

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA UNTUK MENDAPKANTAN UPAH MINIMUM MENURUT PERPPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA

**Cecillia Ayu Triwulandari Suhartono, I Nyoman Putu Budiarta,
Ni Made Puspasutari Ujianti**
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar - Bali, Indonesia
Cecilliaayutriws@gmail.com, budiarthaputu59@gmail.com,
puspa.niwapong@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum bagi para pekerja untuk mendapatkan perlindungan haknya khususnya mengenai Upah Minimum yang seharusnya pekerja terima. Dalam membahas permasalahan ini, penulis menggunakan tipe penelitian hukum normatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Para Pekerja mendapatkan perlindungan hukum untuk hak nya sebagai pekerja dalam pengupahan, tertulis dalam PERPPU Cipta kerja No. 2 Tahun 2022 Pasal 88 yang merupakan pembaharuan dari UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana para pemilik usaha diwajibkan membayar Upah Minimum sesuai dengan yang telah pemerintah tetapkan. Apabila pemilik usaha membayar di bawah Upah Minimum di daerahnya maka pekerja dapat menuntut haknya dan apabila tidak di temui kesepakatan bersama, maka pemilik usaha dapat dikenakan denda atau sanksi. Undang-Undang merubah kebijakan mengenai pengupahan pekerja yang sebelumnya di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perlindungan, Pekerja, Upah, Cipta Kerja.

Abstract

This research was conducted with the aim of finding out how the Legal Protection Arrangements for workers get protection for their rights, especially regarding the Minimum Wage that workers should receive. In discussing this problem, the authors use the type of normative legal research. Based on the results of the study it can be concluded that workers get legal protection for their rights as wage workers, written in PERPPU Cipta Kerja No. 2 of 2022 Article 88 which is a renewal of Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation where business owners are required to pay a Minimum Wage according to what the government has set. If the business owner pays below the Minimum Wage in his area, the worker can claim his rights and if a mutual agreement is not reached, then the business owner can be fined or sanctioned. The law changes the policy regarding workers' wages which was previously regulated in the Manpower Act.

Keywords: Protection, Workers, Wages, Invention.

I. PENDAHULUAN

Sebagai negara kesejahteraan sosial, Indonesia bertujuan untuk mencapai kesejahteraan umum. masyarakat yang diciptakan oleh para pembela kemerdekaan. Pendiri negara ini menekankan bahwa tujuan utama dari negara ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran setiap warganya. Indonesia termasuk dalam kategori negara kesejahteraan modern, di mana peran pemerintah untuk berpartisipasi secara aktif dalam pergaulan sosial masyarakatnya untuk mencapai kesejahteraan Bersama (Rachman, 2023). Kehidupan yang penuh kesejahteraan merupakan hak untuk semua masyarakat. Hal tersebut diawali dengan adanya suatu kewajiban agar masyarakat dalam suatu negara mempunyai keharusan dalam meraih kesejahteraan dalam kehidupannya. Sederhananya kesejahteraan tersebut bisa dicapai jika seseorang bisa memenuhi setiap kebutuhannya dengan cara menjadi seorang pekerja.

Agar bisa memperoleh suatu kelayakan dalam hidup, maka setiap orang dituntut untuk bisa bekerja dan pemerintah menjadi pihak yang memiliki peran signifikan untuk membantu meraih kesejahteraan melalui terciptanya sektor-sektor industrialisasi yang bisa menyerap tenaga kerja. Aktivitas produksi tentunya tidak bisa berjalan secara optimal sehingga tidak terdapat. Semuanya pendukung tersebut diantaranya yaitu tenaga kerja (Hardjoprajitno, 2014). Seseorang bersedia untuk melakukan pekerjaan atau melakukan pencarian kerja karena termotivasi untuk memperoleh kompensasi atau gaji. Masalah terkait gaji dan juga kebutuhan keseharian merupakan isu yang saling berhubungan dan sangat kompleks. Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beragam kebutuhan yang sifatnya semakin kompleks. Kebutuhan tersebut juga berhubungan dengan pendapatan yang diperoleh untuk bisa meningkatkan kemampuan membeli seseorang

Tenaga kerja adalah unsur penting yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat menjalankan setiap operasionalnya. Hal itu telah diatur dalam pasal 27 ayat 2 UUD NKRI 1945. Terkait Ilmu Komunikasi menggunakan media Perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja maka terdapat berbagai kewajiban beserta hak yang wajib di penuhi dari masing-masing pihak. Hal tersebut dikarenakan terdapat peraturan terkait kontrak kerja yang diklasifikasikan sesuai jenis perjanjiannya sehingga tiap-tiap tenaga kerja mempunyai perbedaan hak yang diberi jaminan perusahaan serta perundang-undangan yang ada (Sulaiman, 2019). Setelah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ditetapkan, hubungan antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ini menghapus ketentuan batas waktu PKWT yang ada dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis (Gunawan, 2023).

Mengacu pada pasal 1 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 perihal ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan) yang menjelaskan bahwasanya pekerja merupakan setiap orang yang mendapat bekerja dan menghasilkan suatu produk untuk memenuhi kebutuhan pribadinya maupun kebutuhan orang lain, selain itu tenaga kerja atau buruh juga termasuk individu yang menjalankan suatu pekerjaan untuk bisa memperoleh gaji atau kompensasi. Upah memiliki arti yang sangat penting untuk setiap pekerja karena menyangkut berbagai permasalahan yang sifatnya sangat kompleks. Salah satu masalah tersebut yaitu kedudukan tenaga kerja yang lebih inferior daripada posisi para pengusaha. Misalnya yaitu permasalahan di mana para serikat buruh menuntut pencabutan permenakertrans no. Tujuh tahun 2013 perihal upah minimum sebab Dianggap dapat menghapuskan gaji minimum sektoral di tingkat kota dan juga provinsi Pengusaha di lain sisi menghimbau untuk menjadikan penetapan upah minimum dilaksanakan secara sederhana dan lebih mempertimbangkan faktor daya saing dan juga tingkat pengangguran yang ada. Terkait sistem Ketenagakerjaan khususnya dalam hal memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja yang cenderung tidak begitu diperhatikan oleh pemerintah khususnya terkait hak mereka dan juga pemahaman para pekerja sendiri terkait hak yang dimilikinya ketika bekerja termasuk upah minimum. Hal tersebut diperparah dengan banyak dari perusahaan yang tidak menghiraukan hal tersebut dan hanya memberikan gaji berdasarkan undang-undang yang tidak diperbarui.

Berdasarkan hal tersebut pemerintah yang menjadi pihak regulator dituntut untuk bisa memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang memiliki posisi minoritas dan adanya niatan buruk dari pihak perusahaan sehingga menjadikan pekerja tersebut memiliki posisi layak serta sesuai martabatnya (Budiartha, 2016). Di era saat ini masih banyak pekerja yang di bayar di bawah upah minimum oleh pelaku usaha dengan alasan tidak adanya kontrak yang sah antara pekerja dan pelaku usaha, serta tidak terdapatnya perlindungan hukum yang tegas untuk pelaku usaha. Pengusaha tidak diperbolehkan untuk memberikan gaji di bawah gaji minimum. Mengacu pada pemaparan di atas, peneliti membuat dua rumusan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun rumusan permasalahan tersebut yaitu: Bagaimana pengaturan hak perlindungan hukum bagi para pekerja berkenaan dengan UMR pasca PERPPU Nomor 2 tahun 2022? Juga Bagaimana Upaya Hukum dapat dilakukan oleh pekerja dibayar lebih rendah dari upah minimum? Berdasarkan rumusan masalah diatas maka disimpulkan tujuan penelitian pengaturan hak perlindungan hukum bagi para pekerja berkenaan dengan UMR pasca PERPPU Nomor 2 tahun 2022 Dan Upaya Hukum dapat dilakukan oleh pekerja dibayar lebih rendah dari upah minimum.

II. METODE PENELITIAN

Studi ini berjenis penelitian hukum normatif yaitu suatu studi hukum yang dilakukan dengan mengkaji bahan kepustakaan. Data diperoleh melalui pengumpulan sumber hukum Melalui teknik studi pustaka. Sesudah data didapatkan, data kemudian dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif implementasi hukum dan selanjutnya akan diinterpretasikan untuk menerangkan dengan spesifik terkait rumusan perundang-undangan yang juga dijadikan sebagai batasan kaidah untuk mengkaji fenomena yang ada.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Pengaturan hak perlindungan hukum bagi para pekerja berkenaan dengan UMR pasca PERPPU Nomor 2 tahun 2022*

Sebagian besar, undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan suatu negara mengatur perlindungan hukum bagi pekerja terkait Upah Minimum (UM). contoh, tentang pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja terkait Upah Minimum, dengan memperhatikan bahwa detailnya dapat berbeda-beda antar negara. Contoh PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tidak relevan.

a. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-undang ketenagakerjaan negara biasanya mengatur Upah Minimum. Undang-undang ini dapat menjelaskan bagaimana Upah Minimum ditetapkan, berapa kali peninjauan dilakukan, dan parameter yang digunakan untuk menentukan UM, seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi.

b. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Dalam kebanyakan kasus, undang-undang menyediakan mekanisme untuk menetapkan Upah Minimum, yang dapat melibatkan diskusi dengan berbagai pihak, seperti serikat pekerja, majikan, dan pemerintah. Badan atau lembaga tertentu yang memiliki otoritas untuk melakukannya biasanya bertanggung jawab untuk menetapkan UM.

c. Kriteria Penentuan Upah Minimum

Biaya hidup layak (UM) dapat dihitung dengan berbagai kriteria, tetapi biasanya melibatkan inflasi, produktivitas, kondisi perekonomian, dan kebutuhan hidup layak. Beberapa negara juga mempertimbangkan sektor atau wilayah tertentu yang mungkin mengalami biaya hidup yang lebih tinggi.

d. Perlindungan Hak Pekerja

Untuk melindungi hak pekerja terkait Upah Minimum, undang-undang ketenagakerjaan dapat mencakup hak pekerja untuk menerima UM yang telah ditetapkan, pembayaran tepat waktu, dan sanksi terhadap majikan yang melanggar.

e. Sanksi atau Hukuman

Jika majikan melanggar Upah Minimum, undang-undang ketenagakerjaan biasanya menetapkan sanksi atau hukuman. Ini bisa berupa denda, sanksi administratif, atau tindakan hukum lebih lanjut.

f. Penyelesaian Perselisihan

Selain itu, undang-undang dapat menyediakan mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan terkait upah minimum antara majikan dan pekerja. Tergantung pada peraturan negara, ini bisa mencakup mediasi, arbitrase, atau pengadilan.

g. Partisipasi Pekerja dalam Proses Keputusan

Menurut undang-undang tertentu, pekerja mungkin harus terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait Upah Minimum. Ini dapat mencakup partisipasi perwakilan serikat pekerja atau serikat pekerja dalam forum penetapan UM atau perundingan.

Hubungan diantara pekerja dan pemilik usaha membuktikan bahwasanya perlindungan hukum bagi para tenaga kerja guna mendapatkan haknya memang menjadi hal yang sangat penting. Adanya perlindungan bagi hak para tenaga kerja bertujuan guna memberikan jaminan bahwa hak-hak tersebut dipenuhi serta memberikan peluang dan perlakuan yang sama dengan tidak adanya diskriminasi agar dapat menjadikan terciptanya pekerja yang sejahtera beserta keluarga dari pekerja tersebut dan bersinergi dengan kemajuan bisnis perusahaan. Prinsip dasarnya adalah jujur dan adil. Pada awalnya

peraturan perlindungan hak pekerja terdapat pada UU Ketenagakerjaan berupa pemberian perlindungan bagi para penyandang cacat, wanita, anak, waktu kerja, K3 dan juga pengupahan.

Jadi ada berbagai pasal yang dimuat pada UU Ketenagakerjaan dan Perpu Cipta kerja sudah memberikan aturan terkait kaidah-kaidah dalam melindungi hak pekerja misalnya yaitu tidak adanya perbedaan perlakuan, pemberian jaminan sosial dan kesehatan serta keselamatan kerja dan sebagainya, tetapi banyak pakar juga menjelaskan bahwasanya wujud dari perlindungan pekerja mencakup perlindungan dalam hal kesehatan, perekonomian, sosial dan juga jaminan hukum. (Wijayanti, 2009). Bentuk perlindungan kerja menurut salah satu Ahli dimana adanya terdapat beberapa jenis sejumlah 5 jenis adanya bentuk – bentuk dari perlindungan dari tenaga kerja di Indonesia menurut (Sulaiman, 2019) yaitu: Ekonomis, yaitu adanya suatu cara melindungi persyaratan pekerjaan dan juga tenaga kerja yang telah dimuat aturannya pekerjaan dan juga tenaga kerja yang telah dimuat aturannya dalam regulasi terkait hubungan kerja, keselamatan kerja, yaitu melindungi buruh sehingga terjamin keselamatannya dari setiap bahaya karena bekerja maupun dari alat kerja, Kesehatan kerja, yakni melindungi buruh dari setiap bentuk konsekuensi dari penggunaan teknologi industri maupun non industri yang seringkali diperlakukan dengan sewenang-wenang dari para majikannya, Hubungan kerja, yakni melindungi setiap tugas dan tanggung jawab buruh dari majikan serta jaminan untuk penerimaan kompensasi, Kepastian hukum, yakni berbentuk pemberian perlindungan hukum berdasarkan regulasi yang ada terkait setiap hak dan kewajiban serta hukuman yang tegas jika ada pihak yang melanggar.

Tujuan perlindungan kepada pekerja yaitu guna memberikan kepastian bahwasanya telah terjalin keharmonisan dalam hubungan kerja dengan tidak adanya intervensi dari pihak Superior kepada pihak inferior. Perlindungan kepada hak pekerja bertujuan memberikan jaminan kepada hak dasar dengan tidak adanya intervensi serta diskriminasi kepada buruh untuk bisa memberikan kesejahteraan bagi mereka serta menciptakan kemajuan bagi perusahaan itu sendiri. Mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 perihal ketenagakerjaan yang dijadikan fokus pokok dalam perlindungan hak pekerja yaitu: Terkait hubungan kerja, Terkait perundingan antara pekerja kepada pihak pengusaha serta adanya mogok kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja, Perlindungan kepada tenaga kerja wanita, anak serta penyandang cacat, Pemberian perlindungan terkait gaji, kesejahteraan serta jaminan social, dan Perlindungan dari adanya PHKA aturan tersebut adalah ketentuan baru guna memberi landasan hukum untuk pemerintah dalam menjawab berbagai kondisi yang berhubungan terhadap keberlangsungan pekerja dan juga bisnisnya. Kondisi tersebut misalnya yaitu adanya bencana serta keadaan luar biasa lainnya. Upah minimal merupakan gaji tiap bulan dengan nominal paling rendah yang ditentukan tiap tahunnya yang sekaligus menjadi bentuk pengamanan bagi pekerja. Upah minimal tersebut dijadikan batasan bawah gaji sebab adanya peraturan yang tidak memperbolehkan pihak pengusaha memberikan gaji kepada pekerjanya di bawah upah minimum yang ditetapkan. Upah minimal tersebut ditentukan oleh pemerintah provinsi (UMP) dan juga pemerintah kota/kabupaten (UMK) (Atmaja, 2018).

Pekerja setiap tahunnya secara rutin untuk memberi kenaikan gaji berdasarkan UMK dan juga UMP yang ada terutama melalui agenda demo buruh untuk tiap tanggal 1 Mei. Walaupun sudah diterbitkan peraturan yang menegaskan terkait hukuman untuk perusahaan yang memberikan gaji kepada pekerjanya kurang dari standar yang telah ditetapkan namun masih sering ditemui akan pelanggaran tersebut. Pengaturan mengenai perlindungan hak pekerja di atur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mulai dari pasal 77 sampai dengan pasal 101. Dalam pasal tersebut tercantum lengkap mengenai Perlindungan, Pengupahan, sampai dengan kesejahteraan. Berdasarkan pasal 23 ayat 1 dan 2 PP No. 36 tahun 2021 perihal pengupahan (PP 36/2021) upah minimal yaitu upah bulanan paling rendah yang mencakup beberapa aspek: gaji non tunjangan, gaji pokok beserta tunjangan tetap, terkait adanya upah pokok dan juga tunjangan tidak tetap, upah pokok minimal jumlahnya sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh undang-undang.

2. *Upaya Hukum dapat dilakukan oleh pekerja dibayar lebih rendah dari upah minimum*

Upah minimal ditetapkan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada kepentingan tenaga kerja serta berfungsi menjadi standar sehingga tidak terdapat gaji di bawah upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah hal tersebut juga menjamin keberlangsungan perusahaan serta meningkatkan adanya pembukaan lapangan pekerjaan yang lebih produktif. Upah minimal ditentukan sesuai dengan keperluan dan juga kebutuhan hidup tenaga kerja (kebutuhan hidup layak) sediaananya dimuat pada pasal 88 ayat 4 UU. 13 tahun 2003 peraturan ini menyebutkan bahwasanya pemerintah menentukan upah minimum sesuai dengan kebutuhan kehidupan yang layak kepada Tenaga Kerja dan juga

mempertimbangkan operasional perusahaan serta perkembangan perekonomian berdasarkan pasal 25 Perpu 36/2021 yang menjelaskan terkait turunan aturan dari UU Cipta kerja menyebutkan bahwasanya upah minimal ditentukan sesuai keadaan perekonomian serta terkait ketenagakerjaan. Dan untuk memastikan bahwa semua pihak yang terkait mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Bidang Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja yang kompeten, yang tergabung dalam unit tersendiri di pemerintah (Kirti,2018).

Berdasarkan pasal 25 per 36/2021 yang memberikan aturan terkait upah minimum ditentukan sesuai dengan kemampuan daya beli, retensi pekerja, dan juga median gaji. Data dari perkembangan perekonomian, inflasi serta tingkat retensi pekerja, kemampuan daya beli dan juga median gaji diperoleh dari badan statistika. Tidak ada jaminan upah tersebut juga memperhatikan nilai batas atas dan juga batas bawah gaji minimum di setiap daerah. Tidak ada jaminan upah minimum akan naik setiap tahunnya. Aturan hanya menyebut penyesuaian upah minimum dilakukan setiap tahun. Adanya suatu penyesuaian yang sangat diperhatikan mengenai adanya nilai – nilai antara batas dari adanya upah minimum yang ada pada wilayah – wilayah yang ada (pasal 26). Lalu adanya pasal yakni pasal 27 ayat 4 menyebutkan bahwasanya terkait UMP berjalan yang nominalnya lebih besar dibandingkan batasan atas UMP berarti Gubernur diharuskan untuk menentukan UMP pada tahun selanjutnya setidaknya sama dengan nilai UMP tahun berjalan. Pada PERPPU No.2 Tahun 2022 terjadi perubahan yaitu penyesuaian dan penyempurnaan perhitungan Upah Minimum (Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88F). Upah Minimum dihitung dengan memperhatikan 3 Variabel yaitu: Pertumbuhan Ekonomi, Inflasi, dan Indeks tertentu. Pada kondisi tertentu, pemerintah harus bisa menentukan formulasi untuk menghitung perbedaan upah minimum sesuai aturan pasal 88 D ayat 2 PERPPU 2/22 memberikan kewenangan kepada pemerintah guna menentukan formula perhitungan perbedaan upah minimum Apabila ada Keadaan mendesak/keadaan tertentu. Gubernur harus menentukan UMP dan juga UMK jika hasil perhitungan UMK ternyata lebih tinggi dari UMP.

Saat ini Upah Minimum sektoral tidak berlaku, Dalam mekanisme penentuan upah minimum terdahulu, dikenal Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). UMSP berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi, sedang UMSK berlaku secara sektoral hanya di Kabupaten/Kota yang bersangkutan. Sejak berlakunya aturan baru dalam pengupahan, Pasal 82 huruf D PP 36/2021 menegaskan pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku: Gubernur tidak boleh lagi menetapkan Upah minimum sektoral. Gubernur harus menentukan UMP dan juga UMK melalui adanya persyaratan khusus di mana UMP nominalnya harus lebih besar dibandingkan UMK. Adapun penetapan UMP dan juga UMK didasarkan pada keadaan perekonomian dan juga ketenagakerjaan. Upah minimal tersebut diberlakukan untuk setiap tenaga kerja yang kontrak kerjanya di bawah 1 tahun. Terkait gaji yang nominalnya di atas upah minimum ditentukan sesuai kontrak antara tenaga kerja dengan pihak pengusaha. Namun ketentuan upah tersebut dikecualikan untuk UMKM Pemerintah juga sudah mengeluarkan Perpu No:2 tahun 2002 perihal Cipta kerja di mana terkait Ketenagakerjaan aturan tersebut adalah bentuk komitmen dari pemerintah untuk melindungi pekerja dan juga operasional perusahaan.

Sejatinya Setiap perusahaan tidak diperbolehkan memberikan gaji di bawah upah minimum karena sudah diatur secara jelas berdasarkan pasal 81 angka 25 UU Cipta kerja. Gaji juga bisa diberikan sesuai kontrak yang dibuat antara perusahaan kepada tenaga kerjanya. Pekerja setiap tahunnya secara rutin untuk memberi kenaikan gaji berdasarkan UMK dan juga UMP yang ada terutama melalui agenda demo buruh untuk tiap tanggal 1 Mei. Walaupun sudah diterbitkan peraturan yang menegaskan terkait hukuman untuk perusahaan yang memberikan gaji kepada pekerjaannya kurang dari standar yang telah ditetapkan namun masih sering ditemui akan pelanggaran tersebut. Terdapat perubahan ketentuan terkait pemberian gaji berdasarkan pasal 88 UU Cipta kerja yang menyatakan bahwasanya mengacu pasal 81 ayat 24 UU Cipta kerja yang merubah pasal 88 UU ketenagakerjaan di mana pada pasal 88 ayat 4 pada bab ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwasanya 7 ketentuan upah yang pada mulanya terdiri dari 11 ketentuan yang dimuat dalam UU ketenagakerjaan. 7 Aturan itu terkait upah minimum, susunan dan juga perbandingan gaji, upah lemburan upah ke tingkat tidak melakukan pekerjaan, usaha pembayaran upah, perihal lainnya terkait perhitungan upah, dan juga upah acuan perhitungan serta pembayaran tanggung jawab dan juga kepentingan perusahaan.

Sama Halnya dengan UU 11/2021 memberi sanksi 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) bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran tercantum pada pasal 185. Para pemilik usaha yang telah membayar upah pekerja nya lebih tinggi dari Upah Minimum sebelum Upah Minimum di tetapkan, di larang menurunkan atau mengurangi upah pekerja (Harahap, 2020). Jadi upah minimum diberlakukan bagi tenaga kerja yang masa pekerjaannya masih dibawah satu tahun. Kebijakan terkait upah yang ditentukan Berdasarkan kesepakatan dari pekerja dengan pihak dimana adanya larangan dari pengusaha untuk menggaji karyawan – karyawan dengan upah yang tidak sesuai atau dibawah standar minimum yang diterapkan atau dengan kata lain upah yang diberikan harus tetap di atas UMP maupun UMK. Jika pada kesepakatan tersebut terdapat pelanggaran sesuai hukum maka akan secara langsung batal demi hukum dan akan langsung ditetapkan sesuai dengan undang-undang yang ada.

Berdasarkan aturan pasal 185 ayat 2 UU 13/2003 dan UU 11/2021 pembayaran upah dibawah upah minimal yang ditetapkan adalah kejahatan. Berdasarkan KUHP Maka hal itu diklasifikasikan ke dalam kategori kejahatan dan juga pelanggaran. Kejahatan sendiri yaitu tindakan pidana yang bisa dihukum dengan sanksi denda, penjara bahkan hukuman mati Serta adanya perampasan barang jika diperlukan. Berdasarkan hal itu maka jika terdapat kejahatan Dalam hal pemberian upah maka bisa dibuatkan laporan kepada pengawas ketenagakerjaan di Disnaker wilayah terkait (sesuai perburuhan yang ada di beberapa Kepolisian tingkat Daerah atau Polda. Menurut (Soepomo, 2003) Hukum Perburuhan adalah kumpulan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan situasi di mana seseorang bekerja untuk orang lain untuk mendapatkan kompensasi. Apabila buruh mendapatkan gaji kurang dari UMP, maka buruh tersebut bisa menjalankan upaya hukum yaitu: Perundingan Bipartit, Perundingan tenaga kerja maupun serikat buruh kepada pihak pengusaha dalam mencari solusi jika ada persengketaan terkait hubungan industri. Berdasarkan UU No: tahun 2004 perihal penyelesaian sengketa hubungan industri maka jika ada persengketaan dan upaya yang dilakukan melalui jalan bipatride maka wajib selesai maksimal 30 hari kerja semenjak perundingan dimulai. Jika pada periode tersebut, terdapat pihak yang melakukan penolakan atau masih belum ada kesepakatan, secara otomatis jalur bipatride tersebut dinilai gagal dan dicatatkan kepada pihak pemerintah sektor Ketenagakerjaan beserta bukti-bukti yang ada bahwasanya upaya bipartit sudah dijalankan.

Selanjutnya badan pemerintahan terkait akan menjadi mediator dalam menyelesaikan perkara yang ada, mediasi Hubungan Industrial, jika jalur bipatride gagal, Tenaga Kerja dan juga pihak pengusaha bisa melanjutkan upaya terkait masalah upah dengan cara mediasi. Mediasi tersebut berupaya untuk mencari solusi terkait adanya persengketaan hak, kepentingan ataupun juga terdapat PHK dan juga masalah yang ada antara buruh dengan pengusaha dengan cara melakukan musyawarah yang dimediasi pihak mediator dan harus Netral. Pihak mediator tersebut yaitu badan pemerintahan terkait terutama dari Disnaker yang secara langsung ditunjuk oleh menteri tenaga kerja untuk menjadi mediator, Jika proses mediasi tersebut menghasilkan kesepakatan maka akan dituliskan pada perjanjian bersama dan diberikan tanda tangan dari setiap pihak yang bersengketa dan mediator menjadi saksi yang selanjutnya Hasil tersebut didaftarkan di pengadilan hubungan industrial dan juga pengadilan negeri di area hukum Perjanjian bersama tersebut agar memperoleh akta bukti registrasi. Apabila dalam proses mediasi tersebut tidak menghasilkan kesepakatan maka pihak mediator diwajibkan untuk menyediakan anjuran dalam bentuk tulisan.

Apabila terdapat pihak yang melakukan penolakan terhadap adanya suatu anjuran yang dimana tempat pemrosesannya adalah dalam Pengadilan yang masuk ke dalam lingkup hubungan industrial. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Persengketaan yang diselesaikan dengan jalur pengadilan bisa dilaksanakan melalui adanya gugatan dari pihak yang terkait adanya suatu permasalahan yang sedang dihadapi mengenai hubungan secara industrial yang dilakukan pada pengadilan negeri yang ada dalam wilayah yang menjadi kendala. Dengan adanya gugatan tersebut wajib untuk memuat sejarah penyelesaian dengan cara mediasi yang sudah dilakukan. Tenaga kerja ataupun serikat buruh beserta perusahaan bisa melakukan tindakan-tindakan hukum dengan memanggil Kuasa hukumnya agar bisa melangsungkan adanya prosedur yang dilakukan secara acara dalam pengadilan yang berhubungan dengan industrial. Upaya Hukum Pidana, Berdasarkan pasal 88 ayat 6 uu Cipta kerja maka pihak pengusaha bisa diberikan hukum pidana jika melakukan pelanggaran terhadap pasal 88 ayat 3 karena memberikan gaji di bawah upah minimum yang telah ditetapkan dan bisa diberikan hukuman pidana minimal 1 tahun dan maksimal 4 tahun serta dendam minimal Rp. 100 juta dan maksimal Rp. 400 juta. Hal tersebut merupakan kategori kejahatan yang menjadikan tenaga kerja atau buruh berhak

mengajukan laporan ke pihak kepolisian untuk meneruskannya ke jalur hukum. Berdasarkan undang-undang yang ada jika mediasi tidak tercapai dapat mengajukan gugatan pidana, buruh juga bisa mengambil jalur pidana yaitu membuat laporan ke pihak Kepolisian.

Jika ditemukannya adanya pengusaha yang tidak memberikan hak kepada karyawannya berupa gaji yang memang sesuai atau diberikan tidak sesuai standar minimum maka dapat dijatuhi hukuman minimal 1 tahun dan maksimal 4 tahun serta denda minimal Rp. 100 juta dan maksimal Rp. 400 juta, Prosedurnya adalah: Dilakukannya suatu perundingan secara bipartit dimana terjadi antara pemberi kerja dengan penerima kerja atau karyawan yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat, Adanya jangka waktu pemenuhan dalam 30 hari yang harus dilaksanakan pada perundingan tersebut jika kesepakatan tidak juga tercapai, maka adanya pencatatan yang dikemukakan kepada instansi yang memiliki tanggung jawab mengenai perselisihan tersebut dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam adanya tahap ini, wajibnya pekerja menyertakan bukti – bukti yang ada jika memang benar diadakannya suatu perundingan yang dilakukan namun adanya kegagalan dalam pencapaian kesepakatan, Akan dilangsungkannya proses mediasi, dalam tahap ini karena adanya suatu perselisihan dalam hak maka akan dilakukan pencatatan pada instansi bidang ketenagakerjaan, Jika tidak adanya hasil akhir yang sepakat maka diperbolehkan salah satu pihak yang akan ajukan gugatan kepada Pengadilan dalam hubungan industrial.

Jarangnya ditemui pada implementasi aslinya para penegakan hukum mengenai pidana dalam ketenagakerjaan yang ada. Dimana instansi Polri sangat kurang dalam memperhatikan dilakukannya penegakkan hukum yang ada dalam ruang lingkup Pekerja atau Buruh, adanya penyebab tersebut yaitu sangat kecilnya adanya penegakkan hukum yang dilakukan, polisi yang kurang memberikan respon jika adanya suatu laporan mengenai aduan dari karyawan atau buruh yang datang ke kantor. Namun walaupun begitu, adanya jatuhnya hukuman pidana bagi para pengusaha yang memberikan gaji karyawan dibawah upah yang minimum cukup sering terjadi. Pada contohnya disini adalah pengusaha mebel yang dijatuhi hukuman satu tahun penjara pada Pengadilan Negeri pada Bangil, Jawa Timur. Adanya bukti – bukti yang menyebutkan bahwa pengusaha tersebut pembayaran upah yang minim dan berusaha menghalangi buruh untuk melakukan perserikatan, Adapun denda yang dijatuhi sebesar Rp250 juta selain hukuman penjara.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Pengaturan Perlindungan bagi para pekerja dalam bidang pengupahan di atur dalam UU ketenagakerjaan UU Nomor 13 tahun 2003, lalu mengalami pembaharuan pada PERPPU No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pengusaha dilarang memberikan upah di bawah ketentuan upah minimum dimana sudah ada penetapan dari Pemerintah. Jika adanya suatu kata sepakat dari adanya upah yang sudah dibayarkan ternyata pada aslinya lebih rendah atau adanya kekeliruan dari adanya aturan undang – undang, maka kesepakatan yang dibuat tersebut dapat batal demi hukum dan juga adanya aturan penerimaan upah akan dilaksanakan sesuai dengan adanya aturan hukum peraturan perundang – undangan. Upaya hukum bagi pekerja yang di bayar lebih rendah dari Upah minimum oleh Pemilik Usaha yang tidak Jujur adalah dengan Upaya hukum Pidana dan di kenakan sanksi, Sanksi yang pemilik usaha terima pun bisa berupa denda dari 100.000.000 Rupiah hingga 400.000.000 Rupiah sesuai dengan UU Cipta Kerja dan PERPPU Cipta Kerja. Pemilik Usaha juga bisa di kenakan sanksi pidana yaitu Kurungan penjara paling singkat 1 Tahun dan paling lama 4 Tahun, hukum pidana dalam upaya tersebut merupakan adanya upaya akhir atau ultimum remedium.

2. Saran

Pemilik usaha dalam kontrak kerja dengan pekerjanya di harapkan untuk bertindak se adil-adilnya agar tidak terjadi kesenjangan atau kecurangan dalam pengupahan. Pemilik usaha di harapkan memperhatikan UU yang ada di Indonesia dan juga memperhatikan standar Upah Minimum yang telah di tentukan oleh pemerintah untuk menghindari hal terburuk dalam dunia pekerjaan. PERPPU No. 2 tahun 2022 telah menegaskan bahwa membayar Upah di bawah upah minimum merupakan tindak kejahatan dan ada sanksi yang akan di terima agar tidak ada pihak yang dirugikan di kemudian hari.

Dan para pekerja di harapkan lebih berani dan paham mengenai hukum yang berlaku untuk melindungi hak-haknya sebagai pekerja di Indonesia agar tercipta suasana yang damai dan nyaman dengan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, I. D. G., & Budiarta, P. P. N. (2018). *Teori- Teori Hukum (Cet.1)*. Setara Press.
- Budiarta, P. I. N. (2016). *Hukum Outsourcing*. Setara Press.
- Gunawan, H. (2023). Analisis Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Justice*, Vol. 4(No.2).
- Harahap, M. A. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Literasi Nusantara.
- Hardjoprajitno, P., Saefulloh, MW, & Purwaningdyah. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan*. Universitas Terbuka.
- Kirti, N. H., & Priyono, J. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah MInimum Regional (UMR). *Notarius*, Vol.11(No.1).
- Rachman, I. M. A., Hastri, D. E., & Rusfandi. (2023). Tinjauan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Prespektif Sosiologi Hukum. *Panah Keadilan*, Vol.2(No.1).
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Sulaiman, A., & Walli Andi. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.