

IMPLEMENTASI HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA DIBAWAH UMR

Yafiz Arya Dharma, Arifuddin Muda Harahap, Miftahul Hasan
Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU)
Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan.

Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371
Email :yafizaryadharma@gmail.com, mediamahasiswa123@gmail.com, miftahulhasan590@gmail.com

Abstract: Wages are very important for the workers or laborers. Wage workers or laborers can meet their needs. Importance of wages also followed with a complex problem. One of the problems of wages that employers or employers who do not pay wages in accordance with existing regulations, its because workers as the weaker party by employers. Government as the most important performance working relationships required to protect workers as the weaker party. Therefore in Law No. 13 of 2003 on employment set wage policy that protects the interests of workers or laborers, among others, about the minimum wage, overtime, wages do not come to work because of something, and others. All the above remuneration shall be implemented by employers and the government must watch so as to create a good wage sistem.

Keywords: Wages, matters pertaining to manpower, worker.

Abstrak: Upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh. Dengan upah, pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pentingnya upah juga diikuti dengan masalahnya yang kompleks. Salah satu masalah upah yaitu majikan atau pengusaha yang tidak membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan yang ada. hal itu dikarenakan kedudukan pekerja yang dianggap lemah oleh pengusaha. Pemerintah sebagai pihak yang sangat penting dalam hubungan kerja wajib melindungi tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Karena itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi kepentingan pekerja/buruh antara lain seperti penetapan upah minimum oleh pemerintah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena suatu sebab, dan lain-lain. Semua pengupahan diatas wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pemerintah wajib mengawasinya sehingga tercipta sistem pengupahan yang baik.

Kata Kunci: Upah, Ketenagakerjaan, Buruh.

Pendahuluan

Indonesia Adalah negara hukum, sesuai dengan UUD NRI 1945 pasal 3. Ini menandakan bahwa Indonesia menjamin semua rakyat nya mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum serta wajib menjunjung kedaulatan masyarakat Indonesia. Selain menjadi jaminan hidup manusia, hukum juga bersifat mengatur dan mengikat di mana hukum berlaku mengatur kehidupan sosial yang dapat memaksa orang untuk patuh. Di dalam Undang-undang Dasar juga terdapat peraturan dan sanksi berat di masyarakat terhadap mereka yang tidak mematuhi dan yang

ingin mematuhi. Tujuannya itu untuk menciptakan keadilan dan kedamaian dalam masyarakat dan mengurangi tindakan kejahatan di masyarakat.

Penegakan hukum ditujukan guna me-ningkatkan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat. Tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif yang telah dibuat tidaklah berarti dan berguna. Aturan yang telah dibuat seakan-akan menjadi sia-sia. Perlindungan yang diberikan negara terhadap bangsa indonesia dapat dilihat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah

darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial". Undang-Undang Dasar 1945 merupakan produk hukum yang memberikan perlindungan kepada warga negaranya.

Salah satu cara untuk mewujudkan ketertiban umum adalah dengan terbukanya lapangan pekerjaan yang memadai. Dengan begitu, tingkat kriminalitas menjadi rendah dan ketertiban masyarakat pun bisa direalisasikan. Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945, perlindungan terhadap rakyat mulai bisa dirasakan. Adanya Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan membawa suasana ketertiban masyarakat semakin mudah untuk dicapai. Karena dengan adanya perundang-undangan yang mengatur hal demikian, tidak akan terjadi kesenjangan lagi antara perjanjian kerja dan pekerja. Manfaat dari perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tersebut adalah adanya sanksi pidana bagi pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan, kemudian yang paling penting adalah campur tangan pemerintah dalam menentukan upah minimum. Sebagaimana Khairiah (2022) menjelaskan bahwa kebijakan pemerintah melalui UU Cipta kerja dan Perpres Nomor 10 Tahun 2021 mengatur ketertiban umum.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau

peraturan undang-undang termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut PP Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk buruh keluarganya.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahterannya. Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pengupahan merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha juga memiliki perbedaan dan bahkan sering terjadi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang memiliki perbedaan, sehingga kajian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mendapat bayaran dibawah ketentuan upah minimum regional perlu dianalisis dengan baik demi terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Pemberian upah adalah salah satu aspek penting di dalam perlindungan tenaga kerja atau buruh. Hal

ini secara tegas dijelaskan pada Pasal 88 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak ialah kehidupan yang dapat terpenuhinya kebutuhan utama hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar.

UU Ketenagakerjaan tegas melarang perusahaan membayar upah di bawah UMP/UMK. Jika dilanggar larangan ini, sanksinya berat untuk perusahaan yakni penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta. Meskipun wajib, UU Ketenagakerjaan tetap memberi peluang bagi perusahaan untuk menanggukuhkan penerapan UMP/UMK di perusahaannya. Teknis penanggukuhan diatur secara detail dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanggukuhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Namun, banyak sekali pengupahan yang dilakukan tidak sesuai aturan yang telah ditetapkan, khususnya mengenai ketentuan mengenai upah. Faktanya, banyak dari pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun tidak mendapatkan upah layak, dimana mereka dibayar dengan upah dibawah ketentuan upah minimum. Dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah dijelaskan bahwasanya Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dimana salah satu kebijakan pengupahan yang dimaksud adalah mengenai upah minimum. (4. Indonesia. Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 88 ayat (2) dan (3).

Apabila diperhatikan dengan seksama, permasalahan mengenai pekerja yang dibayarkan dengan upah di bawah upah minimum selama bertahun-tahun

menimbulkan beberapa persoalan. Dalam hal ini, sudah seharusnya pengawasan dinas tenaga kerja dibuktikan dalam mengawasi perjanjian-perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan upah UMR menurut UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap upah pekerja dibawah UMR menurut UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, pengaturan upah UMR menurut UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja?
2. Untuk mengetahui, perlindungan hukum terhadap upah pekerja dibawah UMR menurut UU Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan satu aturan hukum, asas-asas hukum maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Sifat penelitian adalah preskriptif, dimana peneliti akan mencoba memberikan pemecahan permasalahan terhadap isu hukum dalam penelitian ini, sehingga menghasilkan argumentasi atas hasil penelitian yang diperoleh, berupa penilaian atau apa yang seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan melalui metode kepustakaan dengan menguji menggunakan data sekunder yang mana diperoleh langsung dari bahan-bahan kepustakaan, baik peraturan perundang-undangan, buku maupun jurnal ilmiah. Analisis data yang digunakan secara kualitatif normatif,

¹Rizki Citra Pratiwi, Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota, Vol 8 No 1, Hal. 542

²Khairiah, K. (2022). Kebijakan Perizinan Investasi Minuman Keras Dengan Peningkatan Kriminalitas. *Qiyas: Jurnal Hukum Islam dan Peradilan*, 7(1).

³<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>

⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1angka 30.

yaitu menganalisis dengan maksud menafsirkan serta membangun pernyataan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengupahan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum Kota.

Secara umum pengertian teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lain atau berbagai ide yang memandatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia. Ia adalah sarana yang ringkas untuk berfikir tentang dunia dan bagaimana bekerja. kerangka teori adalah penentuan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat guna pembentukan hipotesa-hipotesanya teori oleh kebanyakan ahli dianggap sebagai sarana yang memberikan rangkuman bagaimana memahami suatu masalah dalam setiap bidang ilmu pengetahuan. Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk memberikan arahan atau petunjuk dan meramalkan serta menjelaskan gejala yang diamati. Untuk mendukung pemahaman dalam menjelaskan permasalahan pada penelitian ini, maka teori yang digunakan oleh penulis yaitu: pertama, teori keadilan; kedua, teori perlindungan hukum.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pengupahan dalam UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan Ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan

yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 30 bahwa upah yang diterima oleh pekerja Timbul karena adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja dan pada saat berakhirnya hubungan kerja. Setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Negara dalam hal ini pemerintah mempunyai peran penting dalam membantu masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya seperti yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 alinea ke empat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Pada landasan konsep konstitusi tertulis Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar 1945 di atas maka seorang warga berhak bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Kemudian ketentuan pelaksanaannya adalah Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 109 ayat (1) bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan layak bagi kemanusiaan dan ayat (2) bahwa untuk mewujudkan penghasilannya pemerintah menetapkan upah bagi pekerja. Secara terperinci komponen upah diatur dalam Pasal 109 Ayat 6 yaitu:

⁵Samun Ismaya, , Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta: Suluh Media, 2018), h. 99.

⁶Abdullah Sulaiman, Andi Walli, Hukum Ketenagakerjaan /Perburuan., (Jakarta: YPPSDM, 2019), h. 252.

⁷Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 109 ayat 6.

⁸Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), hlm. 38.

⁹Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT Citra Aditiya Bakti, 2014), hlm. 99

¹⁰<https://bahasan.id/4-masalah-klasik-terkait-upah/>

¹¹Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573

- a. Upah Minimum
- b. Upah Kerja Lembur
- c. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Sakit
- d. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Melakukan Kegiatan Lain Di Luar Pekerjaannya
- e. Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya.
- f. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja. Upah sebagai salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. pengaman dan upah minimum terdiri atas :

1. UMP atau UMK

- 1) Upah Minimum Provinsi atau UPM adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di suatu provinsi
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota atau UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten atau kota

2. UMSP atau UMSK

- 1) Upah Minimum Sektorial Provinsi atau UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di 1 provinsi
- 2) Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota atau UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten atau kota

Penetapan Upah Minimum Provinsi atau disebut UMP bertujuan untuk melindungi upah tenaga kerja agar mendapatkan perolehan upah yang sesuai dan layak. Pasal 1 angka 2 peraturan Menteri Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum menjelaskan bahwa yang dimaksud sebagai upah UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Dalam pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.1/1999, Upah Minimum yaitu upah terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum bertujuan untuk memberikan jaringan pengaman di sektor tenaga kerja serta menjaga pekerja agar memperoleh upah yang layak.

Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa besarnya upah pokok sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian Prestasi Kerja tertentu.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada bagian kedua "Pengupahan" tepatnya dimulai pada pasal 88 sampai pasal 98. Dalam penetapan upah minimum tersebut sesuai pasal 89 ayat (1) dan ayat (2) dibagi menjadi dua yaitu berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk pada tahapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana yang ditentukan

¹²Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

¹³Abdullah Sulaiman, Andi Walli, Op.Cit., h.270.

¹⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 109.

¹⁵Dalnama Tambunan, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: CV. Budi Utama, 2019), h.35

¹⁶Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Medan: Literasi Nusantara, 2020), h.115.

¹⁷Ima Qimmatul Maflahah, Skripsi "Ketentuan Pengupahan Dalam Uu No. 11 Tahun 2020

¹⁸Tentang Cipta Kerja Perspektif Fikih Siyasah", (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2022), hlm.32

¹⁹Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 94.

²⁰Ima Qimmatul Maflahah, Skripsi "Ketentuan Pengupahan Dalam Uu No. 11 Tahun 2020

²¹Tentang Cipta Kerja Perspektif Fikih Siyasah", (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2022), hlm.40

²²Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90.

²³Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 185.

pada pasal 89 ayat (3) “Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan pertimbangan rekomendasi dari Dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati Walikota,” ayat (4) “Komponen serta pelaksanaan tahapan Pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan keputusan menteri.”

Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Namun apabila pengusaha ternyata tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka, dapat memohon penangguhan yang tata cara diatur dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Upah minimum sektoral provinsi harus lebih besar dengan sekurang-kurangnya 5% dari upah minimum provinsi, sedangkan upah minimum sektoral kabupaten/kota harus lebih besar dengan sekurang-kurangnya 5% dari upah minimum kabupaten/kota. Terkait penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dan pelaksanaan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu dan jika penangguhan berakhir maka perusahaan wajib melakukan upah minimum sesuai yang berlaku pada saat itu, namun tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Dalam penetapan upah antara pengusaha dengan pekerja/buruh ternyata lebih rendah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan penguasa wajib membayar upah pekerja/buruh dan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku pada 92 ayat (1) “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan masa kerja pendidikan dan kompetensi.” Ayat (2) “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.” Ayat (3) “ketentuan mengenai struktur

dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri.”

Menurut Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi kabupaten atau yang disebut dengan UMR, maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau yang disebut UMS. Maka hal ini dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Berdasarkan Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tindak Pidana ini akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pengupahan dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Beberapa hal dalam pasal ketenagakerjaan pada ketentuan mengenai pengupahan menjadi sorotan permasalahan yang muncul khususnya bagi para pekerja/buruh, dalam ketentuan pengupahan pada pasal 88 UU Ketenagakerjaan telah mengatur 11 macam kebijakan yang diantaranya: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan atau pembayaran hal dan kewajiban lainnya. Sementara, dalam UU Cipta Kerja ketentuan pengupahan hanya mengatur 7 macam kebijakan.

²⁴Muh Sjaiful, “Problematisasi Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, (dalam Jurnal Media Iuris Vol, 4 No. 1 Februari 2021, hlm. 51).

²⁵Lihat Data KSPI Sebut UU Cipta Kerja Merugikan Kaum Buruh, Salah Satunya Soal

²⁶Sistem Upah Murah, <https://amp.kompas.com/nasional/read/2020/11/03/10435741/kspi-sebut-uu-cipta-kerja-merugikan-kaum-buruh-salah-satunya-soal-sistem> (diakses 28 November 2022 pukul 19.32 WIB).

²⁷Prof. Dr. Sigit Riyanto, S.H., LL., M., dkk, “Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap UU. No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, (dalam artikel 2020), hlm. 45.

²⁴Lihat Data Ketentuan Upah di UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, <https://amp.kompas.com/tren/read/2020/11/04/162000665/ketentuan-upah-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-apa-bedanya-> (diakses 26 November 2022 pukul 17.05 WIB).

²⁵Prof. Dr. Sigit Riyanto, S.H., LL., M., dkk, “Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap UU. No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, (dalam artikel 2020).

Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan pasal 88D tentang kebutuhan hidup yang layak dalam ketentuan penerapan upah yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengganti ketentuan tersebut dengan penghitungan berdasarkan variabel pertumbuhan ekonomi/inflasi yang diatur dalam pasal 88DUU Cipta Kerja. Padahal penghitungan upah minimum dengan variabel pertumbuhan ekonomi/inflasi belum tentu dapat merepresentasikan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan ketentuan tersebut justru hanya akan memberikan keuntungan bagi pengusaha yang mana hal ini akan menjauhkan tujuan awal pengupahan yaitu memberikan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga, penetapan upah minimum juga dikaitkan berdasarkan profesionalisme pekerja bukan ditentukan berdasarkan pertumbuhan ekonomi yang sering kali naik turun.

UU Cipta Kerja menghilangkan ketentuan pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menambah beberapa poin pada pasal 88C. Tertuang dalam pasal 88C ayat (1) yang menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” selanjutnya dalam pasal 88C ayat (2) yang menyatakan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Frasa pada kata “dapat” dinilai akan adanya kemungkinan gubernur tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota, karena penetapannya bersifat tidak wajib dan hal ini akan memberikan dampak kepada buruh/pekerja dalam penerimaan upah yang bersifat murah.

Ketentuan dalam pasal 88 ayat 2 juga dinilai hanya memberikan kewajiban upah minimum Provinsi sedangkan upah minimum di Kabupaten/Kota bersifat pilihan atau opsional. Padahal dari ketiga jenis upah minimum yang memiliki nilai paling rendah adalah upah minimum Provinsi, karena upah minimum-

Kabupaten/Kota wajib menetapkan nilai lebih tinggi dari upah Provinsi. Oleh karena itu, upah minimum Provinsi tidak representatif terhadap kehidupan layak di suatu Kabupaten/Kota yang akan adanya kemungkinan disparitas kondisi ekonomi-sosial antar Kabupaten/Kota dalam suatu Provinsi. Selain itu ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang memiliki syarat tertentu dapat mengakibatkan potensi merugikan pekerja karena dapat mengurangi penghasilan pekerja di sektor masing-masing.

Adanya penghapusan ketentuan pada pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka tidak berlakunya lagi kebijakan upah minimum sektoral dan hanya memberlakukan kebijakan upah minimum provinsi yang tentunya hal ini akan membuat tidak adanya perbedaan pengupahan yang disesuaikan dengan spesifikasi keahlian per sektor, sehingga adanya kemungkinan nilai upah minimum pekerja sektor pertambangan atau sektor otomotif disamakan dengan pekerja sektormakanan atau sektor tekstil yang sebenarnya pekerja sektor pertambangan atau sektor otomotif mempunyai keahlian khusus yang tentu berbeda dengan pekerja sektor makanan atau sektor tekstil yang memang berkonsekuensi terhadap upah.

Perlindungan Hukum Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kebutuhan ini meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Oleh sebab itu motivasi utama seorang tenaga atau buruh dalam bekerja adalah menerima upah atas pekerjaannya yang merupakan hak bagi pekerja atau buruh. Hal ini sangat bersifat sensitif dan sering kali masalah upah menjadi sumber yang dapat menimbulkan perselisihan.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan kekuasaan, dalam kekuasaan ini ada dua hal yang selalu menjadi banyak perhatian, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Perlindungan hukum yang berhubungan dengan kekuasaan pemerintah adalah berupa perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam perlindungan hukum yang berhubungan dengan kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum bagi si

³⁰Estu Dyah Arifianti, Nabila, “Kertas Advokasi Kebijakan atas UU. No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan”, (dalam artikel 2020), hlm. 17-18.

³¹Dr. Arifuddin Muda Harahap, M.Hum, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020), hal. 115

³²Abdullah dan Andi, Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan, (Jakarta, YPPSDM, 2019), hal 273-274

³³Ibnu Masud, Irsal, I. (2022). PENYELESAIAN SENGKETA TANAH WAKAF DI KECAMATAN SELEBAR KOTA BENGKULU PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF. *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law*, 1(1), 47-58

lemah ekonomi terhadap si kuat ekonominya.

Bertolak belakang dengan penjelasan diatas, sebenarnya dasar Pengaturan Pelanggaran Upah telah diatur di dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ada pada Pasal 185, Pasal 186 dan Pasal 187, disamping itu diatur juga di dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan upah. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengupahan diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum secara preventif (pencegahan) bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia, hal ini sejalan dengan perlindungan hukum preventif menurut Philipus yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya.

Bahwa perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi.

Adapun bentuk perlindungan hukum yang di berikan oleh UU Ketenagakerjaan sesuai dengan pasal 91 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003. Yaitu di sebutkan bahwa Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesimpulan

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum

berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan undang-undang termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Pemberian upah adalah salah satu aspek penting di dalam perlindungan tenaga kerja atau buruh. Hal ini secara tegas dijelaskan pada Pasal 88 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam penetapan upah antara pengusaha dengan pekerja/buruh ternyata lebih rendah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh dan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku pada 92 ayat (1) "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan masa kerja pendidikan dan kompetensi." Ayat (2) "Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas." Ayat (3) "ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri."

Daftar Pustaka

- Muda, Arifuddin.2020.Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Abdullah dan Andi.2019.Hukum Ketenagakerjaan / Pemburuan. Jakarta, YPPSDM
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573
- Agishintya C.2021.Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah

Minimum. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Volume 7, Nomor 2

Ibnu Masud, Irsal, I. (2022). PENYELESAIAN SENGKETA TANAH WAKAF DI KECAMATAN SELEBAR KOTA BENGKULU PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF. *Al-Khair Journal: Management, Education, And Law*, 1(1), 47-58

Khairiah, K. (2022). Kebijakan Perizinan Investasi Minuman Keras Dengan Peningkatan Kriminalitas. *Qiyas: Jurnal Hukum Islam dan Peradilan*, 7(1).

Vina G. 2016. Jurnal Hukum, Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit. *Jurnal Hukum*

Pratiwi R. C. 2022. Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota, Volume 08, Nomor 01

Suhartoyo. 2020. Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Jurnal Administrasi Hukum*, Volume 03, Nomor 03.