



ISSN Print:  
e-ISSN: 2657-0343



**Kantor Editor:** Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Palembang Sumatera Selatan-30139 Indonesia.

Telepon: +62711-580063 Fax: +62711-581179

E-mail : [lexlata@fh.unsri.ac.id](mailto:lexlata@fh.unsri.ac.id)

Website : <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/LexS>

## PENERAPAN UPAH MINIMUM PEKERJA PERUSAHAAN JASA PEMBIAYAAN DI PROVINSI SUMATERA SELATAN DALAM ANALISIS HUKUM YANG RESPONSIF

Oleh:

Diah Ayu Riska Pertiwi\*

**Abstrak:** Pengaturan upah harus berlandaskan prinsip keadilan yang mengacu pada unsur yang responsif, dimana hukum responsif adalah hukum yang mampu melayani kebutuhan dan kepentingan sosial masyarakat. Penekanan pada hakikat hukum responsif yaitu mencerminkan rasa keadilan masyarakat dan tercapainya keadilan substantif. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif menggunakan pendekatan Undang-Undang, konseptual dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum dalam komponen hidup layak yang ditetapkan oleh Pemerintah Sumatera Selatan telah memenuhi semangat hukum yang responsif namun dalam tataran pelaksanaan penerapan gaji dari beberapa perusahaan *multifinance* di Sumatera Selatan belum melaksanakan penerapan UMP bagi pekerja. Kemudian terkait implikasi perusahaan *multifinance* di Provinsi Sumatera Selatan dalam menerapkan UMP secara optimal berakibat meningkatnya pengeluaran dari sektor upah sementara, pada pengembangan usaha mengalami penurunan apalagi dalam masa pandemi saat ini. Menurut penulis, masih ada perusahaan yang belum menerapkan, namun pendapatan pekerja masih dapat diakomodir melalui reward atau insentif. Ini jelas masih belum memenuhi tujuan UMP bagi para pekerja.

**Kata Kunci:** upah minimum, perusahaan jasa pembiayaan, hukum responsif

**Abstract:** Wage arrangements must be based on the principle of justice which refers to responsive elements, where responsive law is a law that is able to serve the needs and social interests of the community. Emphasis is on the nature of responsive law, which reflects a sense of community justice and the achievement of substantive justice. The research method used is normative research using a law, conceptual and case approach. The results of the study indicate that the minimum wage in the decent living component set by the Government of South Sumatra has fulfilled the spirit of a responsive law, but at the level of implementing the application of salaries, several *multifinance* companies in South Sumatra have not implemented the implementation of the UMP for workers. Then related to the implications of multi-finance companies in South Sumatra Province in optimally implementing the UMP resulting in increased spending from the temporary wage sector, business development has decreased, especially during the current pandemic. According to the author, there are still companies that have not implemented it, but workers' income can still be accommodated through rewards or incentives. This clearly still does not meet the objectives of the UMP for workers.

**Keywords:** minimum wage, financing service company, responsive law

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 21 Juni 2021  
 Revisi : 15 Agustus 2021  
 Disetujui : 04 Oktober 2021

\*Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang, Sumatera Selatan. Email: Diahayuriskapra@gmail.com

**LATAR BELAKANG**

Pada hakikatnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan kerja kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Topik yang menarik untuk dibahas dalam pola hubungan antara buruh dan pengusaha salah satunya adalah mengenai sistem pengupahan pengusaha kepada buruh.<sup>1</sup>

Upah merupakan salah satu isu sensitif yang rentan menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Dalam suatu perusahaan apabila terdapat kebijakan yang kurang adil, wajar dan profesional terkait pengaturan pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu perselisihan hubungan industrial diantar pekerja dan perusahaan. Sebaliknya apabila pengaturan terkait pengupahan dalam suatu perusahaan telah dirancang secara adil, wajar dan profesional maka akan memberikan implikasi positif terhadap iklim kerja yang kondusif dan berkonsekuensi terhadap peningkatan produktifitas dan timbulnya hubungan harmonis antara perkerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan.<sup>2</sup>

Pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan selalu di inginkan oleh semua pihak. Keadilan dalam pengaturan upah akan berpedoman pada asas-asas pengupahan yang baik.<sup>3</sup> Pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat (UUK) bahwa: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi *penghidupan yang layak* bagi kemanusiaan”.

---

<sup>1</sup> Oki Wahyu Budijanto. “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan Ham”. *De Jure* 17, no.3 (2017): 395-412.

<sup>2</sup> Kadek Agus Sudiarawan dan Putu Ade Hariestha Martana. “Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada sektor Kepariwisata di Kabupaten Badung Provinsi Bali”. *Supremasi Hukum* 28, no.1 (2019): 33-56.

<sup>3</sup> Yetniwati. “Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan”. *Mimbar Hukum* 29, no. 1 (2017): 82-95.

Upah yang layak harus didasarkan pada suatu kriteria tertentu.<sup>4</sup>Sebab dengan pemberian kriteria secara Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Penghasilan yang layak yang dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar (penghasilan yang layak dalam bentuk upah dan pendapatan non upah).

Menurut pendapat Philippe Nonet dan Philip Selznick hukum yang responsif adalah hukum yang mampu melayani kebutuhan dan kepentingan sosial. Penekanan pada hakikat hukum responsif adalah mencerminkan rasa keadilan masyarakat dan tercapainya keadilan substantif. Berdasarkan kebesaran tabel 4 kebutuhan hidup layak (KHL) tiap bulan Rp. 3.600.000,- disisi lain rata-rata Upah Minimum Pekerja di Pulau Sumatera masih berkisar dibawah Rp. 3.000.000,- berdasarkan fakta tersebut. Jadi hanya mencapai Rp. 3.000.000,- /perbulan harusnya upah minimum pekerja itu sejalan dengan kebutuhan hidup layak. Idealnya aturan upah minimum pekerja harus sejalan dan merespon kebutuhan hidup yang layak (KHL). Berikut komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 yaitu :

1. Makanan & Minuman
2. Sandang
3. Perumahan
4. Pendidikan
5. Kesehatan
6. Transportasi
7. Rekreasi dan Tabungan

Penetapan Upah Minimum berdasarkan pada komponen hidup layak (KHL) hanya di peruntukan bagi pekerja lajang, namun yang telah menikah belum ada komponen yang mengatur. Ketika pekerja/ buruh di hadapkan pada kondisi tersebut, maka tidak ada pilihan lain dan tidak ada daya tawar lagi kecuali memilih untuk tetap bekerja walaupun dengan upah

---

<sup>4</sup> M. Yahya Harahap. "Citra Penegakan Hukum". *Varia Peradilan* 10, no. 116 (1995): 114-154.

tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Belum tuntas persoalan tentang upah minimum pekerja terlebih lagi pematuhannya yang dikaitkan dengan komponen hidup layak telah ditetapkan pula Undang-Undang Cipta Kerja pada tanggal 05 Oktober 2020 yang mana belum dapat dipahami secara jelas Undang- Undang Cipta Kerja tersebut dalam kaitannya dengan upah minimum.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif dengan jalan menginventarisasi dan menelaah bahan pustaka (data sekunder) melalui studi kepustakaan.<sup>5</sup> Penelitian hukum pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang di dasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.<sup>6</sup>

## **ANALISIS DAN DISKUSI**

### **Analisis hukum responsif terhadap upah minimum dalam hubungan komponen hidup layak.**

Penetapan upah mempunyai makna strategis dalam pembinaan hubungan industrial baik terhadap pekerja maupun pengusaha. Setiap pekerja ingin meningkatkan kesejahteraannya melalui penerimaan upah dan pengusaha berkewajiban membayarnya. Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di lingkungan kerja perlu disamakan persepsi tentang bagaimana kebijakan upah serta dampak yang dapat mengeliminir setiap permasalahan yang berkembang di lingkungan kerja. Ketenangan bekerja akan berdampak terhadap penigkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan dalam berusaha terutama akan berdampak terhadap ketenangan sosial politik suatu negara.

Untuk dapat memberikan pandangan yang seragam dalam hal penetapan upah, Dewan pengupahan merekomendasikan kepada walikota untuk mendapatkan penetapan Gubernur. Banyak hal yang perlu dikaji dalam hal penetapan upah tersebut karena tanpa kita sadari

---

<sup>5</sup>Ronny Hanitijo Soemitro. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm. 10.

<sup>6</sup>Burhan Bungin. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hal.83.

bahwa masing masing unsur mempunyai kepentingan berbeda, sehingga kajian akademis diperlukan agar penetapan upah menjadi realistis bagi pekerja, pengusaha maupun pihak pemerintah.<sup>7</sup> Sejak diluncurkannya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat 4, yang menyatakan sebagai berikut: “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”

Standar Komponen Hidup Layak (KHL) di dasarkan berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 yaitu: “KHL terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.”

Hukum responsif merupakan sebuah tatanan atau sistem yang inklusif dalam arti mengaitkan diri dengan sub sistem soail non hukum, terkecuali dengan kekuasaan. Hukum responsif menurut Nonet-Selznick merupakan suatu upaya dalam menjawab tantangan untuk melakukan sintesis antara ilmu hukum dan ilmu sosial. Dalam tipe responsif, hukum akan selalu dikaitkan pada tujuan-tujuan di luar narasi tekstual itu sendiri yang disebut sebagai “*the sovereignty of purpose*” yang mengkritik doktrin *due process of law*.

Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak lansung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan.

Penetapan upah minimum menjadi kewenangan pemerintah daerah, sesungguhnya menimbulkan permasalahan karena hanya ada satu nilai UMK yang berlaku bagi semua perusahaan tanpa mempertimbangkan besar atau kecilnya perusahaan, sehingga perusahaan kecil akan kesulitan memenuhi aturan tersebut. Melihat dari sisi jumlah penduduk dan

---

<sup>7</sup> Diana Fajarwati. “Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Upah”. *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi* 1, no.1 (2010): 1-8.

lapangan kerja yang tidak seimbang maka akan melemahkan posisi tawar pekerja/buruh, sehingga akan mempengaruhi tingkat upah terutama bagi pekerja dengan tingkat kemampuan rendah, upah pekerja/buruh tidak layak dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Hak buruh mendapatkan upah merupakan kewajiban pengusaha selama ia melakukan pekerjaannya. Fungsi Upah dalam hubungan kerja diharapkan sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan, pemenuhan kebutuhan utama dari pekerja agar dapat hidup layak, perwujudan keadilan sosial, mendorong disiplin, meningkatkan produktifitas kerja, memberi rasa aman dan kepastian. Fungsi upah berkaitan erat dengan penghargaan kepada pekerja yang menerimanya, bahwa hasil pekerjaan seseorang dihargai oleh majikannya dan sebagai manifestasi hasil kerja yang dilakukan oleh buruh dalam proses produksi. Apabila hubungan timbal balik antara upah dan produksi berjalan dengan baik, maka secara berlangsung sampai titik tertentu diharapkan buruh mampu bekerja secara maksimal dapat meningkatkan prestasi atau produktivitas dan penghasilan. Upah Minimum juga menjadi sarana dalam menumbuhkan komunikasi yang baik antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Teori Hidup layak dan teori pengupahan digunakan untuk menjawab permasalahan Hukum Responsif terhadap upah minimum dalam hubungan komponen hidup layak, teori hidup layak dan teori pengupahan merupakan salah satu teori yang fokus kajiannya adalah memberikan komponen hidup layak bagi pekerja.

### **Implikasi Perusahaan di Provinsi Sumatera Selatan dalam menerapkan upah minimum yang layak bagi pekerja**

Penetapan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:<sup>8</sup>

1. Penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan Upah minimum kabupaten/kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
  - a. Kebutuhan hidup minimum (KHM);

---

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai Daerah Otonomi.

- b. Indek harga konsumen (HK);
  - c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
  - d. Upah pada umumnya yang berlaku didaerah tertentu dan antar daerah;
  - e. Kondisi pasar kerja;
  - f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.
2. Untuk penetapan upah minimum sector provinsi (UMSP) dan Upah minimum sector Kabupaten/kota (UMSK), disamping mempertimbangkan butir 1 diatas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Sedangkan dalam Pasal 4 ayat (5) peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VII/2005 ditegaskan bahwa:<sup>9</sup>

“dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum provinsi, maka menetapkan upah minimum didasarkan pada nilai KHL kabupaten/kota terendah diprovinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu”.

Penerbitan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang sekaligus mencabut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.01/MEN/1999 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP226/MEN/2000 untuk melengkapi keberadaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 yang telah diterbitkan sebelumnya.

Apabila mengacu pada Pasal 89 dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mekanisme penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Dengan demikian:<sup>10</sup>

1. Penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) oleh Gubernur setelah adanya usulan/rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi.
2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Abdul Hakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti, hlm.45

Kabupaten/Kota (UMSK) oleh Gubernur setelah adanya rekomendasi Bupati/Walikota, yang disampaikan melalui Dewan Pengupahan Propinsi.

3. Khusus mengenai rekomendasi penetapan UMSP atau UMSK harus berdasarkan kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Peraturan perusahaan adalah aturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan, setiap dua tahun diperbaharui dan disahkan oleh pejabat berwenang, tertulis dan dapat tidak berbahasa Indonesia.<sup>11</sup>

Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kebutuhan/kota dan upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>12</sup>

Pengaturan mengenai hubungan kerja diatur dalam Pasal 50 Undang-undang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>13</sup> Menurut pendapat imam soepomo hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara seorang pekerja dengan seorang majikan.<sup>14</sup> Undang-undang ketenagakerjaan memberikan definisi hubungan kerja sebagai “hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan sebuah kesepakatan kerja yang didalamnya terdapat unsure pekerjaan, upah, dan perintah kerja. Dengan artian bahwa pekerja dijabarkan sebagai “siapa pun yang bekerja dan menerima upah atau bentuk pengupahan lainnya disisi lain hubungan kerja dapat dikatakan “pengusaha”. Para pihak dalam membuat suatu perjanjian harus sesuai dengan karakteristik dari perjanjian, yakni harus sesuai dengan dasar-dasar dari

---

<sup>11</sup> R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia. hlm. 125.

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm.224

<sup>13</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Lembaran Negara Nomor 39 tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara 4279

<sup>14</sup> Imam Soepomo. 2016. *Hukum Perubahan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan. hlm. 1.



suatu perjanjian.<sup>15</sup>

Dari penjelasan diatas, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implikasi perusahaan dalam menerapkan upah minimum yang layak bagi pekerja, maka penulis mendapatkan data yang diperoleh seperti dibawah ini:

#### 1. Faktor ekonomi

Dimana peningkatan upah minimum hanya memberikan dampak positif terhadap mereka yang bekerja disektor formal. Pada intinya, peningkatan upah minimum di Indonesia bukan merupakan kebijakan yang efektif untuk mengatasi kemiskinan dan ketimpangan peningkatan, mengingat mayoritas masyarakat miskin bekerja disektor informal. Hal ini dikarenakan peningkatan upah minimum di sekor formal tersebut tidak memiliki dampak sepilopper terhadap sektor informal. Dengan kata lain, upah pada sektor informal tidak mengikuti perubahan pada upah sektor formal. Dampak negatif yang mungkin muncul karena adanya peningkatan upah minimum selain meningkatnya pengangguran adalah naiknya tingkat inflasi. Peningkatan upah minimum yang relatif tinggi menimbulkan peningkatan biaya produksi yang menyebabkan perusahaan harus mengurangi jumlah produksi dengan cara menghentikan sebagian tenaga kerja nya. Dengan demikian, mereka yang menikmati peningkatan upah minimum adalah mereka yang tetap memiliki pekerjaan tentunya hal ini akan mendorong peningkatan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Gangguan perekonomian atas peningkatan upah minimum menyebabkan sisi penawaran menjadi berkurang, namun disisi lain permintaan juga meningkat kedua ini akan memberikan tekanan terhadap inflasi. Meningkatnya inflasi tersebut juga memberikan dampak negatif terhadap daya beli masyarakat, terutama masyarakat miskin. Berkurangnya kemampuan daya beli mereka mendorong meningkatnya kemiskinan dan ketimpangan pendapatan.

#### 2. Faktor sosial

Dengan upah minimum yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan mengurangi jumlah produksi sehingga perusahaan memberhentikan sebagian tenaga kerjanya, yang dapat menyebabkan meningkatnya angka pengangguran.

---

<sup>15</sup> Dwi N. "Karakteristik Perjanjian Kerjasama Operasi/Joint Operation". *Lex Lata* 1, no.3 (2019): 199-210.

### 3. Faktor budaya

Dengan upah yang meningkat kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi lebih baik sehingga berdampak besar bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas produk yang dihasilkan.

### 4. Faktor politik

Peningkatan upah minimum daerah mengikuti pertumbuhan ekonomi dan inflasi, penerapan upah minimum dilakukan atas kesepakatan 3 pihak yaitu: serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah daerah atau yang disebut dengan dewan pengupahan. Meskipun demikian keputusan akhir masi di tangan pimpinan daerah, pemimpin daerah di Indonesia sendiri, baik itu bupati, wali kota, maupun gubernur di pilih langsung oleh rakyat, dimana calon-calon pemimpin daerah pada umumnya di munculkan oleh partai politik, yang membuat mereka sendiri adalah seorang politisi. Para politisi cenderung hanya peduli terhadap kemenangan pemilihan agar mereka berkuasa. Oleh karenanya politisi hanya akan memilih dan melaksanakan kebijakan yang berdampak kepada peningkatan elektabilitas mereka sehingga terdapat probabilitas bahwa kebijakan upah minimum di Indonesia ini dijadikan alat politik bagi politisi-politisi. Menjelang pemilihan pemimpin daerah pertahana dapat memberikan sinyal kepada masyarakat bahwa mereka adalah pembuat kebijakan yang kompeten dengan meningkatkan upah minimum yang signifikan. Peningkatan upah menjelang pemilihan ini bisa tidak melalui perhitungan yang matang, sehingga peningkatan upah tersebut melebihi tingkat idealnya. Dampaknya perusahaan dapat terbebani biaya produksi yang tinggi, sehingga menyebabkan mereka mengambil opsi memberhentikan sebagian pekerja mereka.

Teori Responsif dan Teori Keputusan digunakan untuk menjawab permasalahan tentang implikasi perusahaan dalam menerapkan upah minimum yang layak bagi pekerja. Teori responsif dan teori keputusan merupakan teori yang fokus kajiannya menerapkan upah minimum yang layak bagi pekerja.

## **KESIMPULAN**

Upah minimum dalam komponen hidup layak yang ditetapkan oleh Pemerintah Sumatera Selatan telah memenuhi semangat hukum yang responsif namun dalam tataran

pelaksanaan penerapan gaji dari beberapa perusahaan multifinance di Sumatera Selatan belum melaksanakan penerapan UMP bagi pekerja.

Implikasi perusahaan multifinance di Provinsi Sumatera Selatan dalam menerapkan UMP secara optimal akan berakibat dari sisi keuangan meningkatnya pengeluaran dari sektor upah sementara pada pengembangan usaha mengalami penurunan apalagi dalam masa pandemi saat ini. Menurut penulis, masih ada perusahaan yang belum menerapkan, namun pendapatan pekerja masih dapat diakomodir melalui reward atau insentif. Ini jelas masih belum memenuhi tujuan UMP bagi para pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Burhan Bungin. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Diana Fajarwati. 2010. “Kajian Akademis Dalam Pertimbangan Penyusunan Upah”. *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi* 1(1).
- Dwi N. 2019. “Karakteristik Perjanjian Kerjasama Operasi/Joint Operation”. *Lex Lata* 1(3).
- Imam Soepomo. 2016. *Hukum Perubahan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Kadek Agus Sudiarawan dan Putu Ade Hariestha Martana. 2019. “Implikasi Hukum Pengaturan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Badung Terhadap Pelaku Usaha Pada sektor Kepariwisata di Kabupaten Badung Provinsi Bali”. *Supremasi Hukum* 28(1).
- M. Yahya Harahap. 1995. “Citra Penegakan Hukum”. *Varia Peradilan* 10(116).
- Oki Wahyu Budijanto. 2017. “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan Ham”. *De Jure* 17(3).
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ronny Hanitijo Soemitro.1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yetniwati. 2017. “Pengaturan Upah Berdasarkan pada Prinsip Keadilan”. *Mimbar Hukum* 29(1).