

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah standar upah terendah yang wajib dibayar oleh perusahaan kepada pekerja di suatu wilayah tertentu, yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. UMK bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar mereka memperoleh upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL), yang mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan transportasi. Penetapan UMK dilakukan berdasarkan beberapa faktor, seperti inflasi, biaya hidup, dan tingkat perekonomian di daerah tersebut. Agar dapat membangun kesejahteraan bagi para pekerja UMK ini harus disusun untuk memenuhi KHL setiap pekerja dengan berbagai kondisinya UMK ini dapat bervariasi antara satu daerah dengan daerah lainnya, sesuai dengan kondisi ekonomi dan sosial setempat.¹

Di Indonesia, UMK terdiri dari beberapa jenis, seperti Upah Minimum Provinsi (UMP), yang berlaku di tingkat provinsi, dan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), yang berlaku di tingkat kota atau kabupaten. UMK berfungsi untuk memastikan pekerja tidak dieksploitasi dengan diberikan upah yang terlalu rendah dan untuk mengurangi kesenjangan upah antar pekerja di sektor yang sama. Perusahaan wajib membayar pekerja sesuai dengan ketentuan UMK yang telah ditetapkan,² meskipun dalam prakteknya, masih banyak ditemukan kasus di mana pekerja dibayar di bawah UMK, terutama di sektor informal atau di daerah dengan pengawasan yang lemah.

Di Indonesia, tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau upah minimum provinsi (UMP) menunjukkan perbedaan yang cukup besar antar daerah, mencerminkan ketimpangan ekonomi yang ada di setiap wilayah.³ Salah satu contoh yang paling mencolok adalah DKI Jakarta, yang seringkali menjadi daerah

¹ Agus Wibowo, "standarisasi upah minimum," ed. oleh Joseph Teguh (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2019), 2.

² Yetniwati Y, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, no. 1 (2017): 82, <https://doi.org/10.22146/jmh.16677>.

³ Slamet Riyadi et al., *ekonomi sumber daya manusia*, vol. 6, 2025.

dengan upah tertinggi di Indonesia. Pada tahun 2025, UMP DKI Jakarta diperkirakan mencapai sekitar Rp5,39 juta per bulan, sebuah angka yang signifikan dibandingkan dengan daerah lainnya.⁴ Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti konsentrasi industri besar, serta biaya hidup yang tinggi di ibu kota. Selain itu, kawasan industri di sekitar Jakarta seperti Bekasi dan Karawang juga mencatatkan angka UMP yang relatif tinggi, meskipun lebih rendah dibandingkan DKI Jakarta. Misalnya, UMP di Bekasi pada 2024 diperkirakan sekitar Rp4,5 juta, yang mencerminkan tingginya kebutuhan tenaga kerja di sektor manufaktur dan industri lainnya.⁵

Sebaliknya, rata-rata UMP (Upah Minimum Provinsi) nasional pada tahun 2024 tercatat sekitar Rp3,11 juta. Angka ini mencerminkan kondisi ekonomi di berbagai daerah, dengan beberapa wilayah yang memiliki UMP (Upah Minimum Provinsi) lebih rendah dari angka tersebut. Banyak pekerjaan di sektor manufaktur, jasa umum, dan sektor lainnya seperti perdagangan, kesehatan, serta pendidikan, biasanya mendapatkan gaji yang berada di sekitar angka ini. Dalam konteks ini, pekerjaan di sektor jasa atau administrasi yang tidak memiliki keahlian tinggi, seperti kasir atau pekerja layanan pelanggan, cenderung memperoleh upah yang berdekatan dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) rata-rata nasional. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), sekitar 60% pekerja di sektor informal masih mendapatkan penghasilan di bawah UMP (Upah Minimum Provinsi), dengan sebagian besar berasal dari usaha mikro dan kecil yang kesulitan membayar upah sesuai ketentuan yang berlaku.⁶

Konstitusi Republik Indonesia mengakui bahwa setiap individu berhak untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Hal ini diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang seharusnya menjadi acuan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakannya untuk melindungi para pekerja yang telah diatur secara konstitusional. Pasal 27 ayat 2 dari UUD 1945

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Penetapan UMP dan UMK 2025*.

⁵ MH Dr. Ida Hanifah, SH., *Hukum Ketenaga Kerjaan d Indonesia* (medan: CV. pustaka prima, 2022).

⁶ Badan Pusat Statistik, *Data Upah Pekerja 2024*.

menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang cocok untuk kemanusiaan".

Penghidupan yang pantas yang dimaksud adalah sebuah kehidupan yang diperoleh melalui pemenuhan kebutuhan pokok bagi individu dan keluarganya secara wajar dan manusiawi. Dalam ranah ketenagakerjaan untuk mewujudkan penghidupan yang pantas bagi manusia, pemerintah harus mengambil langkah dengan menetapkan peraturan mengenai pengupahan yang bertujuan untuk melindungi para pekerja. Pasal 28D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan:

1. Setiap individu berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, serta kepastian hukum yang adil, dan perlakuan yang setara di hadapan hukum;
2. Setiap individu berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan sesuai dalam hubungan kerja.

Berikut ini data terkait rata-rata besaran gaji yang diterima oleh para pegawai informal di 5 wilayah besar di Indonesia:⁷

Tabel 1.1 Rata-rata Besaran UMK di Jawa Barat Tahun 2026

Kota/Kabupaten	Rata-rata Upah/Gaji Bersih Pekerja Informal berdasarkan Lapangan Pekerjaan Utama Jumlah (Rp)
Kota Bandung	4.737.678
Kabupaten Bandung Barat	3.984.711
Kabupaten Bandung	3.972.202
Kabupaten Garut	2.472.227
Kabupaten Sumedang	3.949.856

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata besaran gaji di Jawa Barat hanya mencapai Rp. 2.317.601, di mana angka tersebut berada di bawah nominal Upah Minimum Jawa Barat yaitu Rp. 3.800.000. Rata-rata UMK di Jawa Barat sangat bervariasi, tetapi untuk tahun 2025, UMK tertinggi ada di Kota Bekasi (Rp 5.999.443) dan terendah di Kota Pangandaran (Rp 2.351.250). Nilai rata-rata

⁷ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Penetapan UMP Dan UMK 2026," 2026.

keseluruhan cenderung berada di kisaran 3-4 jutaan, dipengaruhi kuat oleh wilayah industri (Bekasi, karawang) yang jauh lebih tinggi dibanding daerah lain seperti Ciamis atau Kuningan.⁸

Masalah upah di bawah UMK merupakan fenomena yang sering terjadi di banyak sektor pekerjaan di Indonesia. UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) atau UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) adalah standar upah terendah yang ditetapkan pemerintah daerah berdasarkan peraturan yang ada untuk memastikan pekerja menerima upah yang layak. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang membayar pekerja dengan upah di bawah ketentuan ini. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pengawasan dari pemerintah, kesadaran hukum yang rendah dari pekerja, atau bahkan ketidaktahuan perusahaan tentang kewajiban mereka untuk memenuhi standar pengupahan. Pada dasarnya, ketidaksesuaian ini menciptakan ketimpangan dalam hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan, di mana pekerja yang menerima upah rendah berpotensi mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar mereka. Sebagai akibatnya, upah yang tidak sesuai dengan ketentuan ini dapat mempengaruhi kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja, serta mengurangi motivasi dan produktivitas kerja mereka.

Pelanggaran terhadap ketentuan UMK juga menunjukkan adanya masalah dalam penegakan hukum yang dapat menyebabkan pekerja merasa tidak terlindungi. Beberapa pekerja yang menerima upah di bawah UMK mungkin tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menuntut hak mereka atau takut dengan konsekuensi yang dihadapi jika menuntut hak mereka di pengadilan. Di sisi lain, meskipun pemerintah daerah memiliki regulasi yang jelas mengenai pengupahan, pengawasan terhadap implementasi UMK di banyak daerah seringkali tidak memadai, yang membuat pelanggaran semacam ini terjadi⁹. Oleh karena itu, penting untuk meninjau efektivitas sistem pengawasan dan penegakan hukum yang ada, serta memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak mereka sesuai dengan

⁸ Badan Pusat Statistik, "Upah Minimum Provinsi (UMP) Dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2026," 2026.

⁹ I. W. G. Wiryawan, "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia," *Jurnal Advokasi* 6, no. 1 (2016): 95–107.

ketentuan yang berlaku. Hal ini tidak hanya menyangkut kesejahteraan pekerja, tetapi juga untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan.

Pelanggaran terhadap ketentuan UMK dapat berakibat pada sanksi hukum bagi perusahaan. Pemerintah daerah dapat mengenakan denda administratif, sementara pekerja yang merasa haknya dilanggar dapat mengajukan gugatan melalui pengadilan hubungan industrial atau perdata. Di sisi lain, meskipun UMK memberikan kepastian upah yang lebih layak bagi pekerja, masalah sosial seperti kemiskinan dan ketidakpuasan pekerja masih sering muncul, terutama ketika UMK yang ditetapkan masih dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu, penetapan dan penegakan UMK yang adil dan sesuai dengan kondisi ekonomi sangat penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan menciptakan keadilan sosial dalam hubungan kerja.¹⁰

Realitasnya banyak ditemukan kasus di mana pekerja menerima upah yang lebih rendah dari ketentuan tersebut, meskipun telah ada regulasi yang jelas tentang UMK. Praktik ini menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan kerja, yang dapat merugikan pekerja secara ekonomi dan sosial. Para pekerja yang dibayar di bawah UMK sering kali mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka, yang dapat berdampak negatif pada kualitas hidup dan kesejahteraan mereka. Selain itu, masalah ini juga menciptakan ketimpangan antara perusahaan dan pekerja, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Regulasi tersebut menegaskan bahwa perusahaan yang membayar pekerjanya dengan upah lebih rendah dari UMK dapat dikenakan sanksi hukum. Namun, ironisnya banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka atau merasa tidak memiliki saluran yang tepat untuk menuntut hak mereka¹¹. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah pelanggaran pembayaran upah di bawah UMK dapat dikategorikan sebagai pelanggaran perdata dan apa dasar hukum yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana pembayaran upah di bawah UMK dapat

¹⁰ Wayan Gde Wiryawan, "Ironi upah minimum dalam industri pariwisata," 2015.

¹¹ S.H Prof. Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan (edisi revisi)* (jakarta, n.d.).

digolongkan sebagai pelanggaran perdata serta mekanisme hukum yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan masalah ini secara adil.

Penulis menemukan adanya fenomena ketidaksesuaian pemberian upah karyawan di CV Alba Bandung, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan lapangan sepak bola mini soccer. Fenomena tersebut diketahui berdasarkan wawancara awal yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan perusahaan. Dalam wawancara tersebut, karyawan menyampaikan keluhan mengenai pemberian upah yang dinilai belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam pemenuhan hak pekerja, khususnya terkait pemberian upah yang layak dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut karena upah merupakan salah satu hak dasar pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai pemberi kerja.

Berdasarkan hasil analisis awal penulis, CV Alba Bandung diduga termasuk dalam kategori usaha nonmikro sehingga perlu dilakukan penelaahan lebih lanjut terhadap klasifikasi skala usaha dan ketentuan pengupahan yang berlaku bagi perusahaan tersebut. Hal ini penting karena kewajiban pembayaran upah minimum harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, bukan semata-mata berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Sebagaimana dijelaskan dalam literatur mengenai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, pengelompokan skala usaha menjadi salah satu aspek penting dalam memahami karakteristik dan ketentuan yang berkaitan dengan kegiatan usaha.¹² Oleh karena itu, dugaan ketidaksesuaian pembayaran upah di CV Alba Bandung perlu diteliti lebih mendalam untuk mengetahui kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku serta mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami permasalahan tersebut.

Pelanggaran terkait pembayaran upah di bawah UMK dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur tentang kewajiban perusahaan dalam

¹² Iin Khairunnisa et al., *Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*, ed. Ariyanto dan Tri Putri Wahyuni, edisi ke-1 (Padang, Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022).

membayar upah. Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk UMK yang ditetapkan pemerintah daerah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat menimbulkan konsekuensi hukum, baik dalam bentuk sanksi administratif maupun tuntutan perdata.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur tentang mekanisme penetapan dan pelaksanaan UMK, serta kewajiban perusahaan dalam memenuhi ketentuan tersebut. Berdasarkan ketentuan hukum ini, pekerja yang merasa haknya dilanggar oleh perusahaan yang membayar upah di bawah UMK dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial atau menempuh jalur hukum perdata untuk mendapatkan keadilan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang adanya fenomena pemberian upah pekerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) pada non-UMKM yang akan penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul, **“PEMBERIAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UMK (UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA) DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI PERUSAHAAN CV ALBA BANDUNG).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan mengenai pengupahan pegawai dan kondisi yang terjadi di lapangan. Kesenjangan tersebut memunculkan sejumlah persoalan yang perlu dijelaskan secara terarah agar penelitian ini memiliki fokus yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan beberapa masalah utama yang akan dikaji untuk menjawab kebutuhan informasi penelitian.

1. Bagaimana pengaturan hukum di perusahaan CV Alba Bandung mengenai pemberian upah minimum kepada pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota)?
3. Bagaimana bentuk tanggung jawab hukum perusahaan CV Alba Bandung terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di susun, penelitian ini diarahkan untuk mencapai hasil yang terukur dan relevan dengan persoalan yang dibahas. Tujuan penelitian ditetapkan sebagai pedoman agar proses pengumpulan data, analisis, dan pembahasan tetap fokus serta sesuai dengan batasan penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai pemberian upah minimum kepada pekerja menurut peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota)
3. Untuk mengetahui bentuk tanggung jawab hukum perusahaan CV Alba Bandung terhadap pekerja yang menerima upah di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian diperlukan untuk memperjelas kontribusi penelitian terhadap bidang keilmuan dan tidak berhenti sebagai dokumen, tetapi berdampak pada cara memahami masalah dan cara mengambil keputusan. Penjelasan manfaat ini menjadi penting agar posisi penelitian terlihat jelas, baik sebagai penguat teori maupun sebagai masukan pemecahan masalah pada konteks yang diteliti. Adapun kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kajian hukum, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, dengan fokus pada pemberian upah di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota).¹³ Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan sumbangan yang berarti terhadap teori-teori ketenagakerjaan, hukum perburuhan, dan ekonomi, dengan memperdalam pemahaman tentang dampak pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan UMK terhadap hak-hak pekerja. Lebih lanjut, penelitian ini juga berupaya mengeksplorasi bagaimana ketidakpatuhan terhadap standar upah minimum dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan itu sendiri. Di sisi lain, penelitian ini juga bertujuan untuk menggali implikasi sosial dari pemberian upah rendah, khususnya dalam hal kesejahteraan pekerja, dengan memperhatikan dampaknya terhadap kualitas hidup, motivasi, dan stabilitas sosial pekerja. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya teori-teori ketenagakerjaan yang ada, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kebijakan upah, perlindungan hak pekerja, dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Penelitian ini juga akan mendalami relevansi teori-teori hukum, seperti teori Teori Keadilan Sosial (Social Justice Theory) oleh John Rawls dan teori hak pekerja oleh Robert Nozick. Di samping itu, penelitian ini akan mengidentifikasi kesenjangan antara peraturan yang ada dan pelaksanaannya di lapangan, serta memberikan penjelasan yang lebih mendalam tentang bagaimana teori hukum dapat diimplementasikan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pegawai.

Penelitian ini juga diharapkan dapat membuka ruang diskusi lebih lanjut mengenai efektivitas hukum perlindungan terhadap pegawai di Indonesia,

¹³ John Eben Ezer Sirait, "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di Pt Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jambi*, no. 2009 (2021): 1–9.

khususnya terkait dengan ketentuan pemberian upah di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi akademisi, peneliti hukum, dan pengambil kebijakan dalam mengembangkan kebijakan dalam ketenagakerjaan yang lebih efektif di masa mendatang.

2. Secara Praktis

Penelitian dengan judul "Pemberian Upah Karyawan di Bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." memiliki kegunaan praktis yang sangat relevan dalam konteks penerapan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Secara langsung, penelitian ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang pentingnya upah yang sesuai dengan ketentuan UMK untuk kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan perusahaan. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kebijakan dan mekanisme penetapan UMK, serta memperkuat pengawasan terhadap implementasinya di tingkat daerah. Perusahaan dapat memanfaatkan temuan penelitian untuk menilai dampak pemberian upah rendah terhadap produktivitas dan motivasi pekerja, serta menghindari potensi sengketa ketenagakerjaan yang dapat merugikan reputasi dan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan bimbingan praktis bagi pekerja agar lebih sadar akan hak-hak mereka, sehingga mereka dapat lebih proaktif dalam melaporkan pelanggaran yang terjadi dan memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, penelitian ini berfungsi sebagai sumber informasi yang berguna bagi berbagai pihak untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih adil, harmonis, dan produktif di Indonesia.

Penelitian ini juga memiliki kegunaan praktis yang sangat penting bagi Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disnaker sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan di tingkat daerah, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk memperkuat

pengawasan terhadap pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMK oleh perusahaan¹⁴. Temuan dalam penelitian ini dapat memberikan data konkret mengenai pelanggaran yang terjadi di lapangan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja, yang akan sangat membantu Disnaker dalam melakukan tindakan preventif dan korektif. Selain itu, penelitian ini juga bisa menjadi bahan untuk menyusun kebijakan yang lebih tepat dalam penetapan dan pengawasan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), memastikan bahwa ketentuan yang ada dapat terlaksana dengan baik di seluruh sektor industri. Dengan adanya temuan empiris dari penelitian ini, Disnaker dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada pekerja dan perusahaan, serta lebih efektif dalam menangani pengaduan dan sengketa ketenagakerjaan yang berhubungan dengan masalah upah.

E. Kerangka Penelitian

Pemberian upah yang tidak sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) menjadi isu yang penting untuk dibahas, terutama dalam kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada pekerja, termasuk menetapkan upah minimum yang layak. Namun, meskipun ada ketentuan mengenai UMK, praktik pemberian upah di bawah UMK masih terjadi di beberapa sektor, termasuk di sektor penyewaan tempat olahraga di Kabupaten Bandung. Penelitian ini akan menggunakan berbagai teori untuk memahami fenomena ini dan menggali faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1. Teori Kepastian Hukum (Grand Theory)

Teori kepastian hukum mengacu pada dasar dalam sistem hukum yang menekankan pentingnya adanya peraturan yang jelas dan dapat diprediksi untuk memberikan rasa aman bagi semua pihak yang terlibat. Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum berarti bahwa setiap individu atau pihak

¹⁴ Fitri Lestari, "Peran Politik Hukum Dalam Pembangunan Nasional," *Gema Keadilan* 5, no. 1 (2018): 1–15.

yang terlibat dalam hubungan kerja, baik pekerja maupun perusahaan, dapat mengetahui dengan pasti hak dan kewajiban mereka sesuai dengan aturan yang berlaku. Teori ini menekankan bahwa hukum harus dapat diterapkan secara konsisten, tanpa bias, dan memberikan solusi yang adil bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan hukum.

Dalam hal pemberian upah di bawah UMK, kepastian hukum menjadi sangat penting karena pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh negara. Adanya kepastian hukum terkait pengupahan dapat memastikan bahwa pekerja tidak diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan, yang dapat mengarah pada eksploitasi atau pelanggaran hak-hak pekerja. Hal ini juga memastikan bahwa perusahaan memahami dan memenuhi kewajiban mereka dengan mematuhi peraturan yang berlaku.¹⁵

Secara praktis, penerapan teori kepastian hukum dalam konteks UMK berfungsi untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, dengan memastikan bahwa setiap kebijakan pengupahan tidak hanya berlaku secara teoritis tetapi juga secara nyata di lapangan.¹⁶ Ketidakpastian dalam penerapan hukum yang jelas dapat menyebabkan ketidakadilan yang merugikan pekerja, serta dapat menurunkan kepercayaan terhadap sistem hukum dan merusak hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, penerapan kepastian hukum yang tegas dan konsisten merupakan elemen kunci dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

Menurut Hans Kelsen dalam Teori Positivisme Hukum Murni menekankan bahwa kepastian hukum hanya dapat tercapai melalui sistem norma yang bersifat objektif dan terstruktur dengan baik. Hukum harus bebas dari pengaruh moralitas atau politik, dengan penerapan yang konsisten dan terorganisir. Kelsen berpendapat bahwa norma hukum yang lebih tinggi (norma dasar) memberikan dasar bagi norma hukum yang lebih rendah,

¹⁵ Siti Halilah dan Fakhurrahman Arif, "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli" 4, no. Desember (2021): 56–65.

¹⁶ M.M Dr.H.Margono, S.H., M.Hum., *Asas Keadilan Kemanfaatan dan Klepastian Hukum*, ed. oleh Tarmizi (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2019).

sehingga menciptakan kepastian dalam penerapannya. Menurut Kelsen, kepastian hukum hanya dapat tercapai apabila ada sistem norma hukum yang terstruktur dengan baik, dan aturan hukum diterapkan secara objektif, tanpa dipengaruhi oleh faktor moralitas atau politik. Dalam konteks pengupahan di bawah UMK, penerapan hukum yang konsisten dan objektif sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak melanggar hukum dan pekerja mendapatkan hak mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Teori Kepatuhan Hukum (*Middle Theory*)

Teori kepatuhan hukum memberikan kerangka untuk mengevaluasi bagaimana perusahaan mematuhi atau menghindari peraturan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang terkait dengan ketentuan UMK. Dalam sektor penyewaan tempat olahraga, mungkin ada beberapa perusahaan yang tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan ini karena kurangnya pengawasan atau kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan¹⁷. Teori ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepatuhan hukum, seperti pemahaman perusahaan terhadap regulasi, tekanan ekonomi, dan tingkat pengawasan dari pihak berwenang. Dalam hal ini, teori kepatuhan hukum membantu mengidentifikasi alasan mengapa beberapa perusahaan tidak memenuhi kewajiban mereka untuk membayar pekerja sesuai dengan UMK, serta solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan tingkat kepatuhan, seperti peningkatan pengawasan atau penerapan sanksi yang lebih tegas terhadap pelanggaran.

Masalah pemberian upah di bawah UMK di sektor penyewaan tempat olahraga di Kabupaten Bandung memerlukan pemahaman yang mendalam dari berbagai perspektif. Berdasarkan teori keadilan sosial, pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMK dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, yang mengarah pada ketidakadilan sosial. Teori ekonomi

¹⁷ Ahmad Syahir, Ahmadi Hasan, dan Masyithah Umar, "Kepatuhan Terhadap Hukum (Sebuah Perspektif Filsafat Hukum)," *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 1, no. 4 (2023): 930–44, <https://doi.org/10.62976/ijjel.v1i4.246>.

ketenagakerjaan memberikan penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah, termasuk ketimpangan pasar kerja dan ketidakcukupan daya tawar pekerja. Sementara itu, teori kepatuhan hukum menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap regulasi UMK dapat terjadi karena kurangnya pengawasan atau kesadaran dari perusahaan. Dalam hal ini, untuk mengatasi masalah ini, perlu ada peningkatan pengawasan, edukasi kepada perusahaan tentang pentingnya kepatuhan terhadap ketentuan UMK, serta penerapan sanksi yang lebih efektif untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak upah yang layak .

Dengan menggunakan kerangka berpikir ini, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang menyebabkan pemberian upah di bawah UMK di sektor penyewaan tempat olahraga di Kabupaten Bandung, serta solusi yang dapat diambil untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

3. Teori Keadilan Sosial (*Applied Theory*)

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.¹⁸

John Rawls adalah salah satu tokoh terkemuka yang mengembangkan teori keadilan sosial modern. Dalam bukunya yang terkenal, *A Theory of Justice* (1971), Rawls mengemukakan dua utama dalam teori keadilannya:

- 1) Kebebasan: Setiap orang harus memiliki kebebasan dasar yang sama, seperti kebebasan berbicara dan kebebasan memilih agama, yang

¹⁸ M.H Prof. Dr, agus Santoso, S.H., *Hukum, Moral & Keadilan*, ed. oleh Pena Grafika, 1 ed. (jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2012).

tidak boleh dibatasi, kecuali jika hal tersebut membahayakan kebebasan orang lain.

- 2) Perbedaan: Ketidaksetaraan sosial atau ekonomi hanya dibenarkan jika ketidaksetaraan tersebut memberi keuntungan terbesar bagi mereka yang paling tidak beruntung dalam masyarakat. Ini berarti bahwa distribusi sumber daya dalam masyarakat seharusnya lebih menguntungkan bagi mereka yang berada di posisi paling rendah.

Rawls mengajukan konsep "tirai ketidaktahuan" (veil of ignorance), di mana individu diminta untuk merancang - keadilan tanpa mengetahui posisi sosial atau ekonomi mereka di dalam masyarakat. Hal ini bertujuan agar keadilan yang dihasilkan bersifat objektif dan tidak bias, memperlakukan semua individu secara setara.

F. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Novelty/ Kebaruan
1.	JOHN EBEN EZER SIRAIT (2024)	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA DI PT GRIYA KENCANA LESTARI BERDASARKAN UNDANGUNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	Pada penelitian kali ini kebaruan yang didapat adalah mengenai ketidakseuaian antara upah yang diberikan dengan UMK pada daerah tersebut dan juga locus yaitu terletak di daerah Kabupaten Bandung
2.	DANEAL HASAN	ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM	Pada penelitian kali ini kebaruan yang didapat adalah

	PRATAMA (2024)	KABUPATEN/KOTA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Pada Perusahaan Tahu Di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso)	mengenai ketidakseusaian antara upah yang diberikan dengan UMK pada daerah tersebut dan juga locus yaitu terletak di daerah Kabupaten Bandung
3.	ANGEL ARITONANG (2024)	PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN DAN UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT TIDAK TERPENUHINYA UPAH MINIMUM BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN	Pada penelitian kali ini kebaruan yang didapat adalah mengenai ketidakseusaian antara upah yang diberikan dengan UMK pada daerah tersebut dan juga locus yaitu terletak di daerah Kabupaten Bandung
4.	DIMAS ALFITRA (2024)	PENERAPAN SANKSI HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG- UNDANG NOMOR 6	Pada penelitian kali ini kebaruan yang didapat adalah mengenai ketidakseusaian antara upah yang diberikan dengan UMK pada daerah tersebut dan juga

		TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG- UNDANG	locus yaitu terletak di daerah Kabupaten Bandung
5.	IMAS SITI MARYAM (2013)	PELAKSANA PEMBERIAN UPAH MINIMUM REGIONAL DI PT. WAJA MATAHARI PUTRA HUBUNGANNYA DENGAN PASAL 88 AYAT (1) UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	Pada penelitian kali ini kebaruan yang didapat adalah mengenai ketidakseuaian antara upah yang diberikan dengan UMK pada daerah tersebut dan juga locus yaitu terletak di daerah Kabupaten Bandung