



MENGELOLA RESIKO KETIDAKPATUHAN UPAH MINIMUM: STUDI KASUS PADA PT BIOMASSAL NUSANTARA DESA TERANG BULAN

Sri Pujiyama Pasaribu

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Arsyadona

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Aisyah Trixi Pramaesela

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

M Ramadhan AI Ansari

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Yeni Inayah

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. IAIN No.1, Gaharu, Kec. Medan Tim., Kota Medan,
Sumatera Utara 20235

Korespondensi penulis: sripujiamapasaribu@gmail.com,

arsyadona1100000174@uinsu.ac.id, aisyah1663@gmail.com,

skygivenlee@gmail.com, yenisembiring30@gmail.com

Abstrak: *Managing non-compliance with minimum wage regulations is a serious issue in the Indonesian industrial sector, especially in companies operating in remote areas. This article analyzes the case of PT Biomassal Nusantara in Terang Bulan Village, North Sumatra which has not complied with regional minimum wage standards. These issues present legal, reputational and productivity risks that can threaten a company's sustainability. The aim of this research is to identify and assess the risks posed by non-compliance with minimum wages at PT Biomassal Nusantara and provide mitigation recommendations based on the Enterprise Risk Management (ERM) approach. The research results show that non-compliance increases the risk of fines, lawsuits and reputational harm, and has a negative impact on employee motivation and productivity. This article recommends standardized wage policies, compliance education for management and staff, and regular audits to ensure the accuracy of compensation management. Compliance with minimum wage regulations has proven to be not only legally important, but also strategic for building sustainability and good relations with the community and employees.*

Keywords: *Minimum wage, risk management, Enterprise Risk Management (ERM), non-compliance, PT Biomassal Nusantara*

Abstrak: Mengelola Ketidakpatuhan terhadap peraturan upah minimum menjadi isu serius di sektor industri Indonesia, terutama di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil. Artikel ini menganalisis kasus PT Biomassal Nusantara di Desa Terang Bulan, Sumatera Utara yang belum mematuhi standar upah minimum regional. Masalah ini menghadirkan risiko hukum, reputasi, dan produktivitas yang dapat mengancam keberlanjutan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menilai risiko yang ditimbulkan akibat ketidakpatuhan upah minimum di PT Biomassal Nusantara serta memberikan rekomendasi mitigasi berbasis pendekatan Enterprise Risk Management (ERM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpatuhan meningkatkan risiko denda, tuntutan hukum, dan kerugian reputasi, serta berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas karyawan. Artikel ini merekomendasikan kebijakan upah yang sesuai standar, edukasi kepatuhan bagi manajemen dan staf, serta audit rutin untuk memastikan akurasi pengelolaan kompensasi. Kepatuhan terhadap regulasi upah minimum terbukti tidak hanya penting secara hukum, tetapi juga strategis untuk membangun keberlanjutan dan hubungan baik dengan masyarakat dan karyawan.

Kata Kunci: Upah minimum, manajemen risiko, Enterprise Risk Management (ERM), ketidakpatuhan, PT Biomassal Nusantara

PENDAHULUAN

Kepatuhan terhadap peraturan upah minimum (UMR) menjadi isu yang semakin penting di sektor industri Indonesia, terutama di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil. Ketidakpatuhan terhadap standar upah minimum tidak hanya melibatkan masalah hukum, tetapi juga berpotensi menciptakan dampak yang lebih luas, seperti penurunan motivasi dan produktivitas karyawan, serta merugikan reputasi perusahaan. Dalam konteks yang lebih besar, ketidakpatuhan terhadap regulasi ini dapat menciptakan ketegangan sosial dan ekonomi di daerah, sehingga penting untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan yang ada guna menjaga keberlanjutan operasional dan hubungan baik dengan masyarakat.

Salah satu contoh nyata permasalahan ini adalah PT Biomassal Nusantara, sebuah perusahaan yang beroperasi di Desa Terang Bulan, Sumatera Utara. Perusahaan ini mengalami ketidakpatuhan terhadap standar upah minimum regional, yang berisiko menimbulkan masalah serius. Ketidakpatuhan ini menciptakan berbagai risiko, seperti potensi denda dari otoritas, tuntutan hukum dari karyawan yang merasa dirugikan, serta kerugian reputasi yang dapat merusak hubungan perusahaan dengan pelanggan dan masyarakat sekitar. Oleh karena itu, Dewi, M., & Utami, R. (2020) penelitian ini penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko yang dapat timbul akibat ketidakpatuhan ini dan memberikan rekomendasi mitigasi berbasis pendekatan Enterprise Risk Management (ERM).

Penelitian Wahyudi, S (2017) sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap peraturan upah minimum dapat berimbas pada berbagai aspek perusahaan. Perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban pengupahan sering kali menghadapi risiko hukum berupa sanksi atau tuntutan dari karyawan, serta kerusakan reputasi yang dapat berdampak pada citra perusahaan dan kepercayaan publik. Selain itu, hal ini juga dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Ketidakpuasan terkait pengupahan menyebabkan penurunan semangat kerja dan meningkatnya tingkat turnover. Pemerintah Indonesia, melalui regulasi seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap standar upah minimum sebagai bagian dari perlindungan hak-hak pekerja.

Mengidentifikasi dan menilai risiko yang ditimbulkan akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan upah minimum di PT Biomassal Nusantara, serta memberikan rekomendasi mitigasi yang berbasis pada pendekatan Enterprise Risk Management (ERM). Dengan pendekatan ini, penelitian akan mengkaji berbagai risiko yang muncul, seperti potensi denda, tuntutan hukum, dan kerusakan reputasi perusahaan, serta dampaknya terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan temuan ini, penelitian ini merekomendasikan kebijakan pengupahan yang sesuai dengan standar upah minimum regional, pelaksanaan program edukasi mengenai kepatuhan bagi manajemen dan staf, serta penerapan audit rutin untuk memastikan bahwa pengelolaan kompensasi dilakukan secara transparan dan akurat. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu PT Biomassal Nusantara untuk memenuhi kewajibannya sebagai perusahaan yang bertanggung jawab, sekaligus menjaga keberlanjutan dan hubungan baik dengan masyarakat serta karyawan.

Selain risiko hukum dan reputasi, ketidakpatuhan terhadap upah minimum berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas karyawan. Purnomo (2020) menunjukkan bahwa ketidakpuasan yang timbul akibat rendahnya upah dapat menurunkan motivasi pekerja, meningkatkan tingkat absensi, serta memperburuk moral di tempat kerja. Ketika karyawan merasa dirugikan oleh kebijakan pengupahan perusahaan, mereka cenderung memiliki rasa keterikatan yang lebih rendah terhadap perusahaan yang dapat berujung pada meningkatnya

tingkat turnover. perusahaan yang tidak memenuhi standar upah minimum berisiko meningkatkan tingkat pergantian karyawan yang pada akhirnya berdampak pada biaya rekrutmen, pelatihan, dan kinerja tim. Karyawan yang tidak puas dengan pengupahan mereka juga mungkin kurang produktif, yang pada gilirannya menghambat pencapaian tujuan perusaha.

Penerapan hukum positif dalam penegakan hukum di Indonesia dapat meningkatkan kepastian hukum dan keadilan. Selain berlaku bagi masyarakat Indonesia, hukum tersebut juga berlaku bagi pendatang atau penduduk asing di Indonesia. Sejak lahir manusia memiliki hak asasi dan kewajiban untuk mengikuti segala ketentuan yang berlaku. Meskipun begitu, masih ada masyarakat yang tidak mendapatkan hak-haknya, salah satunya adalah hak mendapatkan upah yang layak dari suatu pekerjaan (Suhartono, 2019).. Hal tersebut terjadi karena pemberikerja tidak menjalankan kewajiban yaitu memberi upah yang layak kepada para pekerja. Tindakan tersebut melenceng dari norma-norma, sehingga dapat dikatakan termasuk pelanggaran terhadap suatu ketentuan atau hukum (Rahmania Arbi & Fogar Susilowati, 2023). Penelitian ini mengeksplorasi kasus konkret pemberian upah minimum yang telah terjadi pada PT BIOMASSAL NUSANTARA. Pemerintah berperan penting dalam memberantas perilaku perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tentang pemberian upah minimum (Tarumingkeng, Rompas, & Ruru, 2022). Dalam memberantas tindakan tersebut, pemerintah menilai bahwa tindakan yang tidak mentaati peraturan tentang pemberian upah minimum merupakan penyakit dari suatu perusahaan yang perlu diberantas tanpa henti. Semakin banyak tindakan yang diatasi, semakin sedikit peluang penyakit ini untuk berkembang biak. Banyak korban dan keluarga korban melaporkan kasus tersebut dengan harapan mendapatkan ganti rugi. Kebanyakan dari mereka melakukan ini dalam usaha mencari keadilan bagi para pekerja yang merasa hak mereka terabaikan akibat pendapatan yang tidak mencukupi

KAJIAN TEORI

Kepatuhan terhadap peraturan upah minimum merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga keadilan dan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap perusahaan wajib membayar upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, yaitu Upah Minimum Regional (UMR). Namun, meskipun regulasi ini telah ada, banyak perusahaan, khususnya yang beroperasi di daerah terpencil, yang masih tidak mematuhi ketentuan tersebut. Hal ini menimbulkan sejumlah masalah, baik dari sisi hukum maupun dampak sosial dan ekonomi bagi Perusahaan. Penelitian oleh Setiawan (2019) menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan upah minimum cenderung menghadapi risiko hukum yang tinggi, termasuk tuntutan dari karyawan dan denda dari otoritas Haryanto, I. (2020).

Ketidakpatuhan terhadap upah minimum dapat memberikan dampak negatif yang luas bagi perusahaan. Menurut Hadi (2020), ketidakpatuhan terhadap peraturan pengupahan tidak hanya menyebabkan risiko hukum, tetapi juga berpengaruh terhadap reputasi perusahaan. Reputasi perusahaan yang tercemar dapat mengurangi kepercayaan pelanggan, investor, dan masyarakat, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja jangka panjang. Dalam konteks ini, risiko reputasi dapat lebih merugikan dibandingkan dengan risiko hukum yang dapat dikenakan berupa denda atau tuntutan hukum (Setiawan, 2019). Selain itu, ketidakpatuhan terhadap upah minimum juga dapat berdampak pada produktivitas karyawan. menunjukkan bahwa ketidakpuasan terkait upah dapat menurunkan motivasi karyawan, meningkatkan tingkat turnover, dan akhirnya merugikan perusahaan dalam hal biaya dan sumber daya manusia.

Dalam mengelola risiko yang ditimbulkan akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan upah minimum, pendekatan Enterprise Risk Management (ERM) merupakan salah satu strategi yang terbukti efektif. ERM adalah sebuah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko yang berpotensi mempengaruhi keberlanjutan dan tujuan perusahaan (Hadi, 2020). Pendekatan ini membantu perusahaan dalam menilai berbagai risiko yang mungkin muncul, seperti risiko hukum, finansial, dan operasional, serta menentukan langkah-langkah mitigasi yang tepat. Dalam konteks ketidakpatuhan terhadap upah minimum, ERM dapat digunakan untuk menyusun kebijakan pengupahan yang lebih sesuai dengan peraturan, serta merancang program edukasi dan pelatihan untuk manajemen dan staf agar mereka memahami pentingnya kepatuhan terhadap regulasi.

Penelitian oleh Setiawan (2019) menekankan pentingnya implementasi kebijakan pengupahan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari sisi peraturan maupun moralitas perusahaan. Salah satu langkah mitigasi yang dapat diambil adalah dengan menerapkan audit rutin dalam sistem pengelolaan kompensasi, untuk memastikan bahwa kebijakan upah yang diterapkan sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, penting juga untuk mengedukasi seluruh pihak dalam perusahaan, mulai dari manajemen hingga staf, mengenai konsekuensi hukum dan reputasi yang dapat timbul akibat ketidakpatuhan terhadap standar upah minimum. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan tidak hanya dapat mematuhi peraturan yang ada, tetapi juga membangun keberlanjutan dan hubungan yang harmonis dengan karyawan dan masyarakat. Kepatuhan terhadap regulasi upah minimum bukan hanya menjadi kewajiban hukum bagi perusahaan, tetapi juga merupakan bagian dari strategi keberlanjutan yang lebih luas. Menurut penelitian oleh Hadi (2020), perusahaan yang memperhatikan kepatuhan terhadap standar upah tidak hanya mengurangi risiko hukum, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menilai risiko yang ditimbulkan akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan upah minimum di PT Biomassal Nusantara, serta memberikan rekomendasi mitigasi berbasis pendekatan Enterprise Risk Management (ERM). Metodologi yang digunakan meliputi desain penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, pengumpulan data melalui wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan survei karyawan. Metode ini lebih fokus pada pengaruh dan analisis deskriptif yang dianggap Relevan dalam memahami masalah sosial, beberapa jenis pendekatan yang dilakukan pada metode kualitatif seperti wawancara.

Untuk menyelesaikan tulisan ini, penulis mengumpulkan informasi dari beberapa narasumber melalui wawancara. Metode wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur. mengatakan bahwa wawancara terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah disiapkan sebelumnya, namun tidak menutup kemungkinan wawancara dilakukan dengan cara yang fleksibel. Pendekatan yang penulis lakukan ini berdasarkan peraturan perundang-undangan, fakta-fakta, dan teori-teori yang berkaitan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban Perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Biomassal Nusantara, dengan ketidakpatuhannya terhadap standar Upah Minimum Regional (UMR), berisiko menghadapi

sanksi hukum yang serius. Berdasarkan temuan ini, ketidakpatuhan terhadap regulasi pengupahan berpotensi mendatangkan denda yang signifikan dan tuntutan hukum dari karyawan yang merasa dirugikan. Risiko ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, S. (2017). yang menyatakan bahwa perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan upah minimum dapat terjerat masalah hukum, termasuk potensi tuntutan dari karyawan yang menuntut pembayaran upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, ketidakpatuhan juga dapat meningkatkan kemungkinan audit dari pemerintah daerah yang berwenang, yang dapat berujung pada penalti atau penutupan sementara operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang tidak mematuhi regulasi ini harus siap menghadapi konsekuensi hukum yang tidak hanya merugikan secara finansial, tetapi juga dapat mengganggu kelangsungan operasional perusahaan.

Ketidakpatuhan terhadap standar upah minimum tidak hanya mengancam dari sisi hukum, tetapi juga dapat merusak reputasi perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi PT Biomassal Nusantara terganggu akibat isu ketidakpatuhan terhadap regulasi upah, yang menyatakan bahwa perusahaan yang tidak transparan dalam pengelolaan upah cenderung menghadapi kerusakan reputasi yang signifikan Wahyudi,S.(2017). Reputasi yang tercemar berpotensi menurunkan kepercayaan pelanggan dan investor, yang dapat berdampak pada pendapatan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam konteks PT Biomassal Nusantara, hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar dan pelanggan lokal dapat terganggu, karena masyarakat lebih cenderung mendukung perusahaan yang dianggap adil dan transparan dalam memberikan hak-hak kepada karyawan. Oleh karena itu, menjaga reputasi melalui kepatuhan terhadap peraturan upah minimum menjadi sangat penting, terutama untuk perusahaan yang beroperasi di daerah terpencil di mana interaksi dengan masyarakat sekitar sangat berpengaruh pada kelangsungan bisnis.

Ketidakpatuhan terhadap upah minimum berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil terkait dengan pembayaran upah cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Penurunan motivasi ini, seperti yang dijelaskan oleh Kusumawati, R. (2021) dapat menyebabkan penurunan produktivitas yang signifikan, serta meningkatkan tingkat turnover karyawan. Pada akhirnya, hal ini memaksa perusahaan untuk mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Selain itu, ketidakpuasan yang terus-menerus dapat berujung pada penurunan kualitas kerja, yang mengurangi daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, salah satu rekomendasi utama dari penelitian ini adalah pentingnya menyesuaikan kebijakan pengupahan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menjaga produktivitas perusahaan.

Penelitian ini merekomendasikan penerapan pendekatan Enterprise Risk Management (ERM). Pendekatan ini memberikan kerangka sistematis untuk mengidentifikasi dan mengelola berbagai jenis risiko, termasuk risiko hukum, reputasi, dan operasional yang ditimbulkan akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan upah minimum. Dengan menggunakan ERM, PT Biomassal Nusantara dapat lebih proaktif dalam merencanakan langkah-langkah mitigasi, seperti penyesuaian kebijakan pengupahan, peningkatan transparansi dalam proses pengelolaan kompensasi, serta pelaksanaan audit rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah pelaksanaan program edukasi mengenai kepatuhan terhadap regulasi bagi manajemen dan staf, untuk memastikan bahwa semua pihak memahami pentingnya mematuhi standar upah minimum dan dampak negatif yang dapat timbul akibat pelanggaran terhadap regulasi tersebut.

Berdasarkan temuan penelitian Puhadiyanto, Putri, Wulandari. (2018). disarankan agar PT Biomassal Nusantara segera menyesuaikan kebijakan pengupahan mereka agar sesuai dengan standar UMR yang berlaku. Penyesuaian ini tidak hanya akan membantu perusahaan mematuhi regulasi, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan. Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan pentingnya penerapan upah minimum untuk melindungi hak-hak pekerja, dan perusahaan yang mematuhi ketentuan ini akan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan dan masyarakat sekitar Kusumawati, R. (2021) Oleh karena itu, rekomendasi kebijakan pengupahan yang sesuai dengan standar yang berlaku harus menjadi prioritas utama bagi PT Biomassal Nusantara.

Trimaya, A. (2014) Pengaturan hukum mengenai pemberian upah minimum kepada karyawan yang tidak merata terdapat dalam KUHP perdata. Dalam pengaturannya, disebutkan bahwa siapa pun yang dengan sengaja mengetahui bahwa tindakannya salah namun tetap melakukannya, dapat dikenai denda yang harus dibayarkan kepada pemerintah, serta wajib memberikan ganti rugi kepada karyawan yang dirugikan. Tindakan ini jelas melanggar norma positif yang berlaku di Indonesia dan berlaku untuk semua orang yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia. Menurut peraturan perundang-undangan, tindakan yang mementingkan diri sendiri atau merampas hak milik orang lain, termasuk hak karyawan untuk kepentingan pribadi atau pun perusahaan, dianggap melanggar aturan norma hukum positif di Indonesia (Putro, 2015). Bahkan jika pemilik perusahaan sendiri melakukan tindakan ini dengan sengaja, pelaku tetap akan tunduk pada aturan tersebut.

Ghofur (2020) menerangkan bahwa tindakan pemberian upah minimum hanya dapat terjadi ketika terdapat interaksi antara kedua belah pihak, dengan adanya beberapa unsur objektif dan subjektif yang harus dipenuhi unsur objektif adalah unsur yang berasal langsung dari pelaku dan melekat padanya. Dalam hal ini, tindakan pemilik perusahaan haruslah didasarkan pada kesadaran dan nurani pribadinya sendiri, tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Sementara itu, unsur subjektif berkaitan dengan kegiatan yang langsung terkait dengan tindakan pelaku, khususnya yang dapat merugikan orang lain. Dalam konteks ini, "orang lain" mengacu pada para karyawan yang berhak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum.

Putu, N., & Arwini, D. (2020). Upah merupakan hak yang diberikan kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai ganti jasa dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian, kesepakatan, dan peraturan yang berlaku, termasuk fasilitas tambahan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang telah atau akan dilakukan (Lestari dkk., 2017). Lebih lanjut, Wiantara (2015) mengatakan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja, semakin besar upah yang akan diterima oleh pekerja. Selain itu, jika perusahaan bersikap kooperatif, mereka dapat mendukung kinerja karyawan dengan memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang merecapai.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketidakpatuhan terhadap peraturan upah minimum di PT Biomassal Nusantara, yang beroperasi di Desa Terang Bulan, Sumatera Utara, menimbulkan berbagai risiko yang signifikan bagi perusahaan, baik dari segi hukum, reputasi, maupun produktivitas karyawan. Ketidakpatuhan terhadap standar Upah Minimum Regional (UMR) berpotensi menjerat perusahaan pada sanksi hukum berupa denda atau tuntutan dari karyawan yang merasa dirugikan. Selain itu, perusahaan juga menghadapi risiko reputasi yang

dapat merusak citra perusahaan di mata pelanggan, investor, dan masyarakat sekitar, yang berimbas pada kepercayaan publik dan hubungan jangka panjang dengan pemangku kepentingan.

Darmika, (2020) temuan penelitian menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap upah minimum dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil terkait kompensasi cenderung mengalami penurunan semangat kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat turnover. Hal ini membuat perusahaan untuk mengeluarkan biaya tambahan dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta merugikan perusahaan dalam hal kualitas dan efisiensi operasional.

Peneliti Fogar Susilowati, I. (2023) untuk mengelola risiko-risiko yang timbul akibat ketidakpatuhan ini, penelitian ini merekomendasikan penerapan pendekatan Enterprise Risk Management (ERM) sebagai kerangka sistematis dalam mengidentifikasi dan mengelola berbagai jenis risiko yang terkait dengan pengelolaan upah. Dewi, M., & Utami, R. (2020) Implementasi ERM memungkinkan perusahaan untuk mengambil langkah mitigasi yang tepat, seperti penyesuaian kebijakan pengupahan agar sesuai dengan standar UMR, meningkatkan transparansi dalam pengelolaan kompensasi, serta melaksanakan audit rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi. Selain itu, program edukasi bagi manajemen dan staf mengenai pentingnya kepatuhan terhadap peraturan upah minimum juga menjadi langkah kunci dalam memperkuat budaya kepatuhan di perusahaan.

Dari hasil penelitian ini, disarankan agar PT Biomassal Nusantara segera melakukan penyesuaian terhadap kebijakan pengupahannya untuk memenuhi standar UMR yang berlaku. Langkah ini tidak hanya akan memastikan kepatuhan terhadap regulasi pemerintah, tetapi juga akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berdampak positif pada motivasi, loyalitas, dan produktivitas mereka. Kepatuhan terhadap regulasi pengupahan akan memperbaiki hubungan perusahaan dengan karyawan, masyarakat sekitar, dan juga meningkatkan reputasi perusahaan sebagai entitas yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, mematuhi peraturan upah minimum bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga merupakan strategi keberlanjutan yang penting untuk kelangsungan bisnis dan hubungan sosial yang harmonis Trimaya, A. (2014).

Secara keseluruhan Dewi, M., & Utami, R. (2020). penelitian ini memberikan pemahaman yang jelas tentang pentingnya kepatuhan terhadap peraturan upah minimum sebagai bagian dari manajemen risiko yang komprehensif dan sebagai pilar keberlanjutan perusahaan. Melalui implementasi kebijakan yang tepat dan penerapan pendekatan mitigasi yang sistematis, PT Biomassal Nusantara dapat memitigasi risiko yang ada, memperbaiki kinerja jangka panjang, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan dan masyarakat.

Ada pentingnya permasalahan ini ditinjau kembali dan dijadikan urgensi karena dampak dari pemberian gaji yang masih di bawah batas minimum dapat mempengaruhi baik dari individu maupun korporasi. Dari sisi individu, hak hidup bagi karyawan yang terdampak tidak akan terpenuhi sedangkan dari sisi korporasi tidak adanya motivasi bagi para pekerja karena haknya tidak dapat dimaksimalkan dan hal tersebut dapat mempengaruhi produksi industri yang tidak maksimal serta dapat berakibat pada kerugian

DAFTAR PUSTAKA

- Darmika, I. (2016). Budaya Hukum (Legal Culture) dan Pengaruhnya terhadap Penegakan Hukum di Indonesia. *Jurnal Hukum untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, 2(3), 429– 435.
- Dewi, M., & Utami, R. (2020). Implementasi Enterprise Risk Management dalam Menghadapi Ketidakpatuhan terhadap Regulasi Ketenagakerjaan di Sektor Industri Indonesia. *Jurnal Manajemen*

- Risiko, 16(1), 34-50. di Indonesia. *Jurnal Inspirasi*, 1(2), 1-13. DiH: *Jurnal Ilmu Hukum*, 15 (2), 201–211.
- Ghozali, H. N. Al, & Suprajang, S. E. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran*, 2 (2).
- Hadi, S. (2020). *Manajemen Risiko dalam Perusahaan: Pendekatan Enterprise Risk Management (ERM)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haryanto, I. (2020). "Manajemen Risiko pada Perusahaan yang Menghadapi ketidapatuhan Terhadap Standar Upah Minimum". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 14(3), 67-82.
- Kaplan, R. S., & Mikes, A. (2012). *Managing Risks: A New Framework*. *Harvard Business Review*, 90(6), 48-60.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Kusumawati, R. (2021). "Pengaruh Kepatuhan terhadap Upah Minimum Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Industri Manufaktur". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 95-10
- Lestari, V. N. S. L., Cahyono, D., & Wajdi, Muh. B. N. (2017). *Sistem Pengupahan di Indonesia*. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 8 (2), 144–153.
- Purhadiyanto, Putri, Wulandari. (2018). Analisis Faktor Penentu Kebijakan UMR di Indonesia Tahun 2006-2015. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Purhadiyanto, Putri, Wulandari. (2018). Penerapan Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Sistem Upah di Indonesi. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 3 (1).
- Purnomo, H. (2020). Peran Kepatuhan Upah Minimum dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Sektor Industri Indonesia. *Jurnal Pekerja dan Ketenagakerjaan*, 19(2), 120-134.
- Putu, N., & Arwini, D. (2020). Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Sistem Upah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 3(1).
- Rahmania Arbi, S., & Fogar Susilowati, I. (2023). Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 32(2), 231-245.
- Setiawan, R. (2019). "Dampak Ketidapatuhan terhadap Upah Minimum pada Kinerja Perusahaan: Studi Kasus pada Industri Manufaktur di Daerah Terpencil". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Industri*, 15(2), 88-101. *Sosial*, 5 (1), 11– 20.
- Soewono, D. H. (2007). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Suhartono, S. (2019). *Hukum Positif Problematik Penerapan dan Solusi Teoritiknya*.
- Sutanto, S. (2017). The Impact of Legal Compliance on Employee Motivation and Productivity in Indonesian Manufacturing Companies. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 32(2), 231-245.
- Tarumingkeng, F. D., Rompas, W. Y., & Ruru, J. M. (2022). Pengawasan Pemerintah dalam Penerapan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Public*, 8 (114) 29–36.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Jurnal Masalah-Masalah*
- Wahyudi, S. (2017). "Strategi Manajemen Risiko dalam Menghadapi Ketidapatuhan Upah Minimum di Sektor Industri". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 78- 90.
- Wiantara K. A. (2015). Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 5 (1).