

---

**ANALISIS YURIDIS PENERAPAN STRUKTUR  
DAN SKALA UPAH BERDASARKAN PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021**

*JURIDICAL ANALYSIS OF WAGE STRUCTURE AND SCALE  
IMPLEMENTATION BASED ON GOVERNMENT REGULATION  
NUMBER 36 OF 2021*

**NUR LAILA AHMAD<sup>1</sup>, LALU HUSNI<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: [nurlailaahmad982@gmail.com](mailto:nurlailaahmad982@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: [laluhusni@unram.ac.id](mailto:laluhusni@unram.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai pengaturan struktur dan skala upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai regulasi di bidang pengupahan dan akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Dari Hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis adalah pengaturan mengenai struktur dan skala upah berdasarkan ketentuan pengupahan di Indonesia, melalui aturan yang ditetapkan tersebut perusahaan dalam membuat struktur dan skala upah mempertimbangkan kesiapan perusahaan serta kemampuan perusahaan. Serta akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah yang berlaku maka perusahaan tersebut akan mendapatkan sanksi administratif, dan sanksi pidana.

***Kata Kunci: Struktur dan skala upah; perusahaan; sanksi administratif***

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the regulation of the structure and scale of wages based on Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages as well as the legal consequences for companies that do not arrange and implement a wage structure and scale. This study uses the normative method. This research results reveal that the structure and scale of wages are arranged based on wage provisions in Indonesia. Based on the wage provision, the company arranges the structure and scale of wages and takes into account the company's readiness and capabilities. The legal consequences for companies that do not compile and implement the structure and scale of wages under applicable government regulations will impose administrative sanctions and criminal sanctions.*

***Keywords: Structure and scale of wages; company; administrative sanctions***

## I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain, kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, memperoleh upah, dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk yang sama terhadap penyandang cacat.<sup>1</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja. Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.<sup>2</sup>

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Dari segi dinamis ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Disamping itu masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.<sup>3</sup>

Tenaga kerja atau pekerja merupakan komponen yang penting dalam suatu perusahaan, karena ujung tombak kemajuan dari perusahaan tersebut terletak pada pekerjanya. Oleh karena itu setiap pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, dengan cara memberikan penghasilan yang memuaskan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan upah adalah hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi, memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Menurut pengusaha, upah yang layak adalah upah yang disetujui oleh kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Syarat suatu perjanjian kerja salah satunya adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha. karena masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan

<sup>1</sup>Zainal Asikin et.all, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet-10. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 45.

<sup>2</sup>Chika Agishintya, Siti Hajati Hoesin, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberi Upah Di Bawah Upah Minimum*, Jurnal Selesik, Vol. 7, No.9, Desember 2021, hlm. 95.

<sup>3</sup>Zainal Asikin, *Op.,cit.*, hlm. 96.

masalah mendasar yang terkait dengan gaji atau upah yang diberikan pada karyawan. Untuk menjamin agar pekerja mendapatkan upah yang layak, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yaitu kebijakan upah minimum dan kebijakan struktur dan skala upah.<sup>4</sup>

Struktur dan skala upah merupakan hal yang biasa pada perusahaan-perusahaan yang modern, tetapi mungkin merupakan hal yang baru untuk perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Struktur dan skala upah sangat ditentukan oleh kondisi yang ada dalam setiap perusahaan. Oleh sebab itu dalam membuat struktur dan skala upah harus mempertimbangkan kesiapan teknis serta kemampuan pembiayaan masing-masing perusahaan.<sup>5</sup> Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Oleh karena itu struktur dan skala upah ini menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk disusun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.<sup>6</sup>

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu suatu penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatif ditinjau dari perundang-undangan yang berlaku.<sup>7</sup>

## II. PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Struktur dan Skala Upah Menurut Ketentuan Tentang Pengupahan di Indonesia

#### 1. Pengaturan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketentuan hukum tentang struktur dan skala upah diatur dalam Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- 1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- 2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- 3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan Menteri.

<sup>4</sup>Wulandari, Triana Rejekiningsih, Muhammad Hendri Nuryadi, *Peran Pemerintah Dalam Mengupayakan Hak Atas Upah Yang Layak Bagi Pekerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)*, Jurnal Pkn Progresif, Vol. 14. No. 1, (2019): 67.

<sup>5</sup>May Sarah, Hendra Gunawan, *Penentuan Struktur dan Skala Upah Metode Skala Ganda Berurutan Sederhana*, Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.2, No.2 17 November 2014.

<sup>6</sup>Wulandari, Triana Rejekiningsih, Muhammad Hendri Nuryadi, *Op.,cit*, hlm. 68.

<sup>7</sup>Rizki Ananda Soleha, Lalu Hadi Adha, "Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Agama Tingkat Pertama Terhadap Perkara Cerai Talak dan Akibat Hukumnya (Studi Putusan Nomor 0668/PDT.G/2020/PA.BIMA)", Jurnal Private Law Vol. 2, No. 2, (2022): 297, <https://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/article/view/1121/342>

Di dalam peraturan tersebut pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.<sup>8</sup> Struktur dan skala upah sangat ditentukan oleh kondisi yang ada dalam setiap perusahaan. Melalui aturan yang ditetapkan tersebut perusahaan dalam membuat struktur dan skala upah mempertimbangkan kesiapan perusahaan serta kemampuan perusahaan. Pelaksanaan struktur dan skala upah dilakukan dengan cara analisis jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Dengan adanya skala upah diharapkan dapat tercipta pemberian imbalan yang sangat kompetitif terjadinya peningkatan produktifitas dan kinerja pekerja/buruh di perusahaan.<sup>9</sup>

## **2. Pengaturan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.**

Dalam menyusun struktur dan skala upah yang digunakan sebagai pedoman untuk menetapkan upah, pengusaha perlu memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas, begitu menurut Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah direvisi Omnibus Law. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi :

*“Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja 1 (tahun) atau lebih.*

Meski demikian, jika dilihat dari perspektif pengusaha, hal ini merupakan hal yang baik, karena yang menjadi tolak ukur perusahaan sehingga seharusnya tidak ada alasan bagi perusahaan untuk tidak mampu membayar upah pekerjanya Namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 24 ayat (1) dan (2) menyebut upah dengan masa kerja satu tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah. sementara bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun berlaku ketentuan upah minimum.<sup>10</sup> Struktur dan skala upah menjadi simbol perlindungan dan penghargaan dari perusahaan kepada karyawan, khususnya bagi mereka yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

## **3. Pengaturan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan,

<sup>8</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>9</sup> Siti Rohmatun, *Implementasi Pasal 92 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Usaha Mandiri Bersama Karanganyar*, (Skripsi Universitas Islam Batik Surakarta), Surakarta, 2017.

<sup>10</sup>*Ibid.*

atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukukan.<sup>11</sup>

Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas. Maksudnya adalah faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan (compensable factor) dalam penyusunan struktur dan skala upah antara lain pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan oleh jabata<sup>12</sup>

Ketiadaan struktur dan skala upah pun menimbulkan ketakutan pemberi kerja karena menanggapi makin lama masa kerjanya maka semakin tinggi upah yang harus dibayar. Ini dianggap merugikan pihak pemberi kerja, terutama jika tenaga kerjanya sudah tidak produktif.<sup>13</sup> Namun dalam prakteknya serikat pekerja/buruh dilibatkan dalam penyusunannya melalui perundingan perjanjian kerja bersama atau pun dalam konsultasi peraturan perusahaan.

Pasal 21 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, yang berbunyi:

*“ Struktur dan skala upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan pekerja/buruh yang bersangkutan”.*

Struktur dan skala upah tersebut sekurang-kurangnya wajib mempertimbangkan golongan jabatan pekerja. Untuk jabatan-jabatan yang mempunyai total poin terbesar, terdapat upah yang berbeda-beda. Jadi, penentuan upah tertinggi dihitung berdasarkan rata-rata upah yang berbeda-beda.<sup>14</sup>

#### **4. Pengaturan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah**

Bekerja adalah upaya seseorang untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah yang didapatkan oleh masing-masing orang juga berbeda, tergantung pada pekerjaannya dan tempat dimana dia bekerja. Tak hanya itu, untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, pemerintah pun juga mengatur pengupahan dalam aturan pemerintah melalui aturan tertentu. Salah satunya Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 yang berisi tentang struktur dan skala upah.<sup>15</sup>

Aturan tersebut mengatakan bahwa masing-masing perusahaan wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi masing-masing karyawan. Bahkan ada sanksi untuk perusahaan yang tidak

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm. 921.

<sup>12</sup>Penjelasan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

<sup>13</sup> Arrista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”, *Jurnal Aspirasi*, Vol. 5. No. 1 (2014): 6-7.

<sup>14</sup>Helmi Pratama, *3 Metode Menyusun Struktur dan Skala Upah*, [https:// id.hrnote.asia](https://id.hrnote.asia). (Diakses pada tanggal 15 Mei 2023, Pukul 12:32 wita).

<sup>15</sup>“ Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Permenaker Nomor 1 Tahun 2017” <https://sleekr.co> , (Diakses pada tanggal 31 Juni 2023 pukul 23:00 wita).

menerapkan struktur dan skala upah berdasarkan Permenaker tersebut.<sup>16</sup> Dalam Pasal 2 Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 yaitu:

*“Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.”*

Adapun maksud dari Pasal tersebut adalah:

- 1) Golongan adalah banyaknya golongan jabatan.
- 2) Jabatan adalah sekelompok tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi perusahaan.
- 3) Masa kerja adalah lamanya keterlibatan melakukan pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam satuan tahun yang dibutuhkan dalam suatu jabatan.
- 4) Pendidikan adalah tingkat pembelajaran yang diperoleh dari pelatihan formal sesuai dengan kerangka instruksi publik yang dibutuhkan dalam suatu posisi.
- 5) Kompetensi adalah kapasitas kerja yang menggabungkan bagian dari informasi, kemampuan, perspektif, kerja sesuai dengan norma yang ditetapkan dibutuhkan dalam suatu posisi.<sup>17</sup>

Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Menyusun dan Menerapkan Struktur dan Skala Upah

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Struktur dan skala upah merupakan kebijakan dari pemerintah untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan upah tertinggi dalam suatu perusahaan.

Tidak hanya menyusun upah, perusahaan wajib menyampaikannya kepada para karyawan. Pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala upah akan dikenakan sanksi administratif seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif menurut Pasal 79 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dapat berupa:

- 1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan atau Pasal 53 ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. Teguran tertulis, peringatan tertulis atau pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengupahan.
  - b. Pembatasan kegiatan usaha, merupakan sanksi administratif yang meliputi:
    1. pembatasan kapasitas produksi baik berupa barang maupun jasa dalam waktu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyeksi di beberapa lokasi,

<sup>16</sup>Ibid, hlm. 191.

<sup>17</sup>Edward Stephanus dan Stevany Salim, *Pelaksanaan Kenaikan Upah Berkala Dihubungkan Dengan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Jurnal Kertha Semaya, Vol.10.No.3 Tahun 2022, hlm.649.

2. penundaan pemberian izin di salah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyeksi di beberapa lokasi.
  - c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, merupakan sanksi administratif untuk tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi baik berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu.
  - d. Pembekuan kegiatan usaha, merupakan kegiatan administratif untuk menghentikan seluruh proses produksi barang dan jasa di perusahaan dalam waktu tertentu.
- 2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
  - 3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha.
  - 4) Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
    - a. Pembatasan kapasitas produksi barang dan atau jasa dalam waktu tertentu
    - b. Penundaan pemberian izin usaha disalah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
  - 5) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi atau sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan atau menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi dan atau jasa dalam waktu tertentu.
  - 6) Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan dalam waktu tertentu.<sup>18</sup>

Sanksi ini diberikan berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Apabila dalam pengawasan terdapat perusahaan yang tidak menyusun struktur dan skala upah dan tidak memberitahukan kepada pekerja maka dapat dikenakan sanksi.<sup>19</sup> Mengenai hal apa saja yang dapat bisa mengakibatkan pengusaha dikenakan sanksi administratif ialah jika pengusaha tidak memberikan kompensasi bagi buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pengusaha tidak menyusun struktur dan skala upah, pengusaha tidak memberikan bantuan kepada keluarga buruh jika buruh yang bersangkutan ditahan oleh pihak berwajib, dan jika pemberian bantuan tersebut terlambat atau lebih lama dari ketentuan yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang.<sup>20</sup>

Ketentuan sanksi pidana dan sanksi administratif terkait pengupahan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Perpu No.2 Tahun 2022 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Nomor 2003 jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo. Perpu Nomor 2 Tahun 2022 jo.

<sup>18</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

<sup>19</sup> Wulandari, Triana Rejekingsih, Muh. Hendri Nuryadi, *Op.,cit.*, hlm.71.

<sup>20</sup> Raushan Aljufri, Fasya Y.Yahya, *Op.,cit.*, hlm.10.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan dan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Pengaturan struktur dan skala upah di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 92 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah, serta melakukan peninjauan dan selebihnya diatur dalam keputusan menteri. Selain itu, struktur dan skala upah juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang merupakan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo Perpu Nomor 2 Tahun 2022 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menyatakan pada pasal 20 ayat (1) guna mewujudkan upah yang berkeadilan. Selain itu, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang struktur dan skala upah menyatakan bahwa masing-masing perusahaan wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi masing-masing karyawan. Bahkan ada sanksi untuk perusahaan yang tidak menerapkan struktur dan skala upah berdasarkan Permenaker tersebut. Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016 dapat berupa Teguran tertulis, Pembatasan kegiatan usaha, Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, Pembekuan kegiatan usaha.

#### B. Saran

Dalam hal menetapkan struktur dan skala upah perusahaan harus lebih memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Masih banyak perusahaan yang belum menyusun struktur dan skala upah dan menetapkannya dibawah ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan seharusnya pemerintah melakukan survei tentang permasalahan tersebut. Pemerintah juga harus bertindak lebih tegas.

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. BUKU

Zainal Asikin et.,all, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet - 10 , Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.45.



## B. PERUNDANG-UNDANGAN

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## C. ARTIKEL/ JURNAL

Chika Agishintya, Siti Hajati Hoesin, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberi Upah Di Bawah Upah Minimum*, Jurnal Selesik, Vol. 7, No.9, Desember 2021, hlm. 95.

Edward Stephanus dan Stevany Salim, *Pelaksanaan Kenaikan Upah Berkala Dihubungkan Dengan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Jurnal Kertha Semaya, Vol.10.No.3 Tahun 2022, hlm.649.

May Sarah, Hendra Gunawan, *Penentuan Struktur dan Skala Upah Metode Skala Ganda Berurutan Sederhana*, Jurnal Akuntansi Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.2, No.2 17 November 2014.

Nila Juwita Mahulete, Sarah Selfina Kuaaty, dan Sabari Faturuba, *Perlindungan Tenaga Kerja Tanpa Kontrak Kerja Pada Kapal Penangkap Ikan (Bobo)*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 1, No.9, November 2021, hlm. 919.

*Penyusunan Struktur dan Skala Upah*” <https://www.gajimu.com>, (Diakses pada tanggal 13 Mei 2023 pukul 12.00 wib).

“*Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Permenaker Nomor 1 Tahun 2017*” <https://sleekr.co>, (Diakses pada tanggal 31 Juni 2023 pukul 23:00 wita).

Wulandari, Triana Rejekiningsih, Muhammad Hendri Nuryadi, *Peran Pemerintah Dalam Mengupayakan Hak Atas Upah Yang Layak Bagi Pekerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)*, Jurnal Pkn Progresif, Vol. 14. No. 1 Juni 2019, hlm. 67.