



Kedudukan Hukum Penetapan Upah di Atas 1 (Satu) Tahun Secara Bipartit Ditinjau dari Hukum Positif

Hasan Nur Arif¹

¹Universitas Nusa Putra, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia,
hasan.arif@nusaputra.ac.id

Corresponding Author:hasan.arif@nusaputra.ac.id¹

Abstract: *Wage determination remains a crucial issue in industrial relations in Indonesia, particularly regarding wages for employees who have worked for more than one year. Wage agreements made outside the annual government mechanism are often reached through bipartite negotiations between employers and workers. However, the legal standing of such agreements is not clearly defined under Indonesian positive law. This study analyzes the legal status of bipartite wage agreements lasting more than one year and the legal implications when disputes arise. This research uses a normative juridical method with a statutory, conceptual, and case approach. Primary data are obtained from legislation and court rulings, while secondary data include books, journals, and legal expert opinions. The data were analyzed descriptively and analytically to assess the correlation between legal norms and bipartite practices in wage-setting. The study finds that bipartite wage agreements exceeding one year are legally valid as long as they do not contradict minimum wage regulations and comply with contractual principles. Such agreements are binding under the freedom of contract and Article 1320 of the Indonesian Civil Code. However, in the event of a dispute, bipartite negotiations must be prioritized before escalating to mediation or the Industrial Relations Court. The research emphasizes the importance of legal certainty and government supervision to ensure fair and effective implementation of bipartite wage-setting practices.*

Keywords: *Wage Determination; Bipartite Negotiation; Labor Law; Legal Certainty; Employment Agreement*

Abstrak: Permasalahan pengupahan masih menjadi isu utama dalam hubungan industrial di Indonesia, terutama terkait penetapan upah pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Penetapan upah di luar mekanisme tahunan pemerintah sering dilakukan melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Namun, belum terdapat kejelasan hukum yang spesifik mengenai kedudukan sah dari perjanjian tersebut dalam perspektif hukum positif. Penelitian ini mengkaji bagaimana kedudukan hukum penetapan upah di atas satu tahun secara bipartit dan bagaimana implikasi hukumnya jika terjadi perselisihan. Metode yang digunakan adalah

yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan pendekatan kasus. Data primer berasal dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, sedangkan data sekunder dari buku, jurnal, dan pendapat ahli hukum. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis untuk menjelaskan keterkaitan antara norma hukum dan praktik bipartit dalam pengupahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan upah di atas satu tahun melalui perundingan bipartit memiliki dasar hukum yang sah sepanjang tidak bertentangan dengan upah minimum dan memenuhi asas-asas kontraktual. Perjanjian tersebut sah dan mengikat secara hukum berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Namun, jika timbul perselisihan, maka penyelesaian wajib melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu sebelum dilanjutkan ke mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini menegaskan perlunya kepastian hukum dan pembinaan dari pemerintah agar praktik bipartit berjalan efektif dan adil bagi semua pihak.

Kata Kunci: *Penetapan Upah; Perundingan Bipartit; Hukum Ketenagakerjaan; Kepastian Hukum; Perjanjian Kerja.*

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar dengan lebih dari 17.000 pulau dan populasi 270 juta jiwa menghadapi tantangan besar dalam bidang ketenagakerjaan. Sebagai negara hukum yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, Indonesia menempatkan hukum sebagai dasar pengaturan, termasuk dalam hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Konstitusi menjamin hak warga negara untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak (UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 33 ayat (1)), yang menjadi landasan filosofis dan normatif bagi pembentukan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan berfungsi mendukung tujuan pembangunan nasional, yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat secara adil dan makmur, sekaligus melindungi keberlangsungan usaha dan hak-hak dasar pekerja (Udiana, 2016). Landasan hukum formalnya termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini mengatur aspek penting seperti perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, cuti, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan. Upah sebagai hak pekerja didefinisikan sebagai imbalan dalam bentuk uang atau tunjangan yang dibayarkan oleh pengusaha sesuai perjanjian atau peraturan (Widianto, 2017). UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa upah meliputi tunjangan pekerja dan keluarganya. Upah minimum sendiri ditetapkan gubernur sebagai jaring pengaman, dengan komponen yang mencakup struktur upah, upah lembur, kompensasi bagi pekerja yang tidak masuk kerja, serta komponen lainnya (Jogaswitan, 2021).

Penetapan upah minimum dilakukan melalui Keputusan Gubernur yang bersifat administratif, setelah mendapat masukan dari Dewan Pengupahan yang bersifat tripartit (Perpres No. 107 Tahun 2004). Namun, dalam praktiknya, isu pengupahan sering memicu konflik. Buruh menuntut upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL), sedangkan pengusaha keberatan dengan kenaikan yang dinilai membebani perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2003). Kontroversi mencuat dengan terbitnya SK Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep.874-Kesra/2020 dan No. 561/Kep.882-Kesra/2022 yang menetapkan penyesuaian upah bagi pekerja dengan masa kerja satu tahun atau lebih. APINDO menolak kebijakan ini karena dianggap merugikan pengusaha, sementara serikat pekerja mendukungnya (Hasan, 2024). Dampaknya, sejumlah perusahaan melakukan relokasi ke Jawa Tengah yang memiliki upah minimum lebih rendah (Kompas, 2024).

Situasi ini menunjukkan adanya asimetri regulasi dalam sistem pengupahan, yang berpotensi mengganggu iklim investasi, memicu pemutusan hubungan kerja (PHK), dan

menimbulkan ketegangan sosial. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang adil melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha agar tercapai keadilan, kepastian hukum, dan keberlanjutan usaha (Syamsuddin, 2004). Penelitian mengenai kedudukan hukum penetapan upah melalui bipartit menjadi penting untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu metode penelitian hukum yang bertumpu pada studi kepustakaan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang relevan. Fokus penelitian diarahkan pada penetapan upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun melalui mekanisme perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menelaah aturan tertulis serta menilai konsistensi penerapannya dalam praktik hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan. Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang menganalisis berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan dan hukum positif yang mengatur mekanisme bipartit dalam menetapkan upah. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang menelaah konsep-konsep hukum mengenai perjanjian kerja, hubungan industrial, serta prinsip-prinsip hukum kontrak dalam konteks pengupahan. Ketiga, pendekatan kasus (*case approach*) yang dilakukan dengan mengkaji putusan-putusan pengadilan terkait sengketa upah yang timbul dari hasil perundingan bipartit, sehingga dapat dilihat bagaimana hukum diterapkan secara konkret di pengadilan (Marzuki, 2016; Fajar & Achmad, 2014).

Sumber data dalam penelitian ini terbagi ke dalam tiga kategori. Pertama, sumber hukum primer, berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, peraturan menteri, serta putusan pengadilan yang berkaitan langsung dengan penetapan upah dan perundingan bipartit. Kedua, sumber hukum sekunder, berupa buku-buku teks, artikel jurnal, serta pendapat ahli hukum yang membahas persoalan perjanjian kerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, sumber hukum tersier, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan referensi penunjang lain yang membantu memberikan pemahaman tambahan atas istilah maupun konsep hukum yang digunakan (Soekanto, 2009). Data yang diperoleh dari ketiga jenis sumber tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis. Analisis dilakukan dengan cara mendeskripsikan ketentuan hukum yang berlaku dan menghubungkannya dengan praktik di lapangan, kemudian menilai relevansinya terhadap perundingan bipartit dalam penetapan upah. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya memaparkan norma hukum, tetapi juga menilai implikasi dan konsistensi penerapannya terhadap perlindungan pekerja serta keberlangsungan usaha (Marzuki, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah merupakan elemen fundamental dalam hubungan kerja. Ia tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas tenaga dan waktu yang dicurahkan pekerja, tetapi juga sebagai sarana untuk menjamin keberlangsungan hidup yang layak. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, persoalan upah selalu dikaitkan dengan prinsip keadilan, kesetaraan, serta kepastian hukum (Soepomo, 2003). Hubungan industrial yang sehat menuntut adanya keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, di mana keduanya ditempatkan dalam posisi saling menghormati dengan tujuan akhir meningkatkan kesejahteraan bersama. Salah satu isu yang kerap muncul adalah penetapan upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Secara normatif, ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah berlaku terutama bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Setelah melampaui periode tersebut, posisi hukum pekerja bergeser: mereka tidak lagi hanya tunduk pada regulasi mengenai upah minimum, melainkan pada struktur dan skala upah internal

perusahaan atau kesepakatan yang lahir melalui mekanisme perundingan antara pekerja dengan pengusaha (Suwondo, 2018).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja) menegaskan kewajiban pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah yang mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi (Pasal 88C ayat (1)). Pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun memiliki hak normatif untuk mendapatkan penyesuaian upah secara proporsional. Meski demikian, praktik di lapangan menunjukkan bahwa kewajiban ini sering diabaikan. Tidak sedikit perusahaan menolak melakukan penyesuaian dengan dalih keterbatasan keuangan atau ketidakpastian kondisi ekonomi. Sebaliknya, banyak pekerja tidak memahami haknya terkait penyesuaian upah setelah satu tahun, sehingga terjadi kesenjangan antara regulasi dengan realitas. Dari sinilah perundingan bipartit memperoleh peran signifikan. Mekanisme ini berfungsi sebagai sarana hukum yang dapat menjembatani kepentingan pengusaha dan pekerja. Karena bersifat internal, hanya melibatkan kedua belah pihak tanpa kehadiran pihak ketiga, perundingan bipartit mengedepankan dasar musyawarah untuk mufakat (Marzuki, 2016). Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPPI) menegaskan keharusan setiap perselisihan hubungan industrial diselesaikan terlebih dahulu melalui mekanisme ini. Dengan demikian, penetapan upah di atas satu tahun melalui perundingan bipartit menempati posisi strategis: ia menyediakan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan kondisi finansialnya, sekaligus memberikan kepastian hukum atas hak-hak normatif pekerja.

Perundingan bipartit secara yuridis memiliki kedudukan yang sah dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dasar normatifnya tertuang dalam sejumlah instrumen hukum penting. Pertama, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan pada Pasal 3 bahwa setiap perselisihan wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit. Hanya apabila dalam waktu tiga puluh hari tidak tercapai kesepakatan, proses dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Kedua, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga menyatakan pada Pasal 88C ayat (2) bahwa struktur dan skala upah wajib disusun dengan mempertimbangkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Ketentuan ini memperlihatkan bahwa dialog sosial merupakan bagian sah dari proses penetapan upah. Ketentuan normatif lainnya tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Regulasi ini mengharuskan pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan melibatkan pekerja atau serikat pekerja dalam kerangka dialog sosial. Selain itu, Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengukuhkan dasar *pacta sunt servanda*, bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Hal ini memberi kekuatan hukum yang mengikat bagi hasil perundingan bipartit. Prinsip ini diperkuat dengan rujukan pada Konvensi ILO No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama. Meskipun belum sepenuhnya diratifikasi oleh Indonesia, prinsipnya telah diadopsi dalam hukum nasional, menegaskan pengakuan terhadap hak pekerja untuk berunding secara kolektif (ILO, 2015).

Hasil perundingan bipartit umumnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama (PB) dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) agar memperoleh kekuatan hukum tetap (*executorial title*). Kesepakatan semacam ini biasanya mencakup ketentuan mengenai kenaikan upah berdasarkan masa kerja, kinerja, serta kondisi keuangan perusahaan (Fajar & Achmad, 2014). Namun, beberapa kendala kerap muncul. Ada perusahaan yang belum memiliki struktur dan skala upah yang jelas, ada pula pekerja yang kurang memahami hak mereka atas penyesuaian upah, bahkan tidak jarang perusahaan menolak melakukan perundingan ulang dengan alasan keterbatasan finansial. Meskipun begitu, praktik

perundingan bipartit memberikan sejumlah manfaat signifikan. Ia mencegah perselisihan yang berkepanjangan, menyediakan ruang bagi pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam penetapan kebijakan pengupahan, serta berkontribusi pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Dengan demikian, perundingan bipartit tidak hanya sah secara hukum, tetapi juga relevan sebagai mekanisme efektif untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja.

Kesepakatan mengenai upah untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun merupakan bentuk konkret dari prinsip perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi standar kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Soekanto, 2009). Oleh karena itu, perjanjian bipartit mengenai upah jangka panjang tidak boleh merugikan pekerja, misalnya dengan menetapkan besaran upah di bawah standar minimum yang berlaku. Upah minimum yang ditetapkan pemerintah setiap tahun berfungsi sebagai *floor wage*, yakni batas bawah yang tidak boleh dilanggar. Walaupun pekerja dan pengusaha telah menyetujui upah untuk jangka waktu lebih dari satu tahun, kesepakatan tersebut harus menyesuaikan apabila pemerintah kemudian menetapkan kenaikan upah minimum tahunan (PP No. 36 Tahun 2021; PP No. 51 Tahun 2023). Apabila penyesuaian tidak dilakukan, perjanjian tersebut dianggap bertentangan dengan hukum positif dan dapat dibatalkan.

Kekuatan hukum kesepakatan hasil perundingan bipartit didasarkan pada asas *pacta sunt servanda*, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Asas ini menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang mengikatkan diri (Subekti, 2010). Dengan demikian, apabila pekerja dan pengusaha menyetujui penetapan upah di atas satu tahun melalui mekanisme bipartit, maka kesepakatan itu bersifat mengikat dan wajib dipatuhi. Akan tetapi, penerapan asas tersebut tidak bersifat mutlak. Kesepakatan yang dibuat tidak boleh melanggar aturan hukum ketenagakerjaan yang lebih tinggi, khususnya mengenai upah minimum dan prinsip perlindungan pekerja. Dengan kata lain, *pacta sunt servanda* hanya berlaku sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku secara umum. Di Indonesia, kesepakatan mengenai upah jangka panjang tetap sah sejauh tidak lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah setiap tahunnya. Pasal 24 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa penyesuaian upah minimum wajib dilakukan setiap tahun berdasarkan formula tertentu. Oleh sebab itu, meskipun sebuah perusahaan dan pekerjanya telah menyetujui upah untuk jangka waktu lebih dari satu tahun, pengusaha tetap diwajibkan melakukan penyesuaian mengikuti ketentuan upah minimum terbaru (Syahputra, 2021). Jika hal ini diabaikan, perusahaan dapat dianggap melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 31 Tahun 2008. Dengan demikian, implikasi hukum dari kesepakatan upah di atas satu tahun bersifat ganda. Di satu sisi, ia memberikan kepastian bagi pekerja dan pengusaha mengenai stabilitas besaran upah dalam jangka waktu tertentu. Namun, di sisi lain, hukum tetap mewajibkan adanya fleksibilitas berupa penyesuaian upah minimum tahunan, sehingga kesepakatan jangka panjang tidak dapat digunakan untuk menghindari kewajiban pengusaha dalam memenuhi standar minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Walaupun perundingan bipartit memberikan dasar hukum yang sah bagi penetapan upah di atas satu tahun, praktiknya sering menimbulkan berbagai bentuk perselisihan. Perselisihan semacam ini dapat muncul dari perbedaan pandangan mengenai kenaikan upah tahunan, ketidaksesuaian antara kesepakatan dan realisasi, hingga penolakan pengusaha untuk melakukan perundingan ulang. Salah satu persoalan yang paling sering muncul adalah tuntutan kenaikan upah tahunan. Serikat pekerja biasanya menuntut agar kenaikan upah dihitung berdasarkan tingkat inflasi atau pertumbuhan ekonomi, sementara pengusaha sering menolak dengan alasan keterbatasan kondisi keuangan (Hakim, 2019).

Terdapat perselisihan akibat ketidaksesuaian realisasi dengan kesepakatan. Tidak jarang pengusaha enggan merealisasikan upah yang sudah dituangkan dalam dokumen resmi dengan alasan efisiensi atau penurunan pendapatan. Ketidakjelasan mengenai durasi perjanjian juga bisa menjadi sumber masalah. Dalam beberapa kasus, kesepakatan upah tidak mencantumkan masa berlaku yang jelas, sehingga menimbulkan kebingungan mengenai apakah kesepakatan lama masih berlaku atau perlu dinegosiasikan kembali. Bahkan, ada pula situasi di mana pengusaha melakukan revisi sepihak terhadap kesepakatan upah dengan dalih keadaan *force majeure* atau kerugian finansial. Hal ini hampir selalu ditolak pekerja, sehingga berpotensi menimbulkan konflik serius. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (UU PPHI). Tahap pertama penyelesaian adalah melalui mekanisme perundingan bipartit, yang wajib dilakukan dalam waktu maksimal tiga puluh hari sejak perselisihan timbul (Marzuki, 2016). Apabila dalam periode tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka pihak yang dirugikan dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja untuk ditangani lebih lanjut. Mekanisme non-litigasi yang tersedia mencakup mediasi oleh mediator Disnaker, konsiliasi apabila perselisihan hanya melibatkan satu pihak, atau arbitrase jika sebelumnya disepakati oleh kedua belah pihak. Jika seluruh mekanisme non-litigasi tidak membawa hasil, maka langkah terakhir adalah membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Putusan PHI bersifat final dan mengikat, sehingga menjadi dasar hukum yang harus ditaati. Namun demikian, proses menuju PHI sering kali memakan waktu panjang dan biaya besar. Oleh karena itu, perundingan bipartit tetap menjadi jalur utama yang diutamakan, karena selain lebih cepat dan murah, juga mencerminkan asas musyawarah mufakat yang diidealkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Apabila perusahaan melanggar kesepakatan yang dibuat melalui mekanisme bipartit, maka implikasi hukumnya bisa sangat berat. Perusahaan dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, hingga pencabutan izin usaha, sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 31 Tahun 2008. Jika pelanggaran berupa pembayaran upah di bawah ketentuan minimum, maka perusahaan dapat pula dikenai sanksi pidana sebagaimana termuat dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Selain itu, pelanggaran kontraktual dapat digugat secara perdata dengan dasar wanprestasi, terutama jika terjadi ketidakpatuhan terhadap isi perjanjian kerja atau Perjanjian Bersama yang telah disahkan. Dengan kerangka hukum semacam ini, dapat dipahami bahwa sistem hukum Indonesia bukan hanya memberikan legitimasi bagi perundingan bipartit, tetapi juga menyediakan instrumen penegakan hukum apabila salah satu pihak mengingkari kesepakatan yang sudah dibuat.

Secara normatif, penetapan upah melalui perundingan bipartit dengan masa berlaku lebih dari satu tahun dapat dijelaskan menggunakan kerangka teori kepastian hukum. Gustav Radbruch (2006) menegaskan bahwa hukum harus berlandaskan pada tiga nilai fundamental, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Nilai kepastian hukum menjadi sangat penting karena berkaitan dengan keberlanjutan hubungan kerja, stabilitas usaha, dan perlindungan hak pekerja. Menurut Marzuki (2016), kepastian hukum dapat terwujud jika norma yang berlaku jelas, konsisten, dan dapat diprediksi oleh pihak-pihak yang terlibat. Perundingan bipartit yang menghasilkan kesepakatan mengenai upah jangka panjang pada dasarnya sudah memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Kesepakatan tersebut biasanya dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama (PB) yang secara hukum memiliki kekuatan mengikat berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata. Dengan demikian, selama isi perjanjian disusun secara sah, maka ia berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Namun, penting dicatat bahwa kepastian hukum ini tidak boleh mengabaikan kewajiban perusahaan untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan upah minimum tahunan sebagaimana diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 dan PP No. 51 Tahun 2023.

KESIMPULAN

Penetapan upah di atas satu tahun melalui perundingan bipartit pada hukum positif Indonesia merupakan mekanisme yang sah dan memiliki dasar hukum yang kuat. Hal ini tercermin dalam berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, serta peraturan terkait lainnya. Meskipun tidak ada batasan baku mengenai durasi kesepakatan pengupahan, perundingan bipartit tetap harus memperhatikan prinsip keadilan, kepatuhan terhadap upah minimum yang ditetapkan pemerintah, dan hak pekerja atas evaluasi serta penyesuaian upah yang sesuai dengan perkembangan ekonomi dan ketentuan upah minimum tahunan. Berdasarkan praktik di beberapa perusahaan, penetapan upah jangka panjang melalui perundingan bipartit dapat memberikan kepastian hukum dan stabilitas hubungan kerja, asalkan terdapat klausul evaluasi dan renegosiasi tahunan. Namun, kendala yang sering muncul adalah kurangnya transparansi dalam struktur dan skala upah, ketidaktahuan pekerja mengenai hak mereka atas penyesuaian upah, serta penolakan perusahaan terhadap perundingan ulang dengan alasan kondisi keuangan. Oleh karena itu, perundingan bipartit tetap menjadi saluran penting untuk menciptakan kesepakatan yang adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan hukum.

Perselisihan terkait penetapan upah di atas 1 tahun sering kali disebabkan oleh perbedaan ekspektasi antara pekerja dan pengusaha, ketidaksesuaian antara kesepakatan dan realisasi, serta ketidakjelasan durasi atau pembaruan kesepakatan, yang juga bisa dipicu oleh perubahan kondisi ekonomi atau usaha pengusaha untuk mengubah kesepakatan sepihak. Dalam menyelesaikan perselisihan ini, perundingan bipartit menjadi langkah pertama yang wajib ditempuh berdasarkan prinsip musyawarah dan mufakat. Namun, jika perundingan gagal dalam waktu 30 hari, proses penyelesaian harus dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase sesuai dengan UU Nomor 2 Tahun 2004. Kegagalan dalam perundingan dapat mengarah pada pencatatan perselisihan ke instansi ketenagakerjaan dan kemungkinan dilanjutkan ke pengadilan, serta menimbulkan risiko sanksi administratif atau pidana bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya. Selain dampak hukum, kegagalan ini juga dapat merusak hubungan industrial, menurunkan produktivitas, menciptakan ketidakpastian hukum, serta memicu tindakan industrial seperti mogok kerja atau PHK sepihak yang berpotensi mengarah pada sanksi hukum.

REFERENSI

- Fajar, M., & Achmad, Y. (2014). *Metode penelitian hukum normatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hakim, A. (2019). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- International Labour Organization (ILO). (2015). *Right to organize and collective bargaining: ILO Convention No. 98*. Geneva: ILO Publications.
- Jogaswitani, D. T. (2021, 24 Februari). *Bimbingan teknis penyusunan struktur dan skala upah berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta: Kemenaker RI. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Mahmud Marzuki, P. (2016). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nur Arif Hasan. (2024). Asimetri regulasi dalam sistem pengupahan bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih pada Provinsi Jawa Barat-Indonesia. *Jurnal Hukum*, Universitas Nusa Putra.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 31 Tahun 2008 tentang Sanksi Administratif Bidang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan.
- Radbruch, G. (2006). *Philosophy of law*. Oxford: Oxford University Press.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional* (Cet. II). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2009). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, I. (2003). *Hukum perburuhan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti. (2010). *Pokok-pokok hukum perdata*. Jakarta: Intermasa.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwondo, H. (2018). *Hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Syahputra, R. (2021). Analisis implementasi PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 245–262.
- Syamsuddin, S. (2004). *Norma perlindungan dalam hubungan industrial*. Jakarta: Sarana Bakti Persada.
- Udiana, I. M. (2016). *Kedudukan dan kewenangan pengadilan hubungan industrial*. Denpasar: Udayana University Press.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Widianto, O. W. (2017). Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 399.
- Website. (2012). *Upah minimum provinsi 2012*. Diakses dari <http://kompas.wageindicator.org/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012/upah-minimum-propinsi-2012>
- Website. (2024, 31 Januari). 28 perusahaan di Jabar relokasi ke Jateng. *Kompas.com*. Diakses 15 Januari 2025 dari <https://bandung.kompas.com/read/2024/01/31/225205978/28-perusahaan-di-jabar-relokasi-ke-jateng>