

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
(STUDI KASUS PT. PMB TIRTA BARUNA KARTIKA SAHRUB)**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

KUS ZUHARDI FAHMI PRAYUDI

D1A114128

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2019

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL ILMIAH

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
(STUDI KASUS PT. PMB TIRTA BARUNA KARTIKA SAHRUB)**



Oleh :

KUS ZUHARDI FAHMI PRAYUDI

D1A114128

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Dr. Any Suryani Hamzah., SH., MH.
NIP. 196407061990012001

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT (STUDI KASUS PT.
PBM TIRTA BARUNA KARTIKA SAHRUB)**

**KUS ZUHARDI FAHMI PRAYUDI
(D1A114128)**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembayaran upah minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan pembayaran upah minimum Provinsi Nusa Tenggara barat di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan yuridis-sosiologis. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub belum melaksanakan pembayaran upah minimum sesuai dengan peraturan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Faktor yang menghambat adalah faktor non yuridis. Upaya mengatasinya adalah pemerintah harus menindak lanjuti bagi perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum.

Kata kunci : Pembayaran, upah minimum.

***IMPLEMENTATION OF PAYMENT OF MINIMUM WAGE OF WEST
NUSA TENGGARA PROVINCE (CASE STUDY OF PT. PBM TIRTA
BARUNA KARTIKA SAHRUB)***

ABSTRACT

This study aims to find out how the implementation of West Nusa Tenggara Province minimum wage payments at PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub as well as what factors influence the implementation of the minimum wage payment of the West Nusa Tenggara Province at PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub. The approach method used in this research is the statutory approach, conceptual approach and Sociology Legal Research. From this study it can be concluded that at PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub has not yet paid the minimum wage in accordance with the regulations stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The inhibiting factors are non-juridical factors. Efforts to overcome this are the government must follow up for companies that pay wages below the minimum wage.

Keywords: Payment, minimum wage.

I. PENDAHULUAN

Pesatnya pembangunan nasional dalam era globalisasi ini memerlukan tenaga kerja yang handal, yang dapat meneruskan pembangunan nasional melalui peningkatan sumber daya manusia yang secara profesional.

Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat mengurai tingkat laba yang dihasilkan, sehingga pengusaha berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada tingkat yang paling minimum. Oleh karena itu, laba perusahaan dapat ditingkatkan, masih sedikit perusahaan yang dapat memandang pekerja sebagai mitra perusahaan dalam menjalankan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Setiap tahunnya Pekerja atau Buruh selalu melakukan demonstrasi besar-besaran melalui peringatan *May Day* pada tanggal 1 Mei tiap tahunnya untuk menuntut peningkatan kesejahteraan dan keadilan upah terhadap Pekerja.¹ Hal ini menunjukkan terdapat ketimpangan dalam pembayaran, penentuan upah minimum yang terjadi di lapangan.

Ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang telah ada, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah cukup memadai dalam mengatur dan memberikan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja. Perlindungan terhadap hak tenaga kerja yang telah di atur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan salah satunya adalah mengenai

¹ Said Iqbal, Tiga Tuntutan di Peringatan Hari buruh, <https://nasional.kompas.com/read/2018/04/24/14393661/tiga-tuntutan-di-peringatan-hari-buruh/>, Di akses pada tanggal 03 April 2019

pengupahan terhadap tenaga kerja seperti yang tertuang dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Bahwa “Setiap pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan ayat (4),” Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Jika diperhatikan ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara khusus mengenai perlindungan hak terhadap tenaga kerja dalam hal pembayaran upah terhadap tenaga kerja, namun demikian walaupun undang-undang telah mengatur akan tetapi di dalam implementasinya terdapat permasalahan dalam pemenuhan kesejahteraan terhadap tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan hal pemberian dan penentuan upah tenaga kerja, sehingga antara peraturan mengenai ketenagakerjaan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tidak sesuai dengan pelaksanaannya, oleh karena itu hal tersebut masih menjadi masalah di beberapa daerah, termasuk di daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Dari gambaran latar belakang masalah sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka dapatlah dirumuskan permasalahannya yang menjadi fokus pembahasan, sebagai berikut :1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran upah minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub? 2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi

pelaksanaan pembayaran upah minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub?

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembayaran upah minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub.
2. Untuk mengetahui Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pembayaran upah minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub.

Suatu penelitian yang dilakukan harus dapat memberikan manfaat yang jelas. Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah: 1. Manfaat Akademis 1) Untuk Mengembangkan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian. 2) Untuk menambah referensi dan literatur kepustakaan, khususnya dalam bidang hukum perdata dalam hal pelaksanaan pembayaran upah minimum provinsi di Daerah. 2. Manfaat Praktis, Secara praktis, manfaat penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat atau pihak yang berkepentingan berupa sumbangan pemikiran dalam bidang hukum perdata khususnya pada permasalahan pelaksanaan upah minimum bagi tenaga kerja.

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut di atas di gunakan jenis penelitian yuridis-empiris. Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan a. peraturan perundang-undangan (*Statue Approach*), b .Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) dan c. Pendekatan Yuridis Sosiologi (*Sociology Legal Research*).

II. PEMBAHASAN

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum di maksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja di bawah 1 tahun dan lajang atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha sebagai pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja atau buruh yang baru masuk kerja.

Secara teknis, dasar hukum pengaturan upah minimum adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005. Pasal 1 Angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum menjelaskan, bahwa yang di maksud sebagai UMP adalah upah bulanan terendah terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Dengan demikian, unsur dari tunjangan tetap adalah:² a. Pembayaran dari pemberi kerja kepada pekerja; b. Dilakukan secara teratur; c. Tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Maksud dari penghidupan yang layak, di mana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil kerjanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Motifasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karier. Salah satunya peningkatan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan

²Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.hlm 129.

tanggung jawabnya. Upah/gaji merupakan hak dasar pekerja/buruh yang bersifat sensitif, karenanya tidak jarang dapat menimbulkan perselisihan.³

Pelaksanaan pembayaran upah minimum yang diterapkan oleh PT.PBM.Tirta Baruna Kartika Baruna Kartika Sahrub, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada hari Selasa, 8 oktober 2019 diketahui melalui H. Muhammad Ibrahim, SE. selaku manejer PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, jenis pekerja yang berada di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub adalah pekerja tetap, jumlah karyawan yang bekerja pada PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub berjumlah 10 orang dengan rincian satu orang selaku Maneger, satu orang selaku Wakil Manager, satu orang selaku Pimpinan Operasional, dua orang selaku Admin, satu orang selaku Maneger Operasional, dan enam orang sebagai pelaksana lapangan.⁴

Dalam hal pembayaran upah, bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan menjadi faktor peranan yang penting, karena menurut para karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub upah yang diberikan oleh perusahaan menjadi sebab untuk para karyawan memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah. Sedangkan berdasarkan jenis upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, melalui manejer PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub menyebutkan upah yang diberikan kepada karyawan dilakukan pada tiap bulan.⁵ Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014. hlm 122.

⁴ Hasil Wawancara Dengan H. Muhammad Ibrahim, Direktur PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, Selasa, 8 Oktober 2019, Kantor PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub.

2003 bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Maksud dari penghidupan yang layak, di mana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil kerjanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Dalam penelitian penulis ditemukan berbagai hal yang tidak sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, seperti yang dikemukakan oleh Kamaludin sebagai pegawai dinas ketenagakerjaan Kota Bima, bahwa dalam hal KHL bahwa dalam pendapatan hanya melindungi para karyawan yang belum menikah.⁶

Sedangkan dalam Pasal 88 ayat 1 undang-undang itu dinyatakan secara tegas bahwa pendapatan pekerja/buruh harus memenuhi penghidupan yang layak yang juga harus diterima oleh keluarga dari pekerja/buruh dari aspek makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Joko Puspito selaku karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub mengakui bahwa upah yang diperoleh sebesar Rp. 1.500.000., dan tidak mendapatkan jaminan kesehatan serta jaminan hari tua,⁷

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

⁶ Hasil Wawancara Dengan Kamaluddin, Kasi Norma Kerja Hubungan Industrial DISNAKER Kota Bima, Senin, 14 Oktober 2019, Kantor DISNAKER Kota Bima.

⁷ Hasil Wawancara Dengan Joko Puspito, Karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, Senin, 14 Oktober 2019, Kantor PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub.

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”, bahwa perusahaan tidak boleh membayar upah dibawah upah minumum yang telah ditentukan oleh Undang-Undang, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Rosadi Al-Ghafari yang juga merupakan karyawan di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub yang sebagai pimpinan operasional dan Bahtiar sebagai karyawan pelaksana lapangan di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub selama 1 bulan berkerja hanya mendapatkan gaji sebesar Rp. 1.700.000.⁸

Dalam hal ini bila diperhatikan pada Pasal yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) bahwa PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub tersebut membayar upah karyawan tidak sesuai dengan penerapan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Karena Pasal 90 ayat (1) menegaskan bahwa perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Karena dari hasil keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor: 561-906 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Kota Bima Tahun 2019, menetapkan upah minimum Kota Bima sebesar Rp. 2.050.000 (dua juta lima puluh ribu rupiah).

Secara konsepsional, maka inti dari arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah dan melaksanakan serta sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan perdamaian pergaulan hidup. Pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang

⁸ Hasil Wawancara Dengan Rosadi Al-Ghafari dan Bahtiar, Karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, Jum’at, 11 Oktober 2019, Kantor PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub.

netral, sehingga dampak positif dan negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut.

Menurut Soerjono Soekanto bahwa efektif atau tidaknya suatu penegakan hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:⁹ 1. Faktor hukumnya sendiri (Undang-Undang) Hukum untuk keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktek hukum dilapangan adakalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, kepastian hukum bersifat kongkrit dan berwujud nyata sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika seorang hakim memutuskan suatu perkara hanya berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan tidak terpenuhi. Kemudian jika hukum menjadi keadilan sebagai prioritas utama, maka hakim akan kesulitan karena keadilan itu sendiri bersifat subjektif, dan akan sangat bergantung kepada nilai-nilai intrinsik subjektif dari masing-masing orang. Sebab adil bagi subjek hukum yang satu belum tentu dirasakan adil bagi subjek hukum lainnya. 2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum. Berlakunya fungsi hukum erat kaitannya dengan mentalitas atau kepribadian aparaturnya penegak hukum. Sebab, masyarakat sering beranggapan bahwa hukum itu adalah penegak hukum itu sendiri. Sehingga kualitas ataupun citra hukum pada negara ini sangat bergantung pada baik buruknya praktek aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. 3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penerapan hukum Sarana atau faasilitas juga merupakan hal yang sangat penting sebagai penunjang efektifitas penegakan hukum di Indonesia. Jika

⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm 5.

dibandingkan dengan negara-negara maju lainnya, sarana yang dimiliki negara ini terbilang masih tertinggal. Sehingga akan menjadi suatu kesulitan bagi aparat penegak hukum untuk menyerasikan peranan yang seharusnya dijalankan secara aktual. 4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Kesadaran akan ketaatan terhadap hukum merupakan hal yang dapat mempengaruhi efektifitas penegakan hukum itu sendiri. Meskipun konsep kesadaran itu sendiri merupakan sesuatu yang abstrak, akan tetapi memiliki dampak yang cukup besar bagi efektifitas penegakan hukum. Ini merupakan keserasian antara ketertiban dan ketentuan yang dikehendaki atau sepantasnya. 5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cita dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup. Kebudayaan dalam kaitan efektifitas hukum mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikap dalam berinteraksi dengan orang lain.

Dari kelima faktor diatas, yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pembayaran upah minimum khususnya di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub adalah: 1. Faktor non yuridis yang menjadi faktor non yuridis penghambat pelaksanaan pembayaran upah minimum di PT.PBMTirta Baruna Kaerika Sahrub yaitu faktor dari aparat penegak hukum baik dari pihak pemerintah yaitu sebagai pihak yang membentuk dan menerapkan Undang-Undang dan faktor dari perusahaan sebagai pihak yang harus mematuhi undang-undang dan faktor dari karyawan itu sendiri: 1. Faktor dari Pemerintah, Dalam Bab XIV Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan

ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Dalam Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri dan instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bima masih kurang meningkatkan pengawasannya pada perusahaan yang berada di Kota Bima khususnya di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, masih banyak perusahaan yang membayar upah di bawah standar upah minimum yang telah ditentukan. Karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Bima hanya memonitoring dan melakukan pembinaan terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar upah minimum dan tidak ada tindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi¹⁰

2. Faktor dari Perusahaan Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 90 yaitu upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Berdasarkan surat keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor: 561-906 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Kota Bima Tahun 2019, menetapkan upah minimum Kota Bima sebesar Rp2.050.000 (dua

¹⁰ Hasil Wawancara Dengan Kamaluddin, *Op, cit*, Senin, 14 Oktober 2019.

juta lima puluh ribu rupiah). Sedangkan upah yang diberikan oleh PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub kepada karyawannya jauh dibawah upah minimum yang ditentukan dan bertolak belakang dengan ketentuan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upah yang didapatkan oleh karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub rata-rata dibawah Rp2.050.000/bulan. Berdasarkan pengakuan dari H. Jaharuddin pendapatan perusahaan setiap bulannya cukup tinggi¹¹ 3. Faktor sosiologis, Mengapa faktor sosiologis menjadi faktor penghambat pelaksanaan pembayaran upah minimum pada PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, karena paradigma berpikir karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub sudah merasa cukup mendapatkan upah di bawah upah minimum untuk melangsungkan kehidupan, sehingga karyawan dengan ikhlas menerima upah tersebut, berdasarkan pengakuan Khairuman Al-fisyahrin masyarakat khususnya bagi pekerja/buruh yang penting mendapatkan pekerjaan tidak menuntut upah yang sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan¹² dan tidak menutup kemungkinan bahwa ada itikad tidak baik dari persusahaaan tersebut.

¹¹ Hasil Wawancara Dengan H. Jaharuddin, Karyawan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, Kamis, 10 Oktober 2019, Kantor PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub.

¹² Hasil Wawancara Dengan Kahiruman Al-Fisyahrin, Kabid Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Senin, 14 Oktober 2019, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

III. PENUTUP

Kesimpulan

1. Dalam hal pelaksanaan pembayaran upah minimum yang di berikan oleh PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Karena dalam Pasal 90 ayat (1) sudah ditegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dibawah upah minimum yang sudah ditentukan, karena setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan juga biaya hidup di Kota Bima dari tahun-ketahun semakin tinggi. 2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pembayaran upah minimum adalah faktor non yuridis yaitu pertama, faktor yang berasal dari pemerintah, pemerintah dalam menjalankan fungsinya hanya memonitoring dan melakukan pembinaan terhadap perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum dan tidak menindak perusahaan yang melanggar Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang kedua adalah faktor sosiologis yaitu dari Pekerja/buruh yang berada di Kota Bima Khususnya di PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub itu sendiri yang memahami bahwa ketika mereka memiliki pekerjaan maka akan mendapatkan upah dan dapat mememuhi kebutuhan sehari-hari.

Saran

1. Untuk perusahaan PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub untuk menerapkan upah karyawan diatas standar upah minimum dan mendaftarkan pekerjajanya kepada

BPJS ketenagakerjaan untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua maupun jaminan kematian. 2. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk lebih meningkatkan pengawasannya terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar upah minimum dan harus ada tindakan yang tegas dari pihak pemerintah. 3. Untuk masyarakat Kota Bima khususnya pekerja/buruh untuk memahami peraturan tentang ketengakerjaan yang mengatur tentang pengupahan, supaya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Cet. 4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Artikel

- Said Iqbal, Tiga Tuntutan di Peringatan Hari buruh, <https://nasional.kompas.com/read/2018/04/24/14393661/tiga-tuntutan-di-peringatan-hari-buruh/>, Di akses pada tanggal 03 April 2019.

Peraturan Perundang –Undangan

- Perauran Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor: 561-906 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum Kota Bima Tahun 2019.

Hasil wawancara dan Responden

- Hasil Wawancara Dengan H. Muhammad Ibrahim, Direktur PT. PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub, Selasa, 8 Oktober 2019, Kantor PBM Tirta Baruna Kartika Sahrub.
- Hasil Wawancara Dengan Kahiruman Al-Fisyahrin, Kabid Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Senin, 14 Oktober 2019, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.