

## 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)

Achmad Arney Iskandar<sup>1</sup>

Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur

Anajeng Esri Edhi<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur

Korespondensi penulis : [acharney777@gmail.com](mailto:acharney777@gmail.com)

**ABSTRACT.** *This study aims to analyze the legal consequences that may be faced by a Limited Liability Company (Ltd) that pays its workers below the minimum wage, using Law Number 11 of 2020 “Cipta Kerja” as its legal basis. The case study used is PT. Lapisan Seribu Warna Surabaya Branch. The method used in this research is normative juridical, with reference to laws and regulations related to the minimum wage and the provisions contained in Law Number 11 of 2020 “Cipta Kerja”. The results of the research show that PT. Lapisan Seribu Warna Surabaya Branch has violated the minimum wage provisions stipulated in the law. The legal consequences that may be faced by company may be subject to administrative sanctions in the form of fines by the local “Badan Pengawas Ketenagakerjaan (BPTK)”*

**Keywords :** Minimum Wage, Labor, Cipta Kerja Law

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum yang mungkin dihadapi oleh Perseroan Terbatas (PT) yang membayar pkerjanya di bawah ketentuan upah minimum, dengan menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai dasar hukumnya. Studi kasus yang digunakan adalah PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan terkait upah minimum dan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Lapisan Seribu Warna cabang Surabaya telah melanggar ketentuan upah minimum yang diatur dalam undang-undang. Akibat hukum yang mungkin dihadapi oleh PT. Lapisan Seribu Warna cabang Surabaya dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda oleh Badan Pengawas Ketenagakerjaan (BPTK) setempat.

**Kata Kunci :** Upah Minimum, Pegawai, UU Cipta Kerja

### PENDAHULUAN

Sejak abad 19 inilah industrial, yang mana banyak segmen hukum perusahaan yang berubah termasuk lahirnya perundang-undangan di bidang bisnis. Di Indonesia dalam perkembangannya, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang yang mengatur tentang hukum perusahaan sudah tidak sesuai dengan kondisi yang berkembang, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional perlu lebih memperhatikan keserasian dan

keseimbangan aspek-aspek pemerataan, dimana upaya menerahkan dan menggerakkan kegiatan pembangunan adalah melalui bentuk usaha Perseroan Terbatas. Agar pelaksanaan Perseroan Terbatas dapat berfungsi dengan baik, maka Langkah yang harus dilakukan adalah dengan penataan kembali peraturan perundang-undangan di bidang Perseroan Terbatas yang mampu menggantikan Ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang. Disinilah Lahir Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Undang-undang Perseroan Terbatas yang baru mengatur berbagai ketentuan yang belum ada sebelumnya, yang sesuai dengan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*).<sup>1</sup> Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan memberikan fondasi yang solid bagi dunia usaha dalam menghadapi perkembangan perekonomian global serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi yang akan datang, upaya lebih lanjut akan dilakukan. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif secara global, maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1995 dirubah dan diperbaharui dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU PT, telah memberikan pengertian Perseroan Terbatas, yaitu: “Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan daam Undnag-Undang ini serta pelaksanaannya”

Untuk selanjutnya di dalam operasional pelaksanaan atau menjalankan sebuah perusahaan sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato) Bab VII-A, Buku III Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603, disebutkan bahwa pekerjaan adalah: “segala sesuatu yang dijalankan oleh Pekerja untuk kepentingan perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.”<sup>2</sup>

Sebagai hasilnya, dalam konteks yang disebutkan di atas, hubungan kerja mencakup aktivitas pemanfaatan tenaga atau jasa individu secara berkelanjutan dan teratur selama periode waktu tertentu untuk kepentingan perusahaan yang mengontraknya, sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja mengacu pada implementasi perjanjian kerja yang telah dibuat antara pekerja dan perusahaan. Dalam konteks ini, masing-masing pihak memiliki hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus

<sup>1</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 27

<sup>2</sup> Azizah, S.H., M.Hum., *Hukum Perseroan Terbatas*, Malang :Intimedia, 2015, h. 11

dipenuhi. Seiring perkembangan waktu, hal ini berkaitan dengan hubungan kerja di Indonesia. diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang diperbaharui dan diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

Undang-Undang Cipta Kerja melibatkan upaya dalam menciptakan lapangan kerja dengan melalui kolaborasi, perlindungan, dan pengembangan koperasi serta usaha kecil dan menengah. Selain itu, undang-undang ini bertujuan untuk memperluas peluang investasi, memfasilitasi kelancaran bisnis, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya publik oleh pemerintah pusat. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong pertumbuhan perusahaan kunci dan mempercepat perkembangan sektor publik.<sup>3</sup>

Perumusan UU Cipta Kerja dilakukan dengan harapan dapat menyelesaikan problematik perekonomian Indonesia yang kian menurun, pertumbuhan ekonomi yang sedang mengalami penurunan dan hanya mencapai tingkat sekitar 5 persen saat ini dianggap belum memadai untuk menghindari risiko Middle Income Trap (MIT).<sup>4</sup> Pemerintah memiliki tanggung jawab penting dalam merumuskan kebijakan baru yang menggalakkan investasi. Dalam hal penggajian atau upah pekerja, pertumbuhan ekonomi dianggap sebagai fondasi untuk meningkatkan kondisi kerja serta peningkatan pendapatan.<sup>5</sup>

UU Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi.<sup>6</sup>

Lahirnya UU Cipta Kerja menyebabkan lahirnya polemik baru di masyarakat, banyak masyarakat yang protes dan melakukan demonstrasi terhadap proses disahkannya UU Cipta Kerja.<sup>7</sup> Hal ini bermuara kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9 I/PUU-XVIII/2020 yang memberi mandat kepada Presiden untuk melakukan perbaikan melalui

---

<sup>3</sup> Mangaraja Manurung, Emmi Rahmawita Nasution, Rahmat, Rizky Hamsyah, "Dampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Hubungan Antar Perusahaan Dengan Karyawan Di Desa Prapat Janji", Rambate : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 2 No. 1, Juni 2022 h.76

<sup>4</sup> Nur Alfiani, *Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*, An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Volume: 14 Nomor: 02 Edisi Desember 2020, Manado, h.123

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia", WIDYA PRANATA HUKUM Vol. 3, No. 2, September 2021, h.48

<sup>7</sup> Aryo Putranto Saptohutomo, "Aksi Demo Penolakan Omnibus Law UU Cipta Kerja di 9 Daerah Berlangsung Ricuh, Mana Saja?", <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/08/180500765/aksi-demo-penolakan-omnibus-law-uu-cipta-kerja-di-9-daerah-berlangsung?page=all>, diakses pada 2 Februari 2023

penggantian UU Cipta Kerja. Perbaikan tersebut termanifestasi dalam bentuk Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Dimana dalam Perppu Cipta Kerja tersebut berisi penggantian atas beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dimana salah satunya adalah persoalan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 butir 15 UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah kerja. Selanjutnya terkait dengan upah pekerja diatur dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi : “

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon;
  - k. upah untuk penghitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”

Dalam menjaga hal tersebut, diperlukan adanya perlindungan tenaga kerja agar Perusahaan tidak semena-mena terhadap pekerjaanya dan Pekerja pun dapat melakukan kewajibannya secara maksimal. Pada dasarnya, tujuan perlindungan tenaga kerja adalah

untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah<sup>8</sup>

Namun dalam praktek usaha dalam kehidupan masyarakat saat ini, masih banyak perusahaan yang tidak patuh dan tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut terjadi salah satunya adalah PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya, yang memberi upah pada para pekerjanya dibawah upah minimum regional.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam Menyusun penelitian ini, Penulis akan menggunakan metode Yuridis Normatif. Sehubungan dengan tipe penelitiannya yuridis normatif maka Pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan hukum sosiologis, yang melibatkan analisis terhadap respons dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma beroperasi dalam masyarakat.<sup>9</sup> Yang diharapkan pula akan membantu menunjang bahan non hukum bagi keperluan penelitian.

Pendekatan yang penulis lakukan ini berdasarkan peraturan perundang-undangan, fakta-fakta, dan teori-teori yang berkaitan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban Perusahaan dan Pekerjaannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sehingga bisa diperjelas bahwa penelitian ini menggunakan metode yuridis normative dengan maksud memperoleh gambaran yang sejelas-jelasnya tentang hak dan kewajiban perusahaan serta para pekerjanya. Suatu analisis pada hakekatnya menekankan pada metode deduktif sebagai pegangan utama, dan metode induktif sebagai tata kerja penunjang. Analisis normatif menggunakan bahan-bahan sebagai sumber data penelitiannya.<sup>10</sup>

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kekuatan Hukum Undang-Undang Cipta Kerja dalam Penentuan Upah Minimum Perusahaan.**

UU Cipta Kerja menghilangkan ketentuan pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan sekaligus mempercabang pasal 88 menjadi pasal 88C. Tertuang dalam pasal 88C ayat (1) yang menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” selanjutnya dalam pasal 88C ayat (2) yang menyatakan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* Indonesia, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, h. 99.

<sup>9</sup> Dr. Muhaimin, SH.,M.Hum, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan 1, Mataram University Press, Mataram, 2020, h.87

<sup>10</sup> Amirudin, Zainal Askin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cetakan VI Jakarta, Raja Grafindo, 2012, h.16

minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Diksi kata “dapat” memanifestasikan bahwa gubernur berpotensi untuk menghiraukan penetapan upah minimum kabupaten/kota, karena penetapannya bersifat tidak wajib yang berpotensi memberikan dampak kepada buruh/pekerja dalam penerimaan upah yang kurang.

Ketentuan dalam pasal 88 ayat 2 juga dinilai hanya memberikan kewajiban upah minimum Provinsi sedangkan upah minimum di Kabupaten/Kota bersifat pilihan atau opsional. Namun, di antara ketiga jenis upah minimum tersebut, upah minimum Provinsi memiliki nilai terendah, mengingat upah minimum Kabupaten/Kota harus ditetapkan dengan nilai yang lebih tinggi dari upah minimum Provinsi. Oleh karena itu, upah minimum Provinsi tidak sepenuhnya mencerminkan standar kehidupan yang layak di suatu Kabupaten/Kota. Hal ini dapat menyebabkan disparitas dalam kondisi ekonomi-sosial antara Kabupaten/Kota yang berbeda di dalam suatu Provinsi.<sup>11</sup> Selain itu ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang memiliki syarat tertentu dapat mengakibatkan potensi merugikan pekerja karena dapat mengurangi penghasilan pekerja di sektor masing-masing.

Suatu regulasi atau kebijakan tentunya harus memiliki kekuatan hukum atau supremasi hukum yang dapat mengikat pihak-pihak yang dicantumkan dalam hukum tersebut. Kekuatan hukum yang dimaksud yaitu kekuatan untuk mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut dan juga kekuatan hukum dalam arti nilai pembuktian ketika perjanjian tersebut dijadikan sebagai alat bukti. Supremasi hukum merupakan usaha untuk menjaga dan menempatkan hukum pada posisi paling tinggi. Dengan memastikan hukum ditempatkan dengan semestinya, hukum dapat melindungi semua anggota masyarakat tanpa adanya campur tangan dari pihak manapun, termasuk pihak penyelenggara negara. Oleh karena itu, supremasi hukum tidak hanya berkaitan dengan keberadaan peraturan hukum yang ditetapkan, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk menegakkan prinsip-prinsip hukum.

---

<sup>11</sup> Op. Cit Sigit h. 44

Dasar hukum yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum tertuang dalam pasal 1 ayat 3 UUD 1945.<sup>12</sup>

Perihal ketentuan pengupahan juga diatur ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan ini jika ditarik dari struktur hierarki pertimbangan kebijakannya merujuk kepada UU Cipta Kerja. Pada pasal 76 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga mengatur perihal sanksi administratif kepada pihak-pihak yang tidak menjalankan amanat UU Cipta Kerja dalam ketentuan pengupahan.

Berdasarkan beberapa tinjauan yuridis yang mengatur tentang ketentuan pengupahan khususnya pada UU Cipta Kerja di atas memuat beberapa aspek dalam kekuatan hukum dalam penetapan upah minimum, khususnya pada penetapan UMP dan UMK di suatu wilayah. Dari aspek peraturan, denda, larangan, hingga sanksi administratif dapat disimpulkan bahwa landasan hukum ketentuan penetapan upah minimum UU Cipta Kerja telah mencakup semua aspek kekuatan hukum secara substansi Undang-Undang yang dapat mencakup semua pihak yakni pemerintah, pengusaha, dan buruh/pekerja.

## **2. Kekuatan Hukum Undang-Undang Cipta Kerja dalam Penentuan Upah Minimum di PT. Lapisan Seribu Warna**

Upah yang cukup merupakan suatu hal yang primer bagi buruh agar dapat menghidupi keluarganya secara wajar.<sup>13</sup> Namun demikian tentu tidak mudah menentukan upah yang tepat karena kepentingan dari perusahaan itu sendiri ialah untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang tidak terlalu besar. Ketentuan mengenai kebijakan pengupahan diatur secara lebih spesifik didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Upah minimum dibedakan secara regional.

Ketentuan mengenai kebijakan pengupahan diatur secara lebih spesifik didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Upah minimum dibedakan secara regional. Setiap provinsi di Indonesia memiliki standard upah minimum berbeda yang dihitung berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Berdasarkan Perppu Cipta Kerja Pasal 88c ayat (4) Kebijakan mengenai upah minimum

---

<sup>12</sup> Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Ketua MK: Supremasi Hukum Harus Disertai Kemampuan Menegakkan Kaidah Hukum*. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=8923> diakses pada 10 Juni 2023

<sup>13</sup> *Ibid.* Hlm 19

dibuat oleh Gubernur setiap tahunnya dengan menetapkan upah minimum kabupaten atau kota tertentu berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini PT. Lapisan Seribu Warna merupakan subjek penelitian yang didasari oleh ketidaktentuan upah yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan UMP Jawa Timur dan UMK Surabaya. Diketahui bahwa untuk jabatan staff/karyawan perbulannya memperoleh gaji yang berkisar Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000.

Bila ditinjau dari ketentuan Upah Minimum Kota (UMP) Kota Surabaya pada tahun 2023 yakni sebesar Rp. 4.525.479,19, akan tetapi upah yang diberikan oleh PT. Lapisan Seribu Warna sebesar 2-3 juta rupiah kepada buruh/pekerja pada perusahaan tersebut sangat jauh dengan ketentuan UMK yang berlaku. Hal ini merupakan salah satu pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan pengupahan sebagaimana menurut pasal 88A (4) yang berbunyi: *“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.”*

Dalam pasal 88E ayat (2) disebutkan bahwa: *“Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum”*. Bila ditinjau dalam regulasi pemberian upah minimum pada UU Cipta Kerja tersebut dapat kita ketahui bahwa PT. Lapisan Seribu Warna telah melanggar ketentuan upah minimum yang diberikan kepada buruh/pekerja yang diperkuat dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten atau Kota, Provinsi Jawa Timur Tahun 2023.

### **3. Sanksi dan Denda Pelanggaran Upah Minimum UU Cipta Kerja**

Upah Minimum Provinsi (UMP) merupakan salah satu indikator untuk mengatasi tingkat pengangguran. Pemberian upah yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan menghindari masyarakat dari masalah sosial yang berhubungan dengan perekonomian seperti kemiskinan

Pada fenomena pemberian upah yang di bawah ketentuan upah minimum di suatu wilayah merupakan salah satu pelanggaran UU Cipta Kerja. Dalam hal ini PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya juga telah melakukan pelanggaran dengan memberikan upah kepada karyawan di bawah ketentuan UMK Kota Surabaya tahun 2023. Pemberian upah di bawah



ketentuan UMK tersebut juga didasari oleh berbagai situasi dan kondisi, kemudian kebijakan yang diambil oleh pihak manajemen PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya.

Jika merujuk pernyataan dari salah satu karyawan PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya di atas, bahwa pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum UMK dimengerti oleh pegawai karena disebabkan oleh tuntutan ekonomi (kemiskinan) berikut dengan situasi dan kondisi susah mencari pekerjaan pasca pandemi Covid-19. Karyawan tersebut juga memiliki rasa percaya yang cukup tinggi dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan mengenai pengupahan, dimana perusahaan memiliki alasan-alasan tersendiri dalam memberikan upah di bawah ketentuan UMK Kota Surabaya.

Akan tetapi hal yang perlu menjadi sorotan adalah terkait dengan pemberian upah kepada karyawan PT. Lapisan Seribu Warna yang kurang dari ketentuan UMK Kota Surabaya 2023. Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan sesuai aturan yang berlaku. Berdasarkan pasal 185 UU Cipta Kerja diatur bahwa: *“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”*.

Secara hukum, keabsahan perusahaan yang membayar upah kepada pekerja di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dapat ditinjau dari perjanjian atau kontrak yang dibuat. Dalam hal ini, keputusan terkait dengan perjanjian atau kontrak kerja tersebut bergantung pada pilihan calon pekerja untuk menerimanya atau menolaknya. Sebab perjanjian atau kontrak kerja pada dasarnya memerlukan kesepakatan antara kedua belah pihak agar dapat berlaku secara sah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, yaitu Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 51 ayat (2) *“Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*.

Yang terjadi terhadap PT. Lapisan Seribu Warna berdasarkan temuan lapangan dan hasil wawancara oleh peneliti kepada pihak yang bersangkutan. Mereka memberikan beberapa alasan yang menyebabkan mengapa belum dapat memberikan upah kepada karyawannya sesuai Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022

tentang Upah Minimum Kabupaten atau Kota, Provinsi Jawa Timur Tahun 2023 sebagaimana berikut: <sup>14</sup>

1. Margine atau keuntungan yang didapat dari pabrikan tidak terlalu besar yaitu 5-10% dari omset penjualan (bervariasi untuk setiap pabrikan)
2. Masih adanya tanggungan terhadap bunga bank yang harus di bayarkan karena PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya masih memanfaatkan fasilitas kredit dari bank.
3. Masih adanya pinjaman leasing untuk kendaraan operational yaitu kredit mobil dan motor.
4. Adanya potongan harga dalam bentuk discount, seperti cost discount, quantity discount, dan reguler discount yang berada dikisaran 2 sampai 4%. Juga sangat mempengaruhi terhadap profit margine atau keutungan Perusahaan, yang juga berpengaruh terhadap pendapatan karyawan.

Melalui pertimbangan yang diberikan oleh informan yang selaku staff manajerial PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya di atas, dapat kita ketahui bahwa pihak manajemen perusahaan senantiasa memberikan yang terbaik bagi karyawannya. Akan tetapi tetap memperhatikan aspek bisnis-bisnis yang dapat mempengaruhi pendapatan yang diterima oleh perusahaan khususnya pada rasion keuntungan, dan kerugian yang diterima oleh perusahaan dari proses atau aktivitas bisnis PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya.

#### **4. Upaya Penegakan dan Pengawasan Upah Minimum di PT. Lapisan Seribu Warna**

Pada prinsipnya, sistem umum upah tetap dimaksudkan untuk mengurangi eksploitasi pekerja. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMK) merupakan kewajiban pemerintah untuk menjamin perlindungan tenaga kerja. Adanya aturan bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum, dalam hal penetapan upah minimum sebaiknya ada satu pihak yang akan mengawasi masing-masing perusahaan. Dengan kerangka ini diharapkan tidak ada lagi perusahaan yang mengadopsi upah di bawah upah minimum. Namun, jika ada perusahaan yang tidak mampu membayar berdasarkan UMP yang dikoreksi, ia juga berhak meminta penangguhan penerapan UMP atau UMK terhadap perusahaan tersebut. Selain itu, permintaan penghentian persetujuan antara pengusaha, pekerja serikat pekerja dan pekerja harus dilakukan secara tertulis. Penangguhan tersebut juga harus disertai dengan persetujuan tertulis di awal. Laporan keuangan perusahaan, neraca, perhitungan laba rugi selama dua tahun terakhir. Kemudian salinan akta pendirian.

---

<sup>14</sup> Rekapitulasi data penelitian dengan Staff Manajerial PT. Lapisan Seribu Warna 10 Juni 2023

Jika terjadi masalah keuangan, perusahaan dapat menunda gaji hingga 1 tahun. Selain itu, gaji harus disesuaikan dengan peraturan yang berlaku jika 12 bulan telah berlalu. Dalam suatu peraturan yang telah ditetapkan, pentingnya suatu penegakan dan pengawasan hukum merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari implementasi dari peraturan tersebut. Pada peraturan UU Cipta Kerja yang mengatur kewajiban pembayaran upah yang berdasarkan oleh tidak boleh kurang dari ketetapan UMP dan UMK di suatu wilayah.

Akan tetapi pada kasus pemberian upah PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya terindikasi melakukan pelanggaran hukum, dengan tidak menaati ketentuan pemberian upah minimum yang didasari oleh ketentuan hukum yakni UU Cipta Kerja, PP Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan, dan SK Gubernur Jawa Timur tentang UMK Kab/Kota tahun 2023. Lantas dalam implementasinya apakah UU Cipta Kerja berpengaruh dalam pengupahan yang berdasarkan UMP, dan UMK yang ditetapkan oleh Gubernur.

Peneliti menyimpulkan bahwa upah PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya belum sesuai UMK Kota Surabaya. PT. Lapisan Seribu Warna tidak memenuhi kewajibannya di mata hukum, sesuai pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dijelaskan Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan penangguhan.

Adapun Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Permenaker/Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

Melihat kasus PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya aspek hukum pidana yang dikenakan sebagaimana ketentuan dari pasal 185 yang berbunyi: *“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit*

*Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”*.

Pada praktiknya, penegakan hukum pidana dalam konteks ketenagakerjaan masih kurang dilakukan, terutama dalam kasus pengaduan terkait pembayaran upah di bawah upah minimum. Kondisi pekerja atau buruh yang rentan karena kebutuhan pekerjaan masih menjadi hambatan utama yang menghalangi mereka untuk melaporkan pelanggaran pidana terkait pembayaran upah. Selain itu, hukum ketenagakerjaan memiliki karakteristik yang serupa dengan hukum perkawinan di Indonesia, terutama di Kota Surabaya, di mana jika tidak ada laporan yang diajukan, pihak berwenang tidak dapat memproses permasalahan yang terjadi. Dalam hal permasalahan terkait pengupahan atau khususnya penangguhan upah minimum. Peran dari pengawas ketenagakerjaan sangat dibutuhkan. Kualitas dan kuantitas dari pengawas tersebut harus ditingkatkan. Selain peran Dinas Ketenagakerjaan juga terdapat aparatur lain yang bertindak sebagai pengawas sebagaimana telah disinggung dalam pasal 80 PP 36 Tahun 2021, yaitu *“(5)Direktur jenderal atau kepala dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang mengenakan sanksi administratif. (6) Menteri terkait, gubernur, bupati/wali kota, atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri.”* Saat ini, berdasarkan data dan fakta lapangan kualitas dan kuantitas di Provinsi Jawa Timur masih sangat kurang. Hendaknya Pemerintah lebih memperhatikan tentang kebijakan pengupahan untuk meningkatkan harkat dan martabat pekerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan skripsi dengan judul "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)", berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan larangan bagi Perusahaan untuk mengupah dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku, dan memberi sanksi dan/atau denda bagi pihak yang melanggar ketentuan tersebut.
2. PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya terbukti memberikan upah kepada pekerjanya di bawah ketentuan upah minimum yang ditetapkan, melanggar ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan.
3. Akibat hukum yang mungkin dihadapi PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya sebagai konsekuensi dari pelanggaran ini meliputi sanksi administratif, pembayaran denda, dan potensi tuntutan hukum yang diajukan oleh pekerja yang merasa dirugikan.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Alfiyani, Nur. "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja." *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, vol. 14, no. 02, Desember 2020, Manado, hlm. 123.
- Amirudin, Zainal Askin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Cetakan VI. Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Azizah, S.H., M.Hum. *Hukum Perseroan Terbatas*. Malang: Intimedia, 2015.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Khair, Oti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *WIDYA PRANATA HUKUM*, vol. 3, no. 2, September 2021, hlm. 48.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. "Ketua MK: Supremasi Hukum Harus Disertai Kemampuan Menegakkan Kaidah Hukum." Diakses pada 10 Juni 2023. URL: <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=8923>.
- Manurung, Mangaraja, et al. "Dampak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Hubungan Antar Perusahaan Dengan Karyawan Di Desa Prapat Janji." *Rambate: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 2, no. 1, Juni 2022, hlm. 76.
- Muhaimin, Dr. M.Hum. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan 1. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Rekapitulasi data penelitian dengan Staff Manajerial PT. Lapisan Seribu Warna, 10 Juni 2023.
- Saptohutomo, Aryo Putranto. "Aksi Demo Penolakan Omnibus Law UU Cipta Kerja di 9 Daerah Berlangsung Ricuh, Mana Saja?" *Kompas.com*. Diakses pada 2 Februari 2023. URL: <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/08/180500765/aksi-demo-penolakan-omnibus-law-uu-cipta-kerja-di-9-daerah-berlangsung?page=all>.