

**KONSEP HUKUM PERDATA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR
UPAH DI BAWAH STANDAR UPAH MINIMUM KOTA PALEMBANG MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

Oleh :

Erniwati

baeerni167@yahoo.co.id

Fakultas Hukum Universitas IBA

Jhoni

jhonihasyimng@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas IBA

ABSTRAK

Penetapan hak atas upah bagi para pekerja atau buruh dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ditentukan atas dasar satuan hasil dan satuan waktu. Upah merupakan hal yang penting karena upah merupakan tujuan utama bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah juga ikut terlibat dalam menangani masalah pengupahan. Pekerja/buruh akan bekerja dengan baik apabila mendapatkan upah yang baik pula, oleh karena itu agar pekerja menjadi lebih produktif, perlu adanya upah yang baik maka peranan undang-undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan khususnya dalam hal pemberian upah bagi tenaga kerja. Penelitian dalam tulisan ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif atau yuridis normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Hasil dari pembahasan ini mendukung sekaligus mengkritisi upaya-upaya pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan terlibat dalam memastikan pemberian sanksi hukum bagi Pengusaha yang melanggar tata aturan perundang-undangan dalam ketenagakerjaan ini.

Kata kunci: sanksi hukum, upah minimum, cipta kerja

ABSTRACT

Determination of the right to wages for workers or laborers in Law no. 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law is determined on the basis of units of output and units of time. Wages are important because wages are the main goal for workers/laborers in carrying out their work. Therefore, the government is also involved in dealing with wage problems. Workers/laborers will work well if they get good wages, therefore, in order for workers to be more productive, there needs to be good wages, so the role of law is very important, namely ensuring protection, especially in terms of providing wages for workers. The research in this paper is normative juridical research. Normative legal research or normative juridical research is library legal research carried out by examining library materials or secondary data. The results of this discussion both support and criticize the

government's efforts to establish wage policies as an effort to realize the rights of workers/laborers to a decent living for humanity and is involved in ensuring the provision of legal sanctions for entrepreneurs who violate the laws and regulations in employment.

Key words: legal sanctions, minimum wage, job creation

A. Latar Belakang

Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui upaya pembangunan nasional dalam segala aspek kehidupan termasuk aspek ekonomi yang dilakukan secara berkesinambungan.¹

Ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia dimasa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara Republik Indonesia. Bahkan tenaga kerja merupakan sarana dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, untuk itu haruslah diatur oleh hukum agar memberikan suatu kepastian hukum. Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh Undang Undang Dasar 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari Undang-Undang Dasar 1945, yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila.

Oleh karena itu apabila dihubungkan dengan bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Adapun pengertian hukum ketenagakerajaan menurut Soetikno, adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.²

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya salah satunya dalam hal pemberian

¹ Munir Fuadi, *Hukum Pailit*, PT. citra Adytia Bakti, Bandung, 1999, hlm.228

² Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.4

upah pekerja atau buruh. Pengertian pekerja menurut Imam Soepomo, adalah tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya pekerja. Pekerja/buruh memperoleh pekerjaannya dari perseorangan, pengusaha, badan hukum, serta badan-badan hukum lainnya, badan hukum, yang dimiliki baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Sedangkan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

Penetapan hak atas upah bagi para pekerja atau buruh dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ditentukan atas dasar satuan hasil dan satuan waktu.

Upah merupakan hal yang penting karena upah merupakan tujuan utama bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah juga ikut terlibat dalam menangani masalah pengupahan. Pekerja/buruh akan bekerja dengan baik apabila mendapatkan upah yang baik pula, oleh karena itu agar pekerja menjadi lebih produktif, perlu adanya upah yang baik maka peranan undang-undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan khususnya dalam hal pemberian upah bagi tenaga kerja.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya upaya perluasan kesempatan kerja, peningkatan

³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* [edisi Revisi], Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2010, hlm 15

⁴ Lihat Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyatannya pekerja/buruh masih berada pada posisi yang lemah dan menerima pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu dibawah upah minimum. Peran pemerintah diperlukan untuk campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan.⁵

B. PERMASALAHAN

Adapun permasalahan dalam tulisan ini adalah : bagaimana konsep Hukum Perdata terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar upah minimum Kota Palembang ?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam tulisan ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif atau yuridis normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁶ Penelitian ini akan menggunakan

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003, hlm. 12

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 13.

pendekatan yuridis normatif. Pendekatan secara yuridis (normatif) terutama ditujukan untuk mendapatkan hal-hal yang bersifat teoritis yaitu tentang sanksi hukum terhadap perusahaan yang membayar upah karyawan

D. PEMBAHASAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual.

Untuk dapat mewujudkan tujuan diatas maka pemerintah perlu mengupayakan kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi yang tepat agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan memberikan jaminan bagi seluruh warga negara termasuk memberikan jaminan hak bekerja. Setiap masyarakat memiliki hak yang sama untuk meningkatkan taraf hidupnya. Hak bekerja membawa konsekuensi bagi Negara untuk memberikan perlindungan hukum pada tiap-tiap warga negaranya, dan pemerintah wajib mengupayakan kebijakan tentang pengupahan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, upah merupakan salah satu aspek yang penting dan sensitif dalam hubungan kerja dan merupakan penghasilan dari seorang pekerja/buruh yang didapat dari pengusaha. Oleh karena itu persoalan upah harus dianggap penting dan diperhatikan secara khusus supaya tidak menjadi problem yang terus terjadi yang dapat mengganggu produktivitas usaha.

Persoalan upah jika tidak ditangani secara baik dapat menjadi potensi konflik yang dapat menimbulkan berbagai tindakan-tindakan seperti mogok kerja ataupun unjuk rasa, timbulnya perselisihan dalam hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja tidak terjangkau. Hal ini mendorong pihak pemerintah untuk memberikan pembinaan secara periodik, pengawasan dari dinas ketenagakerjaan serta pentingnya konsistensi dalam penerapan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan hukum nasional kita, hak untuk bekerja dijamin dalam ketentuan UUD 1945 (Amandemen) Pasal 28 D Ayat (2) yang menyatakan bahwa⁷ “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

⁷ Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (amandemen)

hubungan kerja”. Kebijakan Upah minimum secara normatif merupakan jaringan pengaman (safety net) bagi pekerja/buruh yang menerima upah dibawah ketentuan upah minimum.

Menurut Pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi sebagai berikut:⁸

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan peraturan yang ditetapkan diatas, maka kebijakan penetapan upah menjadi sarana yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya serta mencapai kesejahteraan pekerja/buruh. Oleh karena itu pengusaha serikat Pekerja/serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam implementasinya ternyata tidak semua pengusaha dapat memberikan upah sesuai dengan upah minimum. Pekerja/Buruh juga memperoleh imbalan yang setara dengan jasa yang pengusaha berikan. Pasal 81 angka 25 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja⁹.

⁸ Pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

⁹ Pasal 81 angka 25 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap.¹⁰

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, khususnya dalam Pasal 88 C, Pasal 88 D, Pasal 88 E, Pasal 88 F serta dalam Pasal 90 A dan Pasal 90 B ayat (1) menyatakan bahwa:¹¹

Pasal 88 C

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.
- (3) Penetapan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.
- (6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki upah minimum dan akan menetapkan Upah minimum, penetapan upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menurut aturan yang ditetapkan dalam Pasal 88C ini, maka Pemerintah daerah wajib menetapkan kebijakan upah minimum dengan skala perhitungan sesuai dengan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dan bermuara pada kesejahteraan atau kehidupan yang lebih layak bagi Pekerja/Buruh dan berdasarkan pada prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksud bukan berarti semua pekerja/Buruh menerima upah secara sama dalam arti nominal, tetap berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja tersebut.

Pasal 88 D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum.

¹⁰ Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan

¹¹ Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

- (2) Formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1(satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Pasal 88F

Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2).

Pasal 90A

Upah diatas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 90B

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikri dan kecil.¹²

Dalam Pasal 32 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dikatakan bahwa penetapan upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum kabupaten/kota, menggunakan formula perhitungan upah minimum dengan tahapan perhitungan sebagai berikut:¹³

1. Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio paritas daya beli (purchasing power parity), dengan formula sebagai berikut:

¹² Ibid

¹³ Pasal 10 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan upah minimum tahun 2023

$$UMK(F1) = \frac{PPP \text{ Kab / Kota}}{PPP \text{ Provinsi}} \times UMP(t)$$

2. Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio tingkat penyerapan tenaga kerja, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F2) = \frac{(1 - TPT \text{ Kab / Kota})}{(1 - TPT \text{ Provinsi})} \times UMP(t)$$

3. Menghitung nilai relatif upah minimum kabupaten/kota terhadap upah minimum provinsi berdasarkan rasio median Upah, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F3) = \frac{\text{Median Upah Kab / Kota}}{\text{Median Upah Provinsi}} \times UMP(t)$$

4. Menghitung rata-rata nilai relatif UMK sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, dengan formula sebagai berikut:

$$UMK(F1) = \frac{(UMK(f1) + UMK(f2) + UMK(f3))}{3}$$

Kemudian pada Ayat (2) Variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing dihitung berdasarkan nilai rata-rata 3(tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama. Selanjutnya diikuti Ayat (3) dimana dalam hal syarat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 Ayat (2) tidak terpenuhi maka gubernur tidak dapat menetapkan upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum kabupaten/kota.¹⁴

Dari peraturan ini, mau dikatakan bahwa penetapan upah minimum bagi kabupaten/kota ditetapkan berdasarkan syarat tertentu yaitu meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan, namun tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu Gubernur meminta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi untuk dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota yang direkomendasikan oleh Bupati/Wali kota.

¹⁴ *Ibid*

Jika ditinjau dari semua aturan yang tertera diatas, maka dapat dikatakan bahwa upah minimum yang ditetapkan baik itu di Provinsi maupun Kabupaten/Kota, telah merujuk dari Undang-Undang yang berlaku dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah, dimana fokus dari aturan-aturan yang ada adalah bermuara pada kesejahteraan atau kehidupan yang lebih layak bagi Pekerja/Buruh dan ditetapkan sesuai dengan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Namun disisi lain kebijakan penetapan upah minimum yang dijadikan sebagai jaring pengaman belum sama atau seragam dari setiap provinsi dan/atau kabupaten/kota dan hal ini menimbulkan terjadinya kesenjangan bagi pekerja/buruh, namun ketidaksamaan itu tidak bermaksud untuk tidak meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, melainkan kebijakan penetapan upah minimum, dilihat dari kondisi ekonomi dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam implementasinya ternyata tidak semua pengusaha dapat memberikan upah sesuai dengan upah minimum. Hal tersebut telah melahirkan persoalan dan ketidakpastian, dimana upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan jaring pengaman (safety net) menjadi tidak pasti karena dimungkinkan untuk menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang ada sehingga upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh menjadi dibawah standar kebutuhan hidup layak dan hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D Ayat (1) dan Ayat (2) UUD 1945.

Hal ini dapat dimaknai bahwa perjanjian antara Pekerja/Buruh dan pengusaha mengenai upah harus dibuat berdasarkan perundang-undangan yang berlaku dan jika tidak dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku maka perjanjian tersebut dapat dinyatakan batal demi hukum.

Dalam perjanjian kerja jika ditemukan bahwa upah Pekerja/Buruh dibawah Upah minimum maka hal itu bertentangan dengan Pasal 185 ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020, dan dapat dikenai sanksi pidana penjara dan tindak pidana sebagaimana dimaksud merupakan tindak pidana kejahatan, maka dapat dipastikan bahwa pengusaha tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum.¹⁵

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil telaah landasan yuridis dalam proses penetapan upah dapat dikatakan sebagai suatu kumpulan perangkat peraturan perundang-undangan dalam bidang

¹⁵ Pasal 185 ayat (2) UU Negara Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

penetapan upah yang kemudian menjadi dasar pijakan dari penyelenggaraan penetapan upah dalam suatu negara. Oleh karena itu landasan yuridis berkaitan erat dengan keberadaan kebijakan khususnya mengenai penetapan upah. Hal ini disebabkan karena dengan adanya landasan yuridis yang berbentuk peraturan perundang-undangan, maka kebijakan tersebut memiliki kekuatan legitimasi yang kuat dalam kehidupan masyarakat.

Dalam proses penetapan upah minimum baik itu di tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota pada tahun 2022 sebagaimana dalam intruksi Menteri Ketenagakerjaan masih menggunakan pedoman sebagaimana yang telah di atur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dengan Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa pasal yang menjadi landasan atau dasar pengaturan terkait dengan upah minimum provinsi maupun upah minimum kabupaten/kota.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014,
- Munir Fuadi, *Hukum Pailit*, PT. citra Adytia Bakti, Bandung, 1999
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan 5, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* [edisi Revisi], Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2010

PERUNDANG-UNDANGAN :

- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUPerdata)
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHPidana)
- Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen

Undang-Undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan