kerja yang ada di Indonesia masih tergolong sedikit dibandingkan dengan pertumbuhan penduduk yang ada.

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi Ketenagakerjaan), hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tenaga kerja itu sendiri adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Faktor yang kini sedang banyak di bicarakan di dalam masyarakat ialah sedikitnya lapangan kerja yang ada. Ada juga lapangan kerja yang dibuka oleh sebuah perusahaan terkadang memberikan gaji yang lebih kecil dari gaji

upah minimum regional atau UMR. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (UMP) atau kabupatempkota (UMK), dan upah minimum berdasarkan sektor (UMS) pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pekerja adalah aset perusahaan yang amat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjanya. Namun masih banyak juga perusahaan yang memanfaatkan keadaan dengan memberikan upah yang sangat kecil kepada pegawainya. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan upah minimum regional atau UMR menyebabkan kurangnya produktifitas kerja pegawai.

Dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja tersebut terjadi perikatan kerja yang membentuk hubungan hukum. Kedua belah pihak mengikatkan diri dalam suatu perjanjian yang di sebut perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut antara lain di atur mengenai hak dan kewajiban pekerja, pengupahan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Maka dapat kita lihat bahwa, untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bertahan hidup factor tenaga kerja dan gaji yang di dapatkan oleh pegawai harus diperhatikan oleh pemerintah.

Saat ini masih ada sejumlah perusahaan yang memberikan upah di bawah UMR secara sengaja kepada karyawannya. Meskipun sebenarnya perusahaan tersebut mampu untuk memberikan upah sesuai bahkan melebihi UMR. Biasanya pasti ada alasan tertentu mengapa perusahaan tersebut belum bisa memberikan upah sesuai dengan skala UMR yang berlaku. Salah satunya adalah karena skala perusahaan yang masih kecil, atau kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil. Namun bisa saja itu hanya alasan dari perusahaan agar mendapatkan untung yang lebih besar.

Dari semua paparan yang telah disampaikan oleh penulis, maka dari itu penulis mengajukan untuk melakukan penelitian dengan judul: Akibat Hukum Perikatan Terhadap Pemberian Gaji Yang Tidak Sesuai Dengan UMR.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Akibat Hukum Perikatan Terhadap Pemberian Gaji Yang Tidak Sesuai Dengan UMR.

## **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, sebagai berikut

### 1. Berdasarkan Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pemberian gaji tidak sesuai dengan UMR dan juga sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

### 2. Berdasarkan Aplikatif

- a. Sebagai masukan bagi pihak perusahaan mengenai sistem pemberian gaji tidak sesuai dengan UMR
- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman langsung dalam merencanakan penelitian, melaksanakan penelitian, menganalisa penelitian, dan mengetahui pengaruh pemberian gaji tidak sesuai dengan UMR

## **BAHAN DAN METODE**

### **Populasi dan Sampel Penelitian Populasi**

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi terhadap populasi tempatnya berasal. Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah pegawai. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian menjelaskan bahwa tidak seluruh populasi tersebut yang akan diteliti, namun hanya akan mengambil sampel yang di anggap representatif.

### **Sampel**

Sampel yang menunjukkan bagian atau sifat dari suatu kelompok yang lebih besar untuk memperoleh informasi tentang keseluruhan dari populasi (Sugiyono). Sampel dalam penelitian ini adalah tehnik probabilitas dengan cara random sampling, (metode Sampel Acak Sederhana ), yaitu dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penyusun adalah Penelitian Empiris, Pendekatan dalam penelitian Hukum Empiris ini adalah pendekatan socio-legal. Pendekatan ini memerlukan berbagai disiplin Ilmu sosial dan hukum untuk mengkaji keberadaan hukum positif (Negara). Menurut Jonaedi, pendekatan socio-legal menjadi penting karena mampu memberikan pandangan yang lebih holistik atas fenomeana hukum di masyarakat.

### **Intrumen Penelitian Observasi**

Observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengamati kinerja dari perusahaan serta tingkat komitmen organisasional karyawan dalam melakukan kunjungan pada perusahaan tersebut, (Sugiyono) .

### **Wawancara**

Menurut Sugiyono, Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal- hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

## **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.

## **Penarikan Kesimpulan**

Penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola- pola (dalam catatan teori), penjelasan- penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan ini ditangani secara longgar, tetap terbuka, dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan. Mula- mula belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat Pancasila. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Tidak semua orang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Hanya orang-orang yang memenuhi kriteria tenaga kerja lah yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja

Menurut Alam, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri. Tenaga kerja adalah orang yang mengerjakan sesuatu, dan mampu melakukan pekerjaan di dalam maupun di luar hubungan kerja. Menurut Hamzah, mengatakakan tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran.

Secara yuridis Pasal 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

sistem Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

Dari beberapa pengertian ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang diatas 17 tahun yang sudah dewasa dan sanggup bekerja untuk diri sendiri untuk menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup diirinya sendiri dan mampu melakukan pekerjaan yang baik didalam pekerjaannya.

### **Hukum Pembayaran Gaji Di Bawah Ketentuan Upah Minimum**

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia merupakan persoalan yang sering menjadi pembahasan. Menurut Anggia,, Perlindungan mengenai pemenuhan gaji terhadap karyawan merupakan isu yang tidak akan pernah ada ujungnya untuk diperdebatkan baik dari pihak swasta, pemerintah atau pun pihak manajemen. Hal tersebut dikarenakan masih banyaknya perusahaan yang menggaji pengawainya dibawah upah minimum regional atau UMR.

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Menurut Mulyadi, pengertian gaji dan upah yaitu Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara

tetap perbulan. Gaji adalah semua gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Menurut Hasibuan tujuan penggajian oleh perusahaan antara lain:

a. Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian gaji, terjalin ikatan kerjasama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang desepakati.

b. Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

c. Pengadaan efektif.

Jika program gaji yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memenuhi persyaratan untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan sudah cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh pemerintah.

Jika program gaji sesuai dengan undang- undang yang berlaku seperti batas gaji minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu

tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Subekti, mengatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. Sedangkan menurut Wiwoho Soedjono, menyatakan perjanjian kerja adala antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa per'an'ian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak bertentangan dengan hukum, dan peraturan perundang-undangan.

### **Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir adalah panduan dasar bagi suatu penelitian tentang pokok bahasan yang ingin diteliti dan yang ingin dicapai dalam penelitian. Kerangka berpikir dinyatakan dalam bentuk skema sederhana, tetapi memuat pokok-pokok unsur penelitian tersebut.

### **Defenisi Operasional**

Agar tidak terjadi persepsi terhadap judul peneliti ini, maka perlu didefenisikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tenaga kerja adalah semua orang yang diatas 17 tahun yang sudah dewasa dan sanggup bekerja untuk diri sendiri untuk menghasilkan uang untuk memmenuhi kebutuhan hidup diirinya sendiri dan mampu melakukan pekerjaan yang baik didalam pekerjaannya.
2. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan

pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3. Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan yang memuat syarat- syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan tidak bertentangan dengan hukum, dan peraturan perundang-undangan.

### **Hipotesis Peneliti**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah faktor apa Akibat Hukum Perikatan Terhadap Pemberian Gaji Yang Tidak Sesuai Dengan UMR. Upah minimum adalah upah bulanan yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang bekerja ditempatnya berada. Berdasarkan ketentuan Pasal 15 Permenakertrans No.7 Tahun 2013 Pasal 90 ayat 1, dinyatakan bahwa "pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 89". Namun masih banyak juga perusahaan yang melanggar aturan yang telah dibuat oleh pemerintah dengan memberikan pegawai gaji dibawah UMR. Menurut ketentuan Pasal 185 ayat (2) Pengusaha diklasifikasikan telah melakukan tindak pidana kejahatan. Lebih lanjut, Pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) yang berbunyi: "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah)."

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis hasil yang telah dilakukan dalam penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Peran pemerintah dalam menentukan peraturan perundang- undangan akan sangat berpengaruh dalam sistem ketenagakerjaan. Apabila ada perusahaan yang masih memberikan pegawainya

gaji yang dibawah dari UMR, maka perusahaan tersebut dapat dikenakan denda dan pemerintah wajib mengecek kebenarannya. Akibat hukum bagi perusahaan yang membayar gaji di bawah standart adalah aspek hukum pidana, kesepakatan (antara pekerja/buruh dengan pengusaha) untuk membayar upah di bawah upah minimum (tanpa adanya persetujuan penangguhan dari yang berwenang) merupakan pelanggaran tindak pidana kejahatan dengan ancaman hukuman pidana penjara antara 1 (satu) tahun sampai dengan 4 (empat) tahun dan/atau denda antaraRp100.000.000,- (seratus juta rupiah) sampai dengan Rp400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 185. yang telah dibuat wajib ditaati oleh setiap perusahaan yang ada di Indonesia, dan apabila tidak mentaati peraturan tersebut maka perusahaan tersebut wajib dikenakan sanksi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamza. 2014. Jurnal Unimsu. <http://repository.unimus.ac.id/616/3/BAB%20II.pdf>.
- Mulyadi. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Rachmat Trijono.2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D1*. Bandung: Alfa Beta.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan