

Penetapan Upah Minimum oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember

Anggia Permata

Fakultas Hukum Universitas Jember
anggiaalandegent@gmail.com

Edi Wahjuni

Fakultas Hukum Universitas Jember
wahjuniedi@yahoo.co.id

Ermanto Fahamsyah

Fakultas Hukum Universitas Jember
ermanto_fahamsyah@yahoo.co.id

ABSTRACT

Entrepreneurs of culinary business must have employees so their business can run smoothly. Additionally, they must also have a business license, as part of their legal obedience. Some of their legal responsibilities include the payment of minimum salary for employees, stated in regulations. In a practical matter, the payment of minimum wages faces problems, especially for small and medium business enterprises. This minimum wages' research is undertaken based on laws which set about employment, determination of minimum wages by culinary businesses, and legal solutions that employees can do if they did not get minimum wages salary. This research also uses the interview to collect data. Some of the respondents being interviewed are someone who has better knowledge about these problems. The conclusions from this research that salary payment is a never-ending problems, the things that entrepreneur's thought fair for them but it's unfair or employees, like minimum wages payments. Employees who did not get minimum wages salary choose to not reporting that, and quit their jobs.

KEYWORDS: Culinary businesses, Salary, Minimum Wages, and Employees.



Copyright © 2017 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

HOW TO CITE:

Permata, Anggia, Edi Wahjuni & Ermanto Fahamsyah. "Penetapan Upah Minimum oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember" (2017) 4:3 Lentera Hukum 183-198.

Submitted: June 19, 2017 Revised: September 11, 2017 Accepted: September 17, 2017

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbesar keempat di dunia dan merupakan negara berkembang. Tingginya jumlah penduduk di Indonesia juga mempengaruhi tingginya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Indonesia sendiri membutuhkan lapangan pekerjaan untuk masyarakatnya, tapi pada kenyataannya ketersediaan lapangan tenaga kerja di Indonesia tidak seimbang dengan banyaknya masyarakat yang mencari kerja. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran.¹

Seperti yang disebutkan di atas ketimpangan pendapatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya angka pengangguran di Indonesia. Upah yang diberikan kepada pekerja terkadang masih terlalu rendah untuk pekerjaan yang dirasa cukup berat. Ketimpangan inilah yang membuat pengangguran semakin merajalela, pekerja tidak mendapatkan haknya dengan baik sehingga kesejahteraan pekerja sangat kurang. Kewajiban telah dilakukan pekerja namun hak yang diterima masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan upah diserahkan oleh pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja pada perusahaan.²

Upah minimum yang diberikan kepada pekerja harus benar-benar diperhitungkan agar upah minimum tersebut berkeadilan bagi pekerja. Upah minimum sendiri ditentukan agar pengusaha memiliki acuan untuk membayarkan upah paling sedikit sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada peraturan perundang-undangan. Hal tersebut akan dijelaskan lebih detail di dalam skripsi ini.

Jember sendiri bukan termasuk kota metropolitan, karena tergolong dengan kota yang masih berkembang banyak perusahaan kecil yang masih merintis usahanya dari bawah. Jember memiliki upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah dan besarnya upah minimum telah ditinjau dari kebutuhan-kebutuhan pokok masyarakat di kota Jember. Seharusnya dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sebagai ketentuan upah minimum di Kabupaten Jember, pengusaha membayarkan upah kepada pekerja sesuai dengan upah minimum tersebut. Namun, yang terjadi di masyarakat Jember sendiri masih banyak pengusaha yang belum mampu untuk membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku di Jember. Hal ini dilatar belakangi oleh berbagai hal.³

Beberapa contoh usaha kuliner di Jember adalah franchise, cafe, warung, restoran, dan lain sebagainya, dan yang merupakan salah satu contoh yang paling marak di Jember adalah usaha kuliner franchise. Pengusaha-pengusaha seperti ini tentu saja membutuhkan pekerja yang biasanya ditempatkan sebagai kasir, pelayan, dan atau koki pada cafe atau restoran miliknya. Pengusaha yang telah mempekerjakan seseorang di

¹ Rukiyah dan Shayrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Cetakan I (Jakarta Timur : Dunia Cerdas, 2013) hlm. 207-209.

² C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi) Bagian 1* Cetakan Ketujuh (Jakarta : Pradnya Paramita, 2005) hlm. 67.

³ Gaguk Budi Santoso, *Kepala Bagian HUBINSYAKER Disnakertrans Kabupaten Jember*, Wawancara, Kantor Disnakertrans Jember, 9 September 2016.

atas tiga bulan seharusnya membayarkan upah sesuai dengan peraturan upah minimum Kabupaten yang telah ditetapkan.⁴

Pada kenyataannya pengusaha bisnis kuliner di Jember tidak serta merta membayarkan upah pekerjanya sesuai dengan upah minimum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁵ Hal ini terjadi tidak hanya pada pengusaha bisnis kuliner yang tidak memiliki surat izin usaha, tetapi juga pada pengusaha bisnis kuliner yang memiliki surat izin usaha. Terutama tentu saja untuk pengusaha yang masih baru merintis karirnya hal semacam ini terlalu memberatkan, dan biasanya mereka membayarkan upah kepada tenaga kerjanya sesuai dengan kemampuan mereka yang bisa jadi masih jauh di bawah upah minimum Kabupaten.

Melihat ada pasal yang mengatur tentang penangguhan jika pengusaha tidak bisa membayarkan upah minimum membuat pengusaha bisnis kuliner merasa tidak masalah jika tidak membayarkan upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yang berlaku. Pengusaha sendiri masih awam dengan peraturan yang berlaku sehingga mereka melanjutkan pemberian upah di bawah upah minimum kabupaten dan tidak mengajukan penangguhan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pengusaha bisa saja membayarkan upah masih jauh di bawah upah minimum kabupaten yang telah ditentukan, kemungkinan ini besar jika pengusaha tersebut merasa upah minimum yang ditentukan terlalu tinggi bagi pengusaha. Jika pengusaha mengajukan penangguhan, hal tersebut sebenarnya bukan suatu alasan bagi pengusaha untuk tidak membayarkan upah pekerja berdasarkan upah minimum Kabupaten yang berlaku di Jember.

II. PEMBAHASAN

Hukum positif yang terdapat di Indonesia sangat beragam, salah satu hukum positif yang berpengaruh terhadap masyarakat Indonesia adalah hukum positif yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan tenaga kerja, pekerja, pemberi kerja, dan pengusaha. Pekerjaan merupakan masalah yang serius yang ada di masyarakat, karena dengan bekerja masyarakat akan memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, bahkan memenuhi kebutuhan hidup keluarga, untuk itulah pemerintah sangat menjaga kesejahteraan pekerja yang ada di Indonesia. Pekerja di Indonesia dapat terbagi menjadi beberapa unsur yang dapat dilihat dari pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja); dan menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur ini, penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja/buruh yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan atau tidak, dimana di

⁴ *Ibid.*

⁵ Dandi, pemilik Warung Kembang, *Wawancara*, Warung Kembang, 17 Januari 2017.

dalam UU Ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.⁶

Menurut Iman Soepomo terdapat istilah swapekerja di dalam pekerja yang tidak termasuk di dalam golongan UU Ketenagakerjaan, yaitu mereka yang bekerja dengan bebas. Dalam arti tidak di bawah perintah orang lain atas inisiatif sendiri bekerja dengan dana. Tanggung jawab dan resiko sendiri. Contohnya, tukang-tukang yang bekerja atas usaha sendiri dan kerja bebas. Dokter atau pengacara/advokat yang menjalankan praktik secara mandiri. Pengertian bebas dari perintah orang lain dimaksudkan dengan tidak bekerja di bawah pimpinan orang/pihak lain. Hal ini karena, untuk seseorang tenaga profesional, misalnya dokter, ia bekerja dengan inisiatif sendiri sehingga ada kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, jika ia adalah dokter di sebuah rumah sakit swasta, maka ia adalah pekerja di RS tersebut yang bekerja di bawah pimpinan pihak lain yaitu pimpinan RS.⁷

Wujud kesejahteraan bagi pekerja yang diatur dalam perundang-undangan dan peraturan-peraturan lainnya salah satunya meliputi pengupahan. Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja, dan upah merupakan hak yang wajib diterima oleh pekerja. Namun, tidak semua perusahaan bisa menerapkan dari sisi pemberian upah pada pekerjanya sesuai dengan eraturan perundang-undangan terutama perusahaan-perusahaan kecil jadi di dalam hal ini pemerintah bisa lebih memperhatikan pekerja/buruh dengan lebih baik lagi sehingga pekerja/buruh menerima upah yang lebih baik. Berikut pengertian upah/gaji menurut beberapa ahli. Pendapat yang pertama mengatakan gaji/upah merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.⁸

Pendapat yang kedua berpendapat bahwa gaji/upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan PNS, anggota TNI dan POLRI dan anggota pemerintah yang dibayarkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.⁹

Selain itu ada yang mengatakan gaji/upah pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah merupakan

⁶ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Ghalia Indonesia Bogor) hlm. 7.

⁷ *Ibid*, hlm. 8.

⁸ Lihat G. Sugiyarso dan F. Winarni, *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran* (Yogyakarta : Media Pressindo, 2005) hlm. 95.

⁹ Lihat Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001) hlm. 8.

pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.¹⁰

Pengupahan merupakan suatu masalah yang tidak akan pernah selesai diperdebatkan oleh beberapa pihak yaitu pihak manajemen, baik swasta atau pemerintah. Para pengusaha memiliki upaya untuk mempertahankan hak penguasaan terhadap wilayah otoritas bisnis, yakni kelayakan biaya dan keuntungan produksi. Pengusaha benar-benar memperhitungkan pengeluaran dan pemasukan pada usahanya. Terkadang pemberian upah pada pekerja tidak sesuai dengan upah minimum karena pendapatan pengusaha masih kurang.¹¹ Dilihat dari sisi para pekerja, mereka berusaha mendapatkan hak atas kelayakan hidup sebagai manusia yaitu upah yang secara normatif layak bagi diri dan keluarga. Penetapan upah minimum di samping harus dapat memberikan manfaat bagi perbaikan taraf hidup tenaga kerja dan keluarganya terutama mereka yang menerima upah rendah, juga diupayakan agar jangan sampai barakibat membahayakan kelangsungan hidup perusahaan, terutama perusahaan kecil yang tergolong kecil dan lemah.¹²

Upah menjadi salah satu faktor determinan yang seringkali menyebabkan terjadinya perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Serikat pekerja umumnya menghendaki kenaikan upah yang signifikan sementara kelompok pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak kompatibel dengan upaya memaksimalkan laba. Upah pada hakekatnya merupakan kompensasi terhadap kontribusi tenaga kerja dalam proses produksi. Jika kontribusi (produktivitas) tenaga kerja naik, maka upah juga harus naik. Begitu pula sebaliknya, jika ada peningkatan upah semestinya produktivitas tenaga kerja juga mengalami peningkatan.¹³

Kenaikan upah minimum tiap tahunnya amat sangat dinantikan bagi kalangan perkerja/buruh. Meskipun kenaikan yang diterimanya jauh dari harapan, setidaknya sedikit meringankan kesulitan hidup buruh di tengah tekanan hidup yang tinggi, sekalipun upah riil yang diterima buruh justru turun dan makin jauh dari standart hidup layak. Ketika berbicara tentang perbedaan penetapan upah minimum di suatu daerah atau provinsi tentu didasarkan atas harga kebutuhan pokok di suatu daerah tersebut. Ini yang menjadi letak perbedaan upah minimum antar daerah. Memang, besarnya rupiah yang diterima pekerja antar daerah yang berbeda tidak dapat mempresentasikan tingkat kesejahteraan pekerja di suatu daerah tersebut, meskipun di beberapa daerah kesejahteraan masyarakatnya dapat dilihat dari upah minimum yang diterima pekerja di suatu perusahaan di daerah tersebut. Pemikiran dasar penetapan upah minimum adalah bahwa upah minimum merupakan langkah untuk menuju dicapainya penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja untuk memperhatikan aspek produktivitas dan kemajuan perusahaan.

¹⁰ Mulyadi, *Sistem Akuntansi Edisi Ketiga*, Cetakan keempat (Jakarta : Salemba Empat, 2013) hlm. 377.

¹¹ Gaguk Budi Santoso, Kepala Bagian HUBINSYAKER Disnakertrans Kabupaten Jember, *Wawancara*, Kantor Disnakertrans Jember, 9 September 2016.

¹² Materi Pokok ADNI4430/3SKS/Modul 1-9 *Hukum Ketenagakerjaan* (Universitas Terbuka, 1992) hlm. 68.

¹³ Suparjana dan Suyatno, "Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif" (2002) 5: 3 *J FISIP UGM* hlm. 298.

Hak asasi manusia mengacu pada hak-hak yang diperoleh seseorang karena ia adalah manusia. Tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, opini politik, atau opini lain, asal negara atau latar belakang sosial, ekonomi, kelahiran, budaya atau status-status lainnya. Hak-hak ini disediakan secara resmi oleh Negara melalui hukum hak-hak asasi manusia yang melindungi individu dan kelompok terhadap tindakan-tindakan yang mengganggu kebebasan dasar dan martabat manusia. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak ini.¹⁴

Meskipun demikian, dengan hak-hak ini terdapat pula tanggung jawab. Seseorang tidak dapat meminta haknya sementara ia melanggar hak-hak orang lain. Lebih penting lagi, beberapa hak memiliki pengecualian. Pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak individu dan kelompok secara formal terhadap tindakan atau ketiadaan tindakannya, hukum hak-hak asasi manusia dapat ditemukan secara domestik di dalam Konstitusi dan peraturan-perundang-undangan nasional.¹⁵

UU Ketenagakerjaan pada pasal 88 menjelaskan tentang penjelasan upah minimum diperuntukkan untuk pekerja/buruh, yang dapat mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, komponen-komponen yang dimaksud dengan penghidupan yang layak, dan hal tersebut telah diperhitungkan oleh pemerintah sebelum memutuskan upah minimum suatu daerah.¹⁶

Hal tersebut di atas ditunjang oleh pasal 89 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang pembagian upah minimum yang terdiri dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Upah minimum yang dimaksud untuk pencapaian kehidupan layak bagi pekerja/buruh juga memperhatikan terhadap rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Selanjutnya, komponen serta pelaksanaan tahapan KHL diatur di dalam Keputusan Menteri.¹⁷

Penetapan upah minimum di Kabupaten Jember jika dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan bahwa penetapan upah minimum dapat dipastikan akan lebih besar atau setidaknya sama dengan upah minimum dengan tahun sebelumnya. Kecenderungan ini akan mengakibatkan bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan pemenuhan atas penetapan upah minimum.

Di Kabupaten Jember pengaturan upah minimum tidak menggunakan Perda melainkan langsung berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hal ini disebabkan karena Pemerintah Kabupaten Jember tidak membuat Peraturan Daerah yang mengatur tentang upah minimum dan lebih memilih penetapan upah minimum langsung berdasarkan Peraturan Pemerintah yang ada.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2014 Pasal 41 menyebutkan bahwa gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman. Hal ini ditinjau juga dari kebutuhan hidup layak yang harus dipenuhi agar pekerja/buruh sejahtera dan

¹⁴ Organisasi Perburuhan Internasional, *Hak-Hak Pekerja Migran Buku Pedoman* (Jakarta : Organisasi Perburuhan Internasional, 2007) hlm 31-32.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 31-32.

¹⁶ Lihat Rukiyah dan Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya* Cetakan I (Jakarta Timur : Dunia Cerdas, 2013) hlm. 47.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 48.

mendapatkan yang sudah menjadi haknya. Upah minimum yang diatur tersebut terdiri dari upah tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap.¹⁸

Penjelasan terhadap pasal 41 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman, hal ini agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Diharapkan upah juga tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu kemampuan mereka dalam bekerja. Jika tingkat upah sangat rendah, hal tersebut tentu saja merugikan pengusaha. Untuk pengusaha, mereka akan kekurangan sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan di dalam usahanya.

Upah minimum yang diberikan pada pekerja memiliki aturan yang berlaku yang harus dipahami. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk pekerja, seperti yang disebutkan pada pasal 42 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, bahwa upah minimum yang diatur pada pasal 41 ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja sekurang-kurangnya satu (1) tahun dan upah bagi pekerja/buruh dirundingkan secara bipartit¹⁹, jika dibaca dengan seksama pasal tersebut dengan jelas mengatakan bahwa upah minimum dibayarkan pada pekerja tidak hanya pada pekerja yang masa kerjanya 1(satu) tahun lebih saja. Bahkan, pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun, mereka berhak untuk mendapatkan upah minimum sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk itu peraturan yang ada sangat membantu pekerja/buruh untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja, dan mendapatkan kesejahteraan bagi pekerja tersebut.

Pekerja merupakan akar penting bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperjatkan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.²⁰ Hal itu salah satunya dengan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh tersebut, karena mereka telah melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh di suatu perusahaan tertentu.

Perkembangan upah minimum Kabupaten Jember selalu meningkat tiap tahunnya. Hal ini dikarenakan nilai kebutuhan hidup layak dan pertumbuhan ekonomi di Jember juga meningkat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jember sebagai dari pihak pemerintah mengajak Dewan Pengupahan Nasional sebagai lembaga independen dalam mempertimbangkan penetapan upah minimum tahun yang akan datang. Dewan Pengupahan terdiri atas Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) sebagai wakil dari pengusaha, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) sebagai penyalur aspirasi pekerja dan Pakar Praktisi dan Perguruan Tinggi yang bertugas memberikan masukan kepada pemerintah. Semua pihak yang berwenang

¹⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 41.

¹⁹ *Ibid*, pasal 42.

²⁰ Zainal Azikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT RAJA GRAFINDO PERSADA) hlm. 96.

bertugas mengevaluasi tingkat upah minimum Kabupaten Jember yang berlaku pada saat tertentu dan memutuskan apakah tingkat upah tersebut sudah saatnya dinaikkan atau belum.²¹ Pedoman survey harga penetapan nilai KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 . Selain itu, komponen KHL adalah kebutuhan dasar yang meliputi : pangan (makanan dan minuman 11 jenis), papan (perumahan dan fasilitas 19 jenis), sandang (9 jenis), pendidikan (1 jenis), kesehatan (3 jenis), transportasi (1 jenis), rekreasi, dan tabungan (2 jenis).²²

Mengenai ketentuan upah setiap daerah tentu berbeda-beda besaran upahnya tetapi dalam menetapkan upah perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha diwajibkan membayar upah sesuai dengan upah minimum Kabupaten yang berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Pada kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak mampu membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku, untuk itulah pemerintah memberi kebijakan untuk melindungi pekerja/ buruh. Adanya Undang-Undang yang mengatur tentang pengupahan, tidak dapat memungkiri jika ada pengusaha yang memperjanjikan upah kepada pekerjanya di bawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Apabila hal itu terjadi, pengusaha menjanjikan pembayaran upah di bawah upah minimum maka kesepakatan tersebut batal demi hukum. Dengan demikian Peraturan Pemerintah tentang Upah Minimum yang dijalankan di Kabupaten Jember sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan dan tidak bertolak belakang. Hal ini dapat dilihat dari klausula yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan mendasari klausula yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Kabupaten Jember menggunakan Peraturan Pemerintah tersebut untuk penentuan upah minimum terhadap pekerjanya.

Kompetisi bisnis kuliner yang terdapat di masyarakat Jember saat ini, menuntut pengusaha bisnis kuliner untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan pengusaha bisnis kuliner lainnya, selain itu pengusaha meningkatkan kualitas, produktivitas untuk bisnis kuliner yang dilakukan. Peningkatan cita rasa, melakukan inovasi untuk produk juga penting di dalam bisnis kuliner. Keberhasilan bisnis kuliner tidak sepenuhnya bergantung dengan pengusaha bisnis kuliner saja, selain pengusaha keterlibatan pekerja terhadap aktivitas bisnis kuliner juga berpengaruh dalam pengembangan bisnis kuliner tersebut. Pekerja yang berpotensi dan berkualitas merupakan modal dasar dalam bisnis kuliner untuk mencapai tujuannya dengan sukses.

Bisnis menciptakan banyak peluang berdasarkan kreativitas dan inovasi yang ditampilkan dengan melibatkan beberapa, puluhan, dan ratusan bahkan ribuan orang

²¹ Gaguk Budi Santoso, Kepala Bagian HUBINSYAKER Disnakertrans Kabupaten Jember, *Wawancara*, Kantor Disnakertrans Jember, 9 September 2016.

²² Crismastia, Yohana Fransiska Meta, "Pengaruh Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup Lyak (KHL) Bagi Pekerja (Studi pada PT.Modernland Realty,tbk-Unit Usaha Padang Golf Modern Tangerang)" (2014) J UAJY hlm. 28.

guna menghasilkan jasa atau produk yang dibutuhkan konsumen. Bisnis bisa dilakukan dengan cara manual maupun memanfaatkan teknologi canggih sebagai saran produksi dengan melibatkan aspek-aspek manajemen, financial, marketing, human resources.²³

Upaya menjaga kelangsungan suatu bisnis kuliner di samping dilakukan melalui strategi dan berbagai kebijaksanaan yang dilakukan oleh pengusaha bisnis kuliner, juga terdapat faktor sumber daya manusia yaitu pekerja yang merupakan hal paling menentukan dan meningkatkan efisiensi bisnis kuliner. Hal ini harus diperhatikan oleh pengusaha, kesejahteraan pekerja harus benar-benar diperhatikan. Salah satu bentuk kesejahteraan pekerja ada pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berbagai macam bisnis kuliner saat ini dapat ditemukan di sekitar masyarakat di Kabupaten Jember. Maraknya bisnis kuliner yang terdapat di masyarakat, memudahkan masyarakat untuk mendapatkan makanan atau minuman favorit di sekeliling mereka. Selayaknya usaha perdagangan, bisnis kuliner pun memerlukan surat izin usaha perdagangan (SIUP) untuk bisnis kuliner yang dilakukan. Hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia.²⁴

Indonesia seperti kebanyakan negara berkembang yang lain, berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan warganya. Untuk itu pengembangan pada sektor ekonomi menjadi tumpuan utama agar taraf hidup rakyat menjadi lebih mapan. Pembangunan ekonomi merupakan pengolahan kekuatan ekonomi riil dimana dapat dilakukan melalui penanaman modal, penggunaan teknologi dan kemampuan berorganisasi atau manajemen.²⁵ Dapat dikatakan bahwa dunia usaha adalah sebagai tumpuan utama yang dipergunakan sebagai pilar dan dilaksanakan dengan berbagai macam cara yang sekiranya dapat memupuk perkembangannya dengan lebih optimal dan berdaya guna.

Definisi SIUP membagi SIUP menjadi tiga (3) kategori, yaitu SIUP Kecil, SIUP Menengah, dan SIUP Besar yang menjelaskan tentang seberapa besar modal, netto yang dimiliki pengusaha yang kemudian diwajibkan untuk mendaftarkan perusahaannya untuk SIUP.²⁶ Selain yang telah disebutkan di atas, terdapat Peraturan Menteri yang mengatur pendaftara untuk perusahaan yang dapat dijadikan acuan pengusaha saat akan mendaftarkan perusahaannya.²⁷

²³ Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung Panduan bagi Pengusaha, Calon Pengusaha, Mahasiswa, dan Kalangan Dunia Usaha*, (Jakarta;Kompas Gramedia, 2014) hlm. 40.

²⁴ Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 36/M-DAG/PER/9/2007 tentang Penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan yang kemudian diubah dengan Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomo 46/M-DAG/PER/9/2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 36/M-DAG/PER/9/2007 tentang Penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan.

²⁵ Ridwan Khairandy, *Perjanjian Franchise Sebagai Sarana Alih Teknologi*, (Jakarta: Pusat Studi Hukum UII Yogyakarta bekerjasama dengan yayasan Klinik Haki, 2000) hlm. 132.

²⁶ *Ibid*, pasal 2 ayat 2.

²⁷ Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 116/M-DAG/PER/12/2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 37/M-DAG/PER/9/2007 tentang Penyelenggaraan Pendaftaran Perusahaan.

Peraturan Menteri Perdagangan tersebut mengalami beberapa kali perubahan, dan yang terakhir adalah Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 14/M-DAG/PER/3/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perdagangan Nomor 77/M-DAG/PER/12/2013 tentang Penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan dan Tanda Daftar Perusahaan Secara Simultan bagi Perusahaan Perdagangan. Perubahan-perubahan ini tidak mempengaruhi pengertian dan jenis SIUP yang telah disebutkan di atas.

SIUP bagi pengusaha bisnis kuliner menandakan bahwa pengusaha tersebut telah mematuhi peraturan yang berlaku. Pengusaha bisnis kuliner dapat disebut telat terikat dengan hukum yang berlaku di Indonesia. Salah satu bentuknya adalah upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja. Kabupaten Jember sendiri mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Sebelum pengusaha bisnis kuliner menentukan upah yang akan diberikan kepada pekerja, pengusaha bisnis kuliner perlu memahami beberapa hal yang dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hal tersebut dilakukan agar pengusaha sendiri mengerti bahwa upah yang nantinya diberikan kepada pekerja merupakan wujud kesejahteraan untuk pekerja, yang bertimbal balik kepada bisnis yang dikerjakan oleh pengusaha.

Pengusaha bisnis kuliner menentukan upah kepada pekerjanya tidak semena-mena menentukan tanpa mempertimbangkan beberapa hal yang menyangkut pekerjanya. Salah satu yang menjadi landasan pengusaha terhadap penentuan upah pekerjanya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dimana mengatur tentang kebijakan yang diperhitungkan di dalam pengupahan pada pekerja/buruh.²⁸

Untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan, para bisnisan dan orang-orang yang ingin terjun langsung di dunia bisnis hendaknya terlebih dahulu mengetahui dan memahami hukum bisnis secara detail agar bisnis yang ditekuni berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi dirinya dan menyejahterakan masyarakat pada umumnya.²⁹

Upah yang diberikan kepada pekerja merupakan Upah Minimum Kabupaten sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 41. Penetapan upah minimum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, tidak hanya menetapkan tanpa dasar apapun. Upah minimum sendiri memiliki rumusan yang harus diperhatikan oleh pengusaha bisnis kuliner. Hal ini menghindari dari pengusaha untuk tidak membayarkan upah di bawah upah minimum yang ditentukan, selain itu agar pengusaha memahami formula perhitungan upah minimum.³⁰

Formula perhitungan upah minimum tersebut sudah berdasarkan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah

²⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 3.

²⁹ Syahrin Naihasy, *Hukum Bisnis (Business Law)* (Yogyakarta: Mida Pustaka, 2005) hlm. 8.

³⁰ *Ibid*, pasal 44.

minimum yang akan ditetapkan oleh pemerintah tersebut juga disesuaikan dengan nilai pertumbuhan ekonomi pada dasarnya untuk mengharagai peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Pada pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal.

Penetapan upah minimum menurut pemerintah ini menjadikan acuan kepada pengusaha bisnis kuliner untuk menetapkan upah minimum pekerjanya. Jika pengusaha bisnis kuliner melihat dari formula perhitungan upah minimum menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka pengusaha dapat menarik kesimpulan jika upah minimum untuk pekerja benar-benar disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerjanya. Peraturan yang berlaku mengenai upah minimum tidak menjamin pengusaha bisnis kuliner mampu membayarkan sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Penetapan upah minimum yang berhak melakukan kebijak adalah pemerintah daerah Kabupaten/Kota Jember atas persetujuan resmi dari pemerintah provinsi, yang mempertimbangkan dari kebutuhan hidup layak (KHL), Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dan tingkat inflasi yang berfungsi sebagai pengaruh dalam proses penetapan upah minimum kabupaten. Pemerintah daerah Kabupaten/Kota Jember juga menerima usulan dari Dewan Pengupahan yang bersifat independent yang terdiri atas bipartit, yaitu pakar praktisi, wakil serikat buruh dan wakil Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Pemerintah mengeluarkan kebijakan penetapan upah minimum provinsi (UMP) maka dalam daerah kabupaten/ kota akan mematuhi peraturan tersebut. Daerah kabupaten/kota jika mengeluarkan kebijakan sendiri dalam penetapan upah minimum kabupaten (UMK), maka UMK harus lebih tinggi dari UMP yang akan disahkan oleh Gubernur. Para pengusaha juga harus mematuhi kebijakan pemerintah tersebut dengan memberikan upah di atas upah minimum atau sama dengan upah minimum kepada pekerja. Jika ada perusahaan yang tidak mampu dalam penetapan upah minimum yang memberatkan para pengusaha, maka perusahaan tersebut bisa mengajukan penangguhan pada pemerintah.

Pengusaha yang tidak mampu membayarkan upah minimum sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat merujuk kepada Pasal 90 ayat 2 UU Ketenagakerjaan yaitu “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”. Adanya penangguhan pada pemerintah. Adanya penangguhan maka petugas dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi akan turun untuk melakukan pemeriksaan mengenai keberadaan perusahaan tersebut. Jika menurut pengamatan perusahaan penolak mampu akan dikenai sanksi, dan sebaliknya jika pailit wakil dari Disnakertrans akan menemukan antara perusahaan dan pekerja untuk saling memahami.³¹

³¹ Gaguk Budi Santoso, Kepala Bagian HUBINSYAKER Disnakertrans Kabupaten Jember, *Wawancara*, Kantor Disnakertrans Jember, 9 September 2016.

Penangguhan ini berguna bagi pengusaha bisnis kuliner yang masih belum mampu untuk membayarkan upah minimum kepada pekerja. Hal ini berlaku untuk pengusaha bisnis kuliner yang telah memiliki SIUP, meskipun pengusaha memiliki SIUP belum tentu pengusaha tersebut mampu membayarkan upah minimum kabupaten kepada pekerjanya.

Pekerja yang bekerja pada pengusaha memiliki kewajiban dan hak yang harus dipenuhi oleh pekerja. Pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja, maka pekerja tersebut harus mendapatkan haknya. Salah satu bentuk hak yang diterima oleh pekerja dari pengusaha adalah upah. Pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan menyebutkan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah yang diberikan kepada pekerja memiliki ketentuan besaran sesuai dengan upah minimum yang terdapat dalam Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu menurut UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan juga tentang upah minimum yang dibagi dilihat dari wilayah.

Pada Pasal 90 UU Ketenagakerjaan ayat (1) dinyatakan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberi penangguhan.³²

Upah minimum juga diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada pasal 41 ayat (1) dan (2). Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terdapat sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar beberapa aturan tentang pengupahan yaitu pada Pasal 59 ayat (1),(2), dan (3), yaitu tentang pemberian sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai dengan upah minimum. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memang kelihatannya tidak memberikan sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang tidak membayarkan upah minimum pada pekerjanya, dapat dibuktikan pengusaha hanya mendapat sanksi administratif saja.

Hal tersebut dapat memicu ketidakadilan bagi pekerja yang tidak menerima upah minimum dari pengusaha, namun ternyata jika ditinjau dari UU Ketenagakerjaan, pengusaha dapat dikenai sanksi pidana jika tidak membayarkan upah sesuai dengan

³² Rukiyah dan Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya* Cetakan I (Jakarta Timur: Dunia Cerdas, 2013) hlm. 141.

aturan upah minimum kepada pekerjanya. Pemerintah menetapkan upah minimum itu berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas pekerja dan pertumbuhan ekonomi. Pada kenyataannya masih banyak pengusaha bisnis kuliner di Jember yang memiliki surat izin usaha membayarkan upah pekerja di bawah upah minimum Kabupaten yang telah ditentukan, dalam hal pengusaha yang tidak mampu membayarkan upah minimum terdapat ketentuan yang mengatur, pada pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.³³

Bagi pekerja yang tidak menerima upah minimum sesuai dengan aturan yang berlaku dirasa tidak adil. Sedangkan Pasal 90 ayat (2) UU tentang Ketenagakerjaan dirasa memberatkan bagi pekerja yang tidak menerima upah minimum, namun ternyata pekerja yang tidak menerima upah minimum dapat menuntut keadilan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015. Putusan MK menyatakan bahwa pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 28D ayat (1) yang menyebabkan pekerja/buruh terancam haknya untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, dan hal itu tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Melihat dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberi kesempatan kepada pengusaha untuk membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau dalam waktu tertentu. Melihat dari sudut pandang pekerja, penangguhan pembayaran upah minimum memberi perlindungan kepada pekerja untuk tetap bekerja pada perusahaan sekaligus memberi kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.

Penangguhan terhadap pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar upah berdasarkan upah minimum yang berlaku. Penangguhan tersebut juga tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayarkan selisih upah minimum yang ada selama masa penangguhan itu berlaku. Mahkamah Konstitusi memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha. Hal ini yang dikatakan jika pengusaha masih memiliki kewajiban untuk membayarkan upah minimum kepada pekerjanya.

Pelanggaran yang dilakukan pengusaha jika tidak membayarkan upah minimum kepada pekerja dapat dikenakan sanksi pidana yang dapat memberatkan pengusaha yang melanggar pembayaran upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku.³⁴ Pekerja yang ingin memperkarakan pendapatan upah di bawah upah minimum yang berlaku, pekerja dapat menggunakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial³⁵ yang mengatur tentang perundingan bipartit dari pihak pekerja dan pihak pengusaha.

³³ *Ibid*, hlm. 48.

³⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 185 ayat (1) dan (2).

³⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), pasal 3.

Perundingan bipartit yang dimaksud di atas merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri. Dijelaskan dalam pasal 1 angka 10 Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika terjadi pekerja menerima upah mendapatkan upah di bawah upah minimum yang berlaku, perundingan bipartit merupakan salah satu solusi yang dapat dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha. Hal ini diharapkan dapat mencapai mufakat, dapat memberi penyelesaian selanjutnya jika pengusaha masih memberi upah di bawah upah minimum, atau memberi penegasan pada pengusaha untuk membayarkan upah minimum seperti yang seharusnya kepada pekerja.

Pekerja yang terdapat di Kabupaten Jember pada prakteknya jarang ditemukan memperkarakan suatu upaya hukum pidana untuk menuntut keadilan akan pendapatan upah minimum Kabupaten. Masih banyak pekerja yang belum memahami betul tentang hukum positif tentang ketenagakerjaan itu sendiri. Pekerja berpikiran bahwa lebih baik mendapat upah di bawah upah minimum daripada tidak mendapatkan upah sama sekali. Hal ini yang menyebabkan jarang ditemui upaya hukum pidana jika pembayaran upah oleh pengusaha masih di bawah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Jember. Tidak hanya upaya hukum pidana, perundingan bipartit pun jarang dilakukan oleh pekerja jika menerima upah di bawah upah minimum. Pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum biasanya lebih memilih berhenti dari pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Pekerja cenderung tidak ingin memperpanjang masalah pembayaran upah di bawah upah minimum oleh pengusaha.³⁶

Meninjau dari aturan-aturan yang ada, hal tersebut dapat membantu pekerja yang tidak menerima upah minimum dari pengusaha. Penetapan upah minimum yang dilakukan oleh pemerintah diharapkan upah tidak sampai jatuh merosot pada level terendah. Selain itu dari aturan-aturan diatas bertujuan agar pekerja mendapat kesejahteraan, perlindungan hukum, dan kepastian hukum, sekaligus memberi tanggung jawab kepada pengusaha agar tidak berlindung dari ketidakmampuan membayar upah minimum. Hal ini juga menjadi motivasi pengusaha untuk meningkatkan usahanya.

Jika pengusaha meningkatkan usahanya dan lebih peduli dengan upah pekerjanya, pekerja pasti akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dari pengusaha. Upah minimum yang terpenuhi tidak hanya menguntungkan bagi pihak pekerja saja, namun dapat memberi timbal balik yang sangat berguna bagi pengusaha bisnis kuliner. Lain halnya jika pengusaha tidak peduli dengan kesejahteraan pekerjanya dengan tidak membayarkan upah minimum Kabupaten, hal ini akan menyebabkan pekerja tidak mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal, dan tidak menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dengan tanggung jawab. Jika hal tersebut

³⁶ Gaguk Budi Santoso, Kepala Bagian HUBINSYAKER Disnakertrans Kabupaten Jember, *Wawancara*, Kantor Disnakertrans Jember, 9 September 2016.

terjadi tentu saja tidak hanya pekerja yang dirugikan melainkan pengusaha juga. Pemerintah benar-benar memikirkan segala sesuatu yang terjadi jika upah minimum Kabupaten tidak dipenuhi, untuk itu pemerintah membuat peraturan tentang pengupahan.

III. KESIMPULAN

Kabupaten Jember tidak menggunakan Perda dalam pengupahan. Hal ini disebabkan karena Pemerintah Kabupaten Jember tidak membuat Peraturan Daerah yang mengatur tentang upah minimum dan lebih memilih penetapan upah minimum langsung berdasarkan Peraturan Pemerintah yang ada. Peraturan Pemerintah tentang Upah Minimum yang dijalankan di Kabupaten Jember sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan tidak bertolak belakang.

Pengusaha bisnis kuliner menentukan upah kepada pekerjanya tidak semena-mena menentukan tanpa mempertimbangkan beberapa hal yang menyangkut pekerjanya. Upah minimum sendiri memiliki rumusan yang harus diperhatikan oleh pengusaha bisnis kuliner. Hal ini menghindari dari pengusaha untuk tidak membayarkan upah di bawah upah minimum yang ditentukan, selain itu agar pengusaha memahami formula perhitungan upah minimum.

Pekerja dapat melakukan perundingan bipartit. Jika dari perundingan bipartit pekerja dan pengusaha masih tidak menemukan titik terang maka pekerja dapat mengajukan perundingan tripartit dengan pengusaha dan pemerintah. pekerja dapat menempuh upaya pidana dengan melaporkan pembayaran upah di bawah upah minimum.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Ghalia Indonesia Bogor) hlm. 7.
- Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001) hlm. 8.
- C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi) Bagian 1* (Jakarta : Pradnya paramita, 2005) hlm. 67.
- Crismastia, Yohana Fransiska Meta, “Pengaruh Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup Lyak (KHL) Bagi Pekerja (Studi pada PT.Modernland Realty,tbk-Unit Usaha Padang Golf Modern Tangerang)” (2014) J UAJY hlm. 28.
- Dandi, pemilik Warung Kembang, *Wawancara*, Warung Kembang, 17 Januari 2017.
- Eddy Soeryanto Soegoto, *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung Panduan bagi Pengusaha, Calon Pengusaha, Mahasiswa, dan Kalangan Dunia Usaha*, (Jakarta;Kompas Gramedia, 2014) hlm. 40.

- Gagak Budi Santoso, *Kepala Bagian HUBINSYAKER Disnakertrans Kabupaten Jember, Wawancara*, Kantor Disnakertrans Jember, 9 September 2016.
- G. Sugiyarso dan F. Winarni, *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran* (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005) hlm. 95.
- Mulyadi, *Sistem Akuntansi Edisi Ketiga*, Cetakan keempat (Jakarta : Salemba Empat, 2013) hlm. 377.
- Materi Pokok ADN14430/3SKS/Modul 1-9 *Hukum Ketenagakerjaan* (Universitas Terbuka, 1992) hlm. 68.
- Organisasi Perburuhan Internasional, *Hak-Hak Pekerja Migran Buku Pedoman* (Jakarta : Organisasi Perburuhan Internasional, 2007) hlm 31-32.
- Rukiyah dan Shayrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Cetakan I (Jakarta Timur : Dunia Cerdas, 2013) hlm. 207-209.
- Ridwan Khairandy, *Perjanjian Franchise Sebagai Sarana Alih Teknologi*, (Jakarta: Pusat Studi Hukum UII Yogyakarta bekerjasama dengan yayasan Klinik Haki, 2000) hlm.132.
- Suparjana dan Suyatno, “Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif” (2002) 5: 3 J FISIP UGM hlm. 298.
- Syahrin Naihasy, *Hukum Bisnis (Business Law)* (Yogyakarta: Mida Pustaka, 2005) hlm. 8.
- Zainal Azikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT RAJA GRAFINDO PERSADA) hlm. 96.