

---

## IMPLEMENTASI PENERAPAN UPAH MINIMUM KOTA MATARAM TERHADAP PEKERJA PADA PT. INDOFARMA GLOBAL MEDIKA

### THE IMPLEMENTATION MATARAM MINIMUM WAGE TO WORKERS AT PT. INDOFARMA GLOBAL MEDIKA

**NADIA PRIHATININGRUM**

Fakultas Hukum, Universitas Mataram

Email: nadiaprihatiningrum@gmail.com

**LALU HUSNI**

Fakultas Hukum, Universitas Mataram

Email: laluhusni@unram.ac.id

#### ABSTRAK

Pemberian Upah Minimum merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan dalam memberikan hak bagi pegawainya dalam hal ini PT. Indofarma Global Medika yang berdomisili di kota Mataram yang memiliki pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Penerapan upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika yang diterapkan berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat (NTB) Nomor 561 – 793 Tentang Upah Minimum Provinsi NTB Tahun 2023. Yang menetapkan upah minimum Kota Mataram sebesar Rp. 2.598.079 dikatakan sudah terimplementasi karena faktor yuridis dan faktor non yuridis yang diterapkan oleh PT. Indofarma Global Medika.

**Kata kunci :** *Implementasi; Upah Minimum Kota; Pekerja.*

#### ABSTRACT

*A given minimum wage to workers is an obligation for companies to provide rights for their employees, in this case, PT. Indofarma Global Medika is domiciled in Mataram and has permanent employees and non-permanent employees. The implementation of the Mataram minimum wage to workers at PT. Indofarma Global Medika is implemented based on the Governor of West Nusa Tenggara (NTB) Regulation Number 561 – 793 concerning the Minimum Wage for the Province of West Nusa Tenggara in 2023. This regulation stipulates the minimum wage for the Mataram at Rp. 2,598,079 and this has been implemented because of the juridical and non-juridical factors implemented by PT. Indofarma Global Medika.*

**Keywords :** *Implementation; City Minimum Wage; Workers.*

#### I. PENDAHULUAN

Pekerjaan ialah suatu kegiatan (*aktivitas*) dimana seorang individu melakukan perbuatan untuk memperoleh imbalan atau upah. Upah yang didapatkan sesuai dengan isi kesepakatan atau kontrak antara kedua belah pihak ataupun lebih, upah merupakan hal yang wajib diberikan setelah seorang individu telah melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam tatanan hukum Indonesia telah di atur mengenai tenaga kerja beserta standar upah yang harus diberikan oleh masing – masing tingkat upah dan disesuaikan dengan ukuran kerja.

Upah menurut Undang – Undang adalah hak pekerja/buru yang diteria dan dinyatakan dalam bentuk uang sebaga imbalan drai pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga nya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berikut pengertian tentang tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud tenaga kerja adalah:

*“Setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”*

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>1</sup> Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

*“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.*

Permasalahan yang akan diteliti yakni, bagaimana implementasi penerapan upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika dan faktor yang mendorong penerapan upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi penerapan upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika dan faktor yang mendukung diterapkannya upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika. Adapun manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan praktis, manfaat teoritis diharapkan dapat menjadi sumbangsih pemikiran dalam dalam memberikan masukan terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Selain itu juga diharapkan bermanfaat sebagai litelatur dalam penyusunan karya tulis ilmiah serta menambah khasanah keilmuan dalam perkembangan teori ilmu hukum di Indonesia. Manfaat praktis yaitu dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat terhadap aspek hukum dalam masalah penerapan upah minimum.

<sup>1</sup> Zainal Asikin,dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, cetakan ke-11, Jakarta, Mei 2016. Hlm 10 – 11.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan konseptual, pendekatan perundang – undangan dan sosiologis.

## III. PEMBAHASAN

### 3.1. Implementasi Penerapan Upah Minimum Kota Mataram Terhadap Pekerja Pada PT. Indofarma Global Medika

#### 3.1.1. Peraturan Mengenai Penerapan Upah Minimum

Dalam penerapan upah minimum dapat dilihat dari berbagai peraturan yang berlaku untuk menerapkan upah minimum antara lain :

1. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 tahun 2022 sebagai pengganti dari Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam Pasal 23
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Perhitungan Upah minimum dibagi menjadi dua, yakni upah minimum versi pemerintah dan upah minimum versi buruh. Dalam Peraturan Menteri No.13 Tahun 2012 yang terdiri atas 60 komponen, KHL(kebutuhan hidup layak) tersebut seharusnya hanya untuk pekerja/buruh lajang dengan masa kerja di bawah 1 tahun. Adapun rinciannya sebagai berikut <sup>2</sup>:

1. Komponen makan dan minuman
2. Komponen sandang
3. Komponen perumahan
4. Komponen pendidikan
5. Komponen kesehatan
6. Komponen transportasi: dan
7. Komponen rekreasi dan tabungan

Yang membedakan antara perhitungan upah minimum versi buruh. Dalam Peraturan Menteri No.13 Tahun 2012 yang mengatur berbagai kebutuhan buruh dianggap tidak sesuai dengan standar hidup yang layak. Namun setidaknya ada 163 komponen KHL (kebutuhan hidup layak) yang harus diperhitungkan dan ditambah dengan komponen aneka kebutuhan.

#### 3.1.2. Kebijakan Pemerintah Kota Mataram Mengenai Upah Minimum Kota

Tujuan utama pemerintah mengatur kebijakan upah minimum adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pemerintah secara periodik menyesuaikan

<sup>2</sup> R. Joni Bambang S, Op.cit., Hlm 248 – 256.

kenaikan upah minimum untuk mencerminkan perubahan tingkat kesempatan kerja, produktivitas pekerja, dan penetapan per kapita. Regulasi yang menjadi acuan dalam penyusunan upah minimum 2022 adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan sebagai berikut <sup>3</sup>:

1. Upah minimum Provinsi yaitu upah yang ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi atau data pertumbuhan ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud meliputi variable seperti; paritas daya beli; tingkat penerapan tenaga kerja ; dan median upah yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistic.

2. Upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu, meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada Kabupaten/Kota yang bersangkutan

### **3.1.3. Kebijakan Perusahaan PT.Indofarma Global Medika Dalam Menerapkan Upah Minimum Terhadap Pekerja**

PT. Indofarma Global Medika merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2000 dan merupakan anak perseroan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan distribusi obat, alat kesehatan, dan perbekalan kesehatan serta solusi bisnis Laboratorium Rumah Sakit Terpadu. PT. Indofarma Global Medika saat ini mempunyai pekerja/buruh yang berjumlah 12 orang staff/pekerja tetap dan pekerja tidak tetap .

Dalam merekrut pegawai PT. Indofarma Global Medika sendiri menggunakan dua metode, yakni diseleksi langsung oleh pihak kantor pusat dan melalui pihak vendor (pihak ketiga). Untuk pegawai yang diseleksi oleh kantor pusat akan menerima surat kerja (SK) yang bersifat tetap. Sedangkan bagi pekerja yang diterima mealui vendor, akan menerima kontrak kerja yang memiliki jangka waktu sesuai dengan kontrak yang telah disetujui antara PT. Indofarma Global Medika dengan pihak vendor. Tidak hanya itu, penerapan upah minimum antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap juga berbeda. Hal ini dikarenakan oleh metode perekrutan serta penandatanganan kontrak kerja antara PT. Indofarma Global Medika dengan pihak pekerja.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan diketahui bahwa perusahaan memberikan upah kepada pekerja dengan sistem bulanan yang diberikan setiap tanggal 1 melalui Bank, besaran perbulan upah pokok yang diterima oleh pegawai tetap yakni sesuai dengan jabatan/kedudukan pada PT. Indofarma Gloal Medika yaitu, sebagai berikut :

1. Staff intern/ magang Rp. 1.500.000, sd Rp.4.000.000
2. Assistant manager/ junior manager : Rp. 10.000.000,.
3. Staff marketing Rp.3.000.000
4. Staff medis level senior supervisor Rp. 7.000.000
5. Staff logistik Rp.4.600.000

<sup>3</sup>Lalu Hadi Adha, Op.cit.,Hlm 192 – 193

6. Accounting Rp.4.000.000
7. Apoteker Rp.5.000.000
8. Asisten apoteker Rp.3.000.000, –sd Rp.4.000.000

Sumber : PT. Indofarma Global Medika

Sedangkan besaran upah pokok yang diterima oleh pegawai tidak tetap yakni Rp.2.600.000 Dan tunjangannya sebesar Rp.1.200.000. Hal ini mengikuti besaran upah yang disepakati dengan kontrak kerja yang dilaksanakan bersama vendor (pihak ketiga) dan disini upah minimum bagi pegawai tidak tetap mengikuti upah minimum yang berlaku ditempat kedudukan vendor yakni Bali

PT. Indofarma Global Medika Cabang menerapkan sistem pemotongan upah sebesar Rp.35.000 bagi karyawan yang tidak hadir dengan alasan yang jelas. Hal ini sesuai dengan ketentuan pada Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 Ayat 1, pihak perusahaan berhak untuk tidak membayarkan upah karyawan jika mereka tidak menjalankan kewajibannya. Akan tetapi, untuk beberapa alasan, karyawan juga berhak untuk mendapat jatah cuti dari pekerjaan karena alasan tertentu.

Perusahaan PT. Indofarma Global Medika Cabang Mataram telah menerapkan ketentuan besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota Mataram (UMK) terhadap pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap. Dengan mengikuti Kontrak Kerja yang telah disepakati oleh pihak kantor dengan para pekerjanya. Upah yang diberikan oleh PT. Indofarma Global Medika memberikan rata – rata diatas besaran Upah Minimum Provinsi maupun Kabupaten/Kota.

### **3.2. Faktor yang mempengaruhi implementasi penerapan upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika.**

Dalam penerapan upah minimum tidak serta merta suatu kebijakan dapat diterapkan dan diterima dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari faktor yang mendorong diterapkannya upah minimum diatas rata – rata pad apekerja pada PT. Indofarma Global Medika. Mengingat bahwa lokasi dari suatu wilayah kerja dapat mempengaruhi penetapan upah minimum pada suatu daerah. Mengingat bentuk dan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja pada PT. Indofarma Global Medika yang menjadi dasar pemberian upah pada kantor tersebut.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat diketahui faktor – faktor sebagai pendorong dan penghambat dari penerapan upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT.Indofarma Global Medika sebagai berikut :

#### **3.2.1. Faktor Yuridis**

Ada beberapa hal yang menjadi faktor pendorong diterapkannya Upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika.

1. Faktor hukum

Penetapan upah minimum diterapkan oleh pemerintah sebagai langkah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh. Perlindungan itu bertujuan agar pekerja atau buruh tidak dibayar terlalu rendah akibat ketidakseimbangan pasar kerja. Hal ini dituangkan ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan sebagai peraturan turunan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam permenaker No.1 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa masing – masing perusahaan wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan jabatan, golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi masing – masing karyawan. Hal ini dilakukan guna menganalisa jabatan, mengevaluasi jabatan, dengan membandingkannya satu sama lain, dan sebagai upaya penentu struktur dan skala upah dengan mematok upah minimum yang akan diberikan berdasarkan kemampuan perusahaan.

Berdasarkan peraturan tersebut jelas perusahaan yang tidak menerapkan upah minimum sesuai dengan ketentuan peraturan yang diatur akan dikenai sanksi. Dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan yang melanggar sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 90 ayat (1) akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

## 2. Penegak Hukum

Dalam penegakkan hukum yang diatur dalam instruksi presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam rangka keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja, didalam instruksi tersebut terdapat 7 lembaga yang di instruksikan oleh presiden dalam upaya untuk menyelaraskan kebijakan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi nasional serta untuk mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja, yaitu sebagai berikut :

- 3.2.1.1. Menteri koordinasi bidang perekonomian
- 3.2.1.2. Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi
- 3.2.1.3. Menteri Dalam Negeri
- 3.2.1.4. Menteri Perindustrian
- 3.2.1.5. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia
- 3.2.1.6. Gubernur.
- 3.2.1.7. Bupati/ Wali Kota.

### 3.2.2. Faktor Non Yuridis

Adanya penetapan upah minimum tentunya akan mempengaruhi kinerja dan perkembangan perusahaan. Hal ini memerlukan banyak pertimbangan mengingat bahwa penerapan upah minimum berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan

dan pekerja demi mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh Faktor upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah didalam pelaksanaannya, antara lain :

1. Kelancara operasional
2. Omzet yang cukup baik diterima oleh perusahaan
3. Biaya operasional yang memadai.

#### **IV. PENUTUP**

##### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hal-hal yang telah diuraikan pada bab- bab sebelumnya, dan dari hasil penyusun maka dapat di ambil kesimpulan :

1. Implementasi penerapan upah minimum Kota Mataram terhadap pekerja pada PT. Indofarma Global Medika diterapkan sesuai dengan putusan Gubernur Nusa Tenggara Barat (NTB) Nomor 561-793 Tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah yang diberikan oleh PT. Indofarma Global Medika kepada pekerjanya rata- -rata diberikan di atas ketentuan nilai upah minimum Provinsi maupun upah minimum Kabupaten/Kota. Sehingga tidak melanggar suatu ketentuan apapun.
2. Faktor yang mempengaruhi penerapan Penetapan Upah Minimum Kota Mataram terhadap pekerja PT. Indofarma Global Medika Cabang Mataram dari hasil wawancara yaitu sebagai berikut:
  - a. Faktor Yuridis
 

Faktor Yuridis terdiri atas Hukum dan Penegak Hukum.
  - b. Faktor Non Yuridis
    - 1) Faktor Non Yuridis terdiri atas Kelancara operasional
    - 2) Omzet yang cukup baik diterima oleh perusahaan
    - 3) Biaya operasional yang memadai.

##### **4.2. Saran**

1. Bagi perusahaan yang berdomisili di Nusa Tenggara Barat (NTB) sebaiknya dalam menerapkan upah minimum terhadap pekerja atau buruh harus lebih memerhatikan peraturan yang berlaku diwilayah tempat domisilinya. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi pemberian upah yang tidak sesuai dengan upah minimum yang berlaku sehingga dapat melindungi hak-hak pekerja buruh
2. Dalam meningkatkan kesejahteraan kerja bagi pekerja/buruh diharapkan perusahaan dapat menerapkan ketentuan pemberian upah seperti tunjangan tetap dan tunjangan lainnya
3. Diharapkan bagi perusahaan yang berdomisili di Nusa Tenggara Barat (NTB) agar lebih memerhatikan penerapan pemberian upah kepada pekerja buruh agar terhindar dari sanksi apabila pemberian upah yang.

4. Dengan adanya variasi dalam pemberian upah minimum pekerja/buruh pada perusahaan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga tingkat kesejahteraan pekerja buruh dapat meningkat dan dampak beresiko positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Zaenal Asikin, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Mei.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Lalu Hadi Adha, 2022, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Bangsa (IKAPI), Mataram.

### B. Peraturan Perundang – Undangan

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 tahun 2022 sebagai pengganti dari Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Indonesia, Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum
- Indonesia, Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.