

# EFEKTIVITAS PENGATURAN UPAH TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Nizar Sukma Purnama<sup>1</sup>, Hanny Amelia<sup>2</sup>,

<sup>12</sup>Universitas Islam Nusantara, Indonesia

Email: nizar.sukma09@gmail.com, hanny@uninus.ac.id

| Artikel  | Abstrak   |
|--|---|
| <p><b>Keywords:</b><br/>Efektivitas; upah tenaga kerja; uu cipta kerja.</p> <p><b>Artikel History:</b><br/>Published:<br/>April 2021</p> <p><b>DOI:</b><br/>10.30999/jph.v4i1.1449</p> | <p>Di tengah krisis ekonomi yang berkepanjangan ini di mana lapangan pekerjaan semakin sempit akan tetapi angkatan kerja semakin bertambah banyak membuat buruh semakin terjepit untuk menerima setiap perlakuan dari pengusaha. Seperti apa yang dikatakan oleh Iman Soepomo, buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis buruh adalah bukan individu yang bebas, karena buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri, serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain, dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Maka karena itulah buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil, dan diskriminatif. Oleh karena itu diperlukannya suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum terhadap buruh sendiri dalam prakteknya masih sangat minim hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap buruhnya. Pada hari senin 5 Oktober 2020 DPR telah mengesahkan undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang yang didalamnya mengatur perihal ketentuan upah. Tujuan penulisan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dengan upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Profinsi dan untuk mengetahui penyelesaian sengketa ketidaksesuaian upah berdasarkan Upah Minimum Sektoral Profinsi ada perusahaan yang menanggukuhkan pembayaran kepada pemerintah yang diatur dalam Undang-Undang. Spesifikasi penulisan menggunakan pendekatan bersifat deskriptif analitis, Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan data sekunder. Kepastian dan Keadilan Hukum Terhadap Pekerja dengan Upah yang Tidak Sesuai UMK/P diatur dalam Ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum kota/kabupaten. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal ini dihapus dan diselipkan Pasal 90A dan 90B dimana upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. Penyelesaian Sengketa Ketidaksesuaian Upah Berdasarkan UMK/P Pada Perusahaan yang Menanggukuhkan Pembayaran Kepada Pemerintah Upaya Hukum yang bisa dilakukan oleh Pekerja yaitu menjadikan SPSI sebagai kuasa dalam menyelesaikan persoalan yang terjadi. Setelah itu diselesaikan oleh</p> |

Mediator di Dinas Tenaga Kerja, jika tidak selesai lagi maka dapat melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak diupah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/ kabupaten, di Kota adalah dengan melakukan pengaduan kepada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota untuk diupayakan advokasi hingga peneguran kepada pihak pengusaha yang terlibat konflik agar terwujudnya perlindungan serta kesejahteraan tenaga kerja, selain itu dapat juga dilakukan perundingan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diharapkan akan dipatuhi oleh semua pihak.

© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

## Pendahuluan

Saat ini industri menjadi tulang punggung perekonomian negara-negara di seluruh dunia. Roda industri ini berpangku pada buruh sebagai orang yang menjalankan mesin-mesin, merubah bahan mentah/ pokok menjadi barang-barang yang siap untuk di pakai dan siap di perdagangkan, namun demikian nasib buruh sampai saat ini masih saja jauh dari kesejahteraan. Buruh oleh pengusaha dianggap tidak ubah seperti mesin-mesin produksi atau sapi perahan, bahkan ada juga yang menganggap buruh seperti budak. Buruh sendiri tidak sadar bahwa dirinya telah di tindas dan walaupun ada yang sadar buruh tidak berani untuk melawan. Salah satu faktor yang penyebabnya adalah faktor ekonomi.

Di tengah krisis ekonomi yang berkepanjangan ini dimana lapangan pekerjaan semakin sempit akan tetapi angkatan kerja semakin bertambah banyak membuat buruh semakin terjepit untuk menerima setiap perlakuan dari pengusaha. Sebagaimana yang dikatakan oleh Iman Soepomo, buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis buruh adalah bukan individu yang bebas, karena buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri, serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain, dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Maka karena itulah buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil, dan diskriminatif.<sup>1</sup> oleh karena itu diperlukannya suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum terhadap buruh sendiri dalam prakteknya masih sangat minim hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap buruhnya.

Berdasarkan Jumlah pengaduan dugaan pelanggaran norma ketenagakerjaan oleh perusahaan – perusahaan di Jawa Barat sepanjang 2019 sebanyak 268 kasus, terbanyak soal upah, hubungan kerja menyangkut pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT), Jamsotek dan kebebasan berserikat. Kepala Bidang Pengawa-

<sup>1</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, edisi revisi cetakan ke-13*, Jakarta : Djambatan, 2003, hlm.8-9.

san Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Povinsi Jawa Barat mengemukakan hal itu ketika membuka *workshop* Norma Kerja, Perempuan, Anak dan Jamsostek.<sup>2</sup>

Dari pengaduan itu sebagian besar telah diselesaikan dan hanya beberapa yang diajukan ke pengadilan. Namun tidak dijelaskan kasus apa saja yang diajukan ke pengadilan itu. Hanya ditekankannya, pihaknya lebih mengedepankan pembinaan pada perusahaan-perusahaan agar mematuhi norma-norma ketenagakerjaan. Sedangkan tindakan *projustitia* merupakan upaya akhir jika tidak ada titik temu dalam penyelesaian kasus lewat mediasi. Terkait dengan pelanggaran soal upah, disebutkan, umumnya terjadi pada perusahaan padat karya seperti garment. Pada daerah tertentu seperti Karawang menetapkan upah minimum yang cukup tinggi sebesar 4,8 juta per bulan.<sup>3</sup> Bagi perusahaan padat karya hal itu dirasakan cukup berat, hingga mereka berpikir melakukan relokasi pabriknya ke Jawa Tengah yang upah minimumnya lebih rendah dibanding di Karawang. Apalagi Bupati Kendal, Jawa Tengah, memasang iklan cukup mencolok di jalan tol yang mengajak pengusaha berinvestasi di daerahnya.

Di Kabupaten Bogor terdapat 34 perusahaan garment, satu diantaranya bangkrut hingga melakukan PHK pada pekerjanya. 33 perusahaan lainnya masih bertahan namun menurut laporan sudah mulai goyah. Ke 33 perusahaan garment di Bogor itu telah mengajukan keringanan soal upah pada Gubernur Jawa Barat.<sup>4</sup> Upah yang bagi buruh masih menjadi komponen utama penopang kehidupan mereka sehari-hari dalam menjalani hidup maka upah merupakan hal pokok dan oleh karenanya permasalahan upah ini sangatlah penting untuk diberikan perhatian dan perlindungan yang lebih oleh negara. Kebijakan mengenai pengupahan di Indonesia dilakukan dengan penetapan upah minimum oleh pemerintah.

Pada hari senin 5 Oktober 2020 DPR telah mengesahkan undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya mengatur perihal ketentuan upah.<sup>5</sup> Upah satuan hasil dan waktu. Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mengatur upah satuan hasil dan waktu. Sementara, dalam UU Ciptaker, upah satuan hasil dan waktu diatur dalam Pasal 88 B. Dalam ayat (2) pasal 88 B tersebut juga dijelaskan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai upah satuan hasil dan waktu diatur dalam peraturan pemerintah (pp).

---

<sup>2</sup> Erwan M. Nakeronline.com. Institut Hubungan Industrial Indonesia (IHII) menyampaikan beberapa usulan untuk perbaikan kinerja. <https://www.nakeronline.com/2019/07/25/pelanggaran-soal-upah-terbanyak-diadakan-pekerja-di-jawa-barat/>, diakses pada tanggal 8 Oktober 2020 pukul 20.15 WIB.

<sup>3</sup> <https://artikel.rumah123.com/10-provinsi-dan-kota-dengan-umr-tertinggi-di-indonesia-2021-mau-gaji-besar-bisa-pindah-ke-sini-84344>. Diakses 17 Juni 2021 jam 01.31 wib.

<sup>4</sup> [http://perpustakaan.kemnaker.go.id/admin/assets/product\\_img/pdf/4\\_Mei\\_2020.pdf](http://perpustakaan.kemnaker.go.id/admin/assets/product_img/pdf/4_Mei_2020.pdf)

<sup>5</sup> Dipna Videlia Putsanra. Poin poin dalam UU Cpta Kerja Omnibus Law. 2020. <https://tirto.id/poin-poin-isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-soal-pesangon-hingga-upah>, diakses pada tanggal 8 Oktober 2020 pukul 20.15 WIB

## 2) Upah Minimum Sektoral dan Upah Minimum Kabupaten/Kota

Dalam UU Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan di tingkat provinsi, kabupaten/kotamadya, dan sektoral diatur lewat Pasal 89 dan diarahkan pada pencapaian kelayakan hidup.

Dalam pasal tersebut, upah minimum provinsi ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau Bupati/Walikota. Sedangkan penghitungan komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Namun, *Omnibus Law* Cipta kerja menghapus pasal tersebut dan menggantinya menjadi Pasal 88 C. Dalam pasal pengganti tersebut upah sektoral dihapuskan sedangkan penetapan upah minimum provinsi diatur dan ditetapkan gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan syarat tertentu.

Dalam jurnal panorama hukum oleh Fajar Kurniawan dinyatakan bahwa proses pembentukan perundang-undangan dengan konsep *Omnibus Law* ini tidak diatur secara jelas didalam Undang-Undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan. Ini dikarenakan *Omnibus Law* adalah sebuah konsep berpikir yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek. Meskipun konsep seperti ini masih baru, seharusnya dalam regulasi pembentukan undang-undang sudah diatur agar pesan baik yang terdapat pada konsep tersebut mampu dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan baru di masyarakat. Dengan proses pembentukan yang cukup singkat RUU ini mampu lahir dengan mengganti puluhan undang-undang menjadi satu regulasi yang sejalan. Namun pencapaian itu tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang kita diciptakan seharusnya mampu mejadi sebuah solusi baru supaya menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. RUU Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan yang berpotensi membuat masalah baru di kalangan masyarakat.<sup>6</sup>

Masalah ini ada pada perubahan ketentuan pemberian pesangon pada pasal 89 angka 45 yang merubah ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Sampai hari ini masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian pesangon kepada para buruh. Secara yuridis perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-hakya dan memberikan dominasi kaum pengusaha untuk melakukan eksploitasi terhadap buruh.

Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 C didasarkan pada data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Sementara, syarat tertentu yang dimaksud meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Ketentu-

---

<sup>6</sup> Fajar Kurnia. Jurnal Panorama Hukum Vol. 5 NO. 1 Juni 2020. Diakses 17 Juni 2021 jam 01.00 wib.

an lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum tersebut diatur dalam peraturan pemerintah. Yang tidak berubah adalah upah minimum kabupaten/kota tetap harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

Di samping itu, *Omnibus Law* Ciptaker juga mencantumkan pasal baru, yakni Pasal 90 B yang mengecualikan ketentuan upah minimum untuk UMKM. Upah pekerja UMKM diatur berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberian kerja sedangkan tata cara lebih lanjut pengaturan upah pekerja untuk UMKM diatur lebih lanjut lewat Peraturan Pemerintah (PP).

Pengaturan tentang upah ini adalah sebagai salah satu bentuk perlindungan Negara bagi buruh sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 dalam pembukaannya alinea ke-IV, yaitu :

“...membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa..., maka disusunlah Suatu Undang-Undang dasar Negara Indonesia, ...”

Tujuan perlindungan yang di berikan oleh Negara ini dipertegas juga dalam batang tubuh dari Undang-Undang Dasar 1945 yaitu :

Pasal 27 ayat (2)

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 28D ayat (2)

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hukum dikatakan oleh John Austin adalah perintah dari penguasa: *Law is a command of the Lawgiver*, dalam arti perintah dari mereka yang memiliki kekuasaan tertinggi atau yang memegang kedaulatan, seperti dikutip oleh Lili Rasyidi.<sup>7</sup> hukum adalah tidak lain dari produk politik atau kekuasaan, Moh. Mahfud Md, juga mengatakan bahwa hukum sebagai produk politik ini adalah sebagai kristalisasi dari kehendak-kehendak politik yang saling berinteraksi dan bersaing.<sup>8</sup>

Dengan pengaturan upah saat ini buruh dan pengusaha masih terus berseteru, dimana pihak pengusaha menganggap upah yang tinggi sangat memberatkan perusahaan dan dapat menghambat proses produksi dikarenakan mahalnya biaya produksi, sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi dikarenakan alasan biaya hidup yang semakin mahal terlebih lagi untuk dapat

---

<sup>7</sup> Lili Rasyidi & Ira Rasyidi. *Pengantar Filsafat dan Teori Hukum*. Cet. : VIII, Bandung : PT. Citra Adhya Bakti, 2001, hlm. 121

<sup>8</sup> Moh.Mahfud Md, *Politik Hukum di Indonesia, Edisi Revisi*, Jakarta : LP3ES, 2001, hlm.4.

hadir di dalam proses produksi dalam keadaan sehat jasmani dan rohani agar dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan produktifitas perusahaan.

Selanjutnya dengan persetujuan ini dimana dalam proses penentuan upah organisasi buruh kebanyakan memutuskan pengambilan tindakan mogok kerja ataupun aksi-aksi lainnya sebagai jalan keluar untuk mendapatkan upah yang lebih baik dari pada yang diberikan oleh pengusaha sedangkan perusahaan sendiri pada akhirnya tidak segan-segan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada buruh yang melakukan aksi mogok atau aksi-aksi lain menuntut naiknya upah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis mencoba untuk mengidentifikasi permasalahan hukum yang timbul, sebagai berikut : *Pertama*, Bagaimanakah kepastian dan keadilan hukum terhadap pekerja dengan upah yang tidak sesuai Upah Minimum Kota/Profinsi yang diatur dalam undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? *Kedua*, Bagaimana penyelesaian sengketa ketidaksesuaian upah berdasarkan Upah Minimum Kota/Profinsi pada perusahaan yang menanggguhkan pembayaran kepada pemerintah yang diatur dalam undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis menggunakan langkah-langkah penelitian yang akan diuraikan sebagai berikut: Spesifikasi penelitian ini penulis menggunakan pendekatan bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan permasalahan hukum dalam fakta-fakta berupa data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan.<sup>9</sup> Metode pendekatan yang digunakan adalah *juridis normative*. Metode penelitian yuridis normatif adalah pendekatan dengan menggunakan kaidah-kaidah hukum dan mengutamakan penelitian kepustakaan serta bagaimana implementasinya dalam praktik<sup>10</sup>. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan cara penelitian studi kepustakaan umum, menelaah dalam peraturan perundang-undangan, jurnal, buku teks maupun artikel-artikel dan studi lapangan melalui internet dengan membuka situs atau *website* yang tersedia di internet.

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah: a) Bahan-bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, misalnya: b) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. c) Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta kerja. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan hukum primer seperti asas, doktrin, atau pendapat para ahli yang termuat di berbagai buku-buku literature. Bahan tersier, yaitu bahan-bahan

---

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 51.

<sup>10</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Gahlia Indonesia, 1990, hlm 97.

yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus terminologi hukum, ensiklopedia, bibliografi dan lain-lain. Setelah data yang diperlukan diperoleh, maka data yang didapat tersebut akan dianalisa dengan memakai metode analisis kualitatif normatif, yang kemudian peneliti mencoba untuk melakukan analisa terhadap seluruh informasi, baik informasi yang didapat dari penelitian lapangan maupun yang didapat dari berbagai literatur dan peraturan perundang-undangan yang terkait.<sup>11</sup>

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Kepastian Dan Keadilan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Upah Yang Tidak Sesuai Upah Minimum Kota/Profinsi**

Dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 secara tegas dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan dasar ini dipertegas dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: Setiap Pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam rangka memenuhi hal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Melalui kewenangannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemerintah berhak melakukan intervensi dalam rangka untuk memberi pelayanan, pengawasan, dan penindakan hukum.

Dalam negara kesejahteraan (*welfare state*), terutama pihak pemerintah dianggap bertanggung jawab untuk menjamin standar hidup minimum setiap warganya guna tercapai suatu kehidupan yang sejahtera. Hal ini selaras dengan pernyataan Gooding bahwa dalam negara kesejahteraan, campur tangan negara sangat diperlukan guna meningkatkan suatu kesejahteraan umum dan mengoptimalkan kesejahteraan sosial.<sup>12</sup>

Ti adanya campur tangan pemerintah (dalam ranah negara kesejahteraan) akan menimbulkan ketidak-stabilan sosial, khususnya nilai tawar upah yang diajukan pihak pekerja kepada pengusaha tidak memberi makna dalam setiap negoisasi, hal ini sangat merugikan kepentingan pekerja, bahkan asas keseimbangan kepentingan sebagai asas hukum, selain asas pengawasan publik dan asas campur tangan negara terhadap kegiatan proses dan hasil produksi dalam hubungan kerja tidak bernilai, bahkan eksistensi asas-asas tersebut yang melandasi peraturan perundang-undangan akan sia-sia belaka. Hal ini menyim-

---

<sup>11</sup> M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 133.

<sup>12</sup> Robert E. Goodin, Reason for Welfare, Economic, Sociological and Political but Ultimately Moral, dalam karya : Responsibility Right and welfare, The Theory of the Welfare State, Donald J. Moon (editor), Westview Press Inc, Boulder, Colorado, 1998, hal. 22-24.

pang dari apa yang telah diamanatkan dalam UUD 1945, karena itu berdasarkan amanat tersebut, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif, persamaan dihadapan hukum, hak untuk bekerja dan mendapat imbalan sertaperlakuan yang adil dalam hubungan kerja, dan hak-hak lainnya, seperti standar pengupahan minimum, upah kerja lembur, pesangon, upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan upah tidak masuk kerja karena ada suatu kegiatan lain di luar pekerjaannya dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Hak-hak tersebut wajib mendapatkan perlindungan dengan memperhatikan asas keseimbangan dan batas kewenangan pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan serta penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemerintah dalam memberi perlindungan terhadap pekerja, ketika melakukan nilai tawar upah melalui negoisasi dengan pengusaha telah menetapkan standar upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan nilai produktivitas serta tingkat pertumbuhan ekonomi. Perintah hokum (undang-undang) melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penanguhan.

Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan sebelumnya menyatakan bahwa upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (upah minimum sektoral). Akan tetapi ketentuan upah minimum sektoral telah dihapuskan oleh Pasal 81 angka 26 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), sehingga saat ini ketentuan tersebut sudah tidak berlaku. Adapun ketentuan upah minimum yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah Upah Minimum Provinsi (“UMP”) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Dalam hal ini, besaran UMK harus lebih tinggi dari UMP. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan sebelum UU Cipta Kerja dilarang mengurangi atau menurunkan upah. Sehingga, perusahaan tidak boleh mengurangi/menurunkan upah pekerja yang sebelumnya telah diupah lebih tinggi dari upah minimum.

Pengupahan Karyawan Baru Pasca UU Cipta Kerjapada dasarnya, besaran upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang kemudian dituangkan dalam perjanjian kerja, dengan besaran yang tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan. Lebih lanjut, kesepakatan upah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan (PP), peraturan kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tidak boleh bertentangan di sini berarti isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari yang telah diatur dalam PP atau PKB. Hal ini sesuai dengan asas *lex posterior derogat legi priori*, yang berarti apabila terdapat konflik antara peraturan perundang-undangan yang lama dengan yang baru, sedangkan keduanya mengatur hal yang sama, maka peraturan perundang-undangan yang

baru mengalahkan atau melumpuhkan peraturan perundang-undangan yang lama.

Dengan demikian, dikarenakan perusahaan merekrut karyawan baru setelah UU Cipta Kerja berlaku, maka dalam hal pengupahan tunduk pada UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, dihapus, dan/atau ditetapkan pengaturan baru oleh UU Cipta Kerja. Patut Anda perhatikan, Pasal 81 angka 68 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 191A huruf a UU Ketenagakerjaan menyatakan:

Pada saat berlakunya Undang-Undang ini: (a) untuk pertama kali upah minimum yang berlaku, yaitu upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan.

Kelalaian terhadap hal tersebut, maka bagi pengusaha yang melanggar ketentuan hukum tersebut, yakni membayar upah lebih rendah dari upah minimum merupakan tindak pidana kejahatan. Sebaliknya pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan kenaikan upah minimum kepada Gubernur. Selanjutnya permohonan tersebut oleh Gubernur setelah memenuhi syarat administrasi dan menerima saran dan pendapat dari Dewan Pengupahan Provinsi, maka Gubernur menetapkan penangguhan pelaksanaan upah minimum, dengan diktum, yaitu : Pertama, membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama; atau Kedua, membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama, tetapi lebih rendah dari upah minimum baru; atau Ketiga, menaikkan upah minimum secara bertahap. Dalam hal Gubernur menolak permohonan penangguhan pelaksanaan tersebut, maka pihak yang memohon penangguhan pelaksanaan upah minimum wajib melaksanakan perintah hukum.

Prosedur dan ketentuan normatif pada tingkat implementasi yang seharusnya oleh pengusaha dipatuhi, tampaknya masih banyak pelanggaran hukum yang dilakukannya. Hal ini karena pengusaha yang terikat dalam kegiatan proses produksi cenderung berpikir profit orientit, sehingga kurang mengindahkan berlakunya aturan hukum yang diperparah dengan kurang seriusnya pemerintah selaku institusi yang menjalankan fungsi pengawasan dalam melakukan tindakan bagi pelanggar hukum. Salah satu kurang seriusnya pemerintah, yakni maraknya para pemberi kerja, baik sektor formal maupun informal belum memenuhi target minimum sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pencapaian kebutuhan hidup layak dan melaksanakan peninjauan upah secara berkala.

Dalam Undang Undang cipta kerja Cipta Kerja, Pasal 90 dihapus, namun dislipkan Pasal 90A dan Pasal 90B, yang berbunyi:

Pasal 90A: “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 90B : (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Aspek pengupahan muncul sebagai persoalan yang tiada akhir hingga saat ini. Isu saling curiga mewarnai berlangsungnya kegiatan (proses) produksi antara para pelaku ekonomi, terutama pada substansi permasalahan perjanjian dalam hubungan kerja, yakni pola pengupahan yang belum memenuhi pencapaian kebutuhan hidup layak, kecuali sekadar memenuhi ketentuan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Permenaker No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, juncto Kepmenakertrans No. Kep-226/ 2000 tentang perubahan Ketentuan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Pasal 21 No.Per-01/1999 tentang Upah Minimum dan Penetapan Keputusan Gubernur<sup>13</sup> tentang Ketentuan Upah Minimum Kota dan Kabupaten yang upahnya masih di bawah kebutuhan hidup layak, seperti jumlah penerimaan upah pekerja belum memenuhi kebutuhan keluarga secara wajar meliputi sandang pangan, papan, jaminan hari tua, pendidikan, rekreasi, serta kesehatan.

Indonesia sebagai negara hokum dan berdasarkan ideology Pancasila, penegakan hukum harus mempertimbangkan aspek filosofis, yakni berdasarkan nilai serta kaidah yang berlaku di dalam masyarakat. Hukum dan keadilan harus selaras satu terhadap lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, perlu memperhatikan 3 (tiga) cita hokum yang mendasari pilar-pilar penegakan hukum, yakni : Kepastian hukum, yakni fungsi hukum menjaga ketentraman, ketertiban, serta kepastian hukum dan memberi perlindungan hak dan/atau kepentingan yang dibenarkan hukum (*justifiable*) dari tindakan sewenang-wenang penguasa; Kemanfaatan, yakni fungsi hukum harus memberikontribusi dan kemanfaatan atau kegunaan bagi kepentingan masyarakat, bangsa, negara; Keadilan, fungsi hukum harus mempunyai kualitas keadilan, walaupun ukuran keadilan pada tingkatan implementasi beranekaragam, yakni bersifat obyektif atau subyektif.

Ketiga aspek tersebut terkristalisasi dalam cita hokum Pancasila. Dengan demikian hukum dan keadilan mempunyai pertalian yang erat satu terhadap lainnya, dantidak dapat dipisahkan karena hakikat hukum adalah keadilan.

---

<sup>13</sup> SK. Gubernur mempunyai masa berlaku 1 (satu) tahun. Selanjutnya diterbitkan SK. Gubernur yang baru di mana setiap propinsi mempunyai standar UMK yang berbeda berdasarkan ketentuan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam rangka mewujudkan supremasi hukum harus memenuhi syarat utama yaitu: *Pertama*, aturan (isi) hukum wajib dibuat dengan memperhatikan aspek prosedural dan hukum dibuat sesuai dengan kesadaran hukum untuk kepentingan perseorangan serta masyarakat, sebaliknya aturan hukum tidak akan mencerminkan keadilan, jika jarak antara hukum dengan realitas sosial cukup jauh sehingga pekerja sebagai bagian dari masyarakat merasa asing terhadap aturan hukumnya sendiri. Kemungkinan hal ini dapat timbul, karena keberadaan hukum berada jauh di depan sehingga tidak terjangkau oleh realitas sosial atau ketinggalan zaman, dan pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kepastian hukum.

*Kedua*, penegak hukum, yaitu: a) Penegak hukum sekedar corong peraturan, kecuali jika penerapan hukum akan menimbulkan ketidak-adilan. b) Penegak hukum bertindak selaku penafsir hukum agar dapatnya aturan hukum menjadi sarana keadilan karena aturan hukum tidak sempurna, baik bahasanya maupun obyek yang diaturnya tidak lengkap c) penegak hukum merupakan pencipta hukum, dalam hal ada kekosongan hukum (hukum tidak cukup mengatur kepentingan/kebutuhan masyarakat baik bersifat konkrit atau proyeksi kebutuhan di masa depan).

*Ketiga*, lingkungan sosial berlakunya hukum. Eksistensi aspek hukum dipengaruhi sosial, ekonomi, politik, budaya. Walaupun hukum berperan sebagai sarana pembaharuan, Jika eksistensi hukum tidak terjaga keseimbangannya disebabkan tekanan politik, ekonomi, sosial-budaya, maka arah penegakan hukum dapat dipengaruhi aspek tersebut. Prinsip egalitarian (persamaan derajat), baik aspek ekonomi, sosial, politik, budaya maupun hukum dapat menciptakan sistem penegakan hukum dan keadilan.

Sebaliknya, jika tercipta perbedaan yang tajam (sosial, ekonomi, politik dan budaya) terhadap hukum, maka dapat menimbulkan kesulitan dalam menciptakan sistem hukum dan keadilan, sebab hukum akan berpihak kepada kekuatan dominan dan ekstremitas. Isu penegakan hukum harus memperhatikan kepastian hukum walaupun kepastian hukum kemungkinan dapat bertolak belakang dengan rasa keadilan, namun demikian tanpa kepastian hukum rasa keadilan tidak akan terwujud.

Keadilan tanpa kepastian menimbulkan subyektifitas yang pada gilirannya menciptakan ketidak-keadilan. Dalam menciptakan keadilan (substentif) yang berkepastian hukum segala tindakan atau perbuatan hukum harus sesuai dengan aturan hukum. Disini hukum sebagai pilar menjaga keseimbangan kepentingan antara kepastiandan keadilan dalam mencapai tujuan hukum, yakni ketentraman, ketertiban hukum dan keadilan dalam masyarakat.

Keadilan substentif (*substantive justice*), harus mendekatkan jarak antara keadilan individual dan keadilan sosial, kedua aspek ini sejauh mungkin dapat berpadu serta selaras dengan kepastian hukum, dan sebaliknya menghindari benturan kepentingan antara aspek keadilan individu dengan keadilan sosial, dan jika kedua aspek initerwujud dalam kesatuan yang utuh maka tercipta keadilan

substantif (keadilan individual terkandung dalam keadilan sosial dan keadilan sosial merupakan sublimasi keadilan individual (proses perubahan ke arah tingkah laku yang dapat di terima oleh nilai etika atau norma masyarakat).

Persepsi pengusaha mengenai upah standar dengan pekerja yang menilai atas dasar apresiasi bukan berdasarkan kebutuhan hidup layak, menimbulkan kepentingan yang berseberangan (non asas keseimbangan kepentingan) dan pada gilirannya timbulnya aksi-aksi unjuk rasa dan/atau mogok kerja. Di sini peran pemerintah sangat signifikan bagi tegaknya hukum dan keadilan dalam menciptakan keseimbangan kepentingan sesuai asas pengawasan publik, asas campur tangan pemerintah dan asas keseimbangan kepentingan yang merupakan *domein* pemerintah sesuai ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya didalam Undang Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja ini, pemerintah harus bertindak tegas dan tanpa diskriminasi berdasar ketentuan hukum dan rasa keadilan, maka akan tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Benturan kepentingan dapat dihindari melalui meja perundingan, dipahami para pihak, maka kebutuhan hidup layak secara bertahap dapat terpenuhi, dengan memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi pasar, hukum, dan keadilan. Berdasarkan asumsi bahwa perbaikan upah pekerja dengan memperhatikan aspek hukum, musyawarah-mufakat (keseimbangan kepentingan), pertumbuhan ekonomi pasar, kualitas produksi, permintaan hasil produksi serta inflasi, maka akan terpenuhi, tanpa harus melakukan pelanggaran hukum. Langkah ini dapat menciptakan hubungan kerja harmonis, tercipta rasa memiliki (*sense of belonging*), bertanggungjawab (*sense of responsibility*) dan selalu introspeksi diri (*sense of self introspection*).

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 Phillipus M. Hadjon 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.<sup>14</sup> Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal

---

<sup>14</sup> Phillipus M. Hadjon, 1987, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, PT. Bina Ilmu, Surabaya. hlm.29.

tersebut terjadi. Hal ini sejalan dengan Masrukhan yang menyatakan bahwa seharusnya para pekerja yang ada di Indonesia tidak perlu mengkhawatirkan akan kelalaian pihak pemberi kerja/pengusaha baik dengan sengaja maupun dengan tidak sengaja yang tidak di berikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum di Kota. Karena Undang-Undang telah melindungi apa yang menjadi hak mereka sebagai langkah Preventif yang di upayakan oleh Pemerintah. Selain hal tersebut, struktur-struktur yang disediakan oleh pemerintah diharapkan dapat mengimplementasikan perannya dengan baik dalam mengupayakan hak-hak para pekerja yang ada di Indonesia.

Dengan krisis ekonomi sebagai alasan pembenar untuk menghindari kewajiban hukum bagi majikan (pengusaha), yakni memberimbangan di bawah upah minimum kota/kabupaten tidak dapat dibenarkan oleh hukum. Ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum kota/ kabupaten. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, merupakan katagori kejahatan, dan dikenakan sanksi pidana penjara minimal, 1 (satu) tahun dan terlama 4 (empat) tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling besar, yaitu Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Oleh karena itu langkah terbaik dengan pola *win-win solution* (asas keseimbangan) dengan tetap memperhatikan hukum dan keadilan.

Walaupun dalam Undang Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja pasal ini dihapus dan diselipkan pasal 90A dan 90B yang berbunyi: Pasal 90A: Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 90B (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dengan Peraturan Pemerintah.

### **Penyelesaian Sengketa Ketidak sesuaian Upah Berdasarkan Upah Minimum Kota/Provinsi Perusahaan Yang Menangguhkan Pembayaran Kepada Pemerintah**

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Persetujuan kenaikan di daerah Kota berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/66 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di

Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 dengan nominal Rp. 1.909.000,- sebagai angka yang disepakati antara serikat pekerja, para pelaku usaha dan pemerintah telah memberikan pengaruh yang begitu luas bagi para pekerja di lain daerah.

Pada kenyataannya masih banyak buruh yang memperoleh upah dibawah ketentuan upah minimum regional dimana fenomena tersebut banyak terdapat didaerah. Masalah tersebut juga dialami oleh para buruh di Kota, dimana masih banyak pengusaha yang tidak mampu membayar para buruhnya sesuai dengan ketentuan upah minimum kota yang telah ditetapkan oleh setiap Gubernur. Apabila masih terdapat 60% perusahaan di Kota yang belum mampu membayar para buruhnya sesuai dengan ketentuan upah minimum kota (UMK).

Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang terdapat didalam pasal 90 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (4). Fakta tersebut sebenarnya sudah sering terjadi di kota atau kabupaten lain, sebagai perbandingan, terdapat salah satu pemilik perusahaan UMKM di Surabaya yang memiliki 53 karyawan/tenaga kerja divonis bebas dan didenda Rp. 100.000.000,- oleh Pengadilan Negeri Surabaya karena mengupah buruhnya dibawah upah minimum regional (UMR), Terdakwa terbukti melanggar Pasal 90 ayat 1 jo Pasal 185 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upaya-upaya penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan/ perburuhan, telah diatur oleh pemerintah dengan melalui ketentuan Undang-Undang serta peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja. Dengan berlakunya Sistem Hubungan Industrial Pancasila agar menyarankan kepada para pihak terlebih dahulu menyelesaikan persoalan secara musyawarah dan mufakat yang dilakukan oleh Pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja di perusahaan, duduk bersama mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak. Ketentuan penyelesaian buruh yang lama, masih berada pada lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sudah tidak cocok lagi, sehingga diganti dengan ketentuan PPHI.

Dalam banyak kasus perselisihan buruh dan majikan, penyelesaian melalui P4 selama ini sangat lambat memberikan keputusan dan cenderung lebih berpihak kepada pengusaha. Pengusaha sebagai pihak yang mempunyai modal, teknologi dan usaha yang bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu. Sedangkan pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang bekerja untuk menjalankan usaha dari pengusaha dengan menerima upah atau imbalan.

Sistem peradilan satu atap termasuk peradilan perburuhan (Pengadilan Hubungan Industrial), dimana peradilan satu atap adalah merupakan suatu sistem yang diatur oleh Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang pengawasannya serta pengaturannya dilakukan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dibantu oleh Mahkamah Konstitusi. Undang-

Undang ini adalah suatu ketentuan yang merupakan suatu sistem peradilan terhadap semua lingkungan peradilan di Indonesia termasuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang pengaturannya terdapat di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Dalam kaitannya dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah tentang Pengadilan Hubungan Industrial dengan dilandaskan oleh Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perburuhan di dalam menyelesaikan perselisihan antara buruh dengan majikan, dengan melalui sistem peradilan yang baru diresmikan pemberlakuannya pada tanggal 14 Januari Tahun 2006.

Dengan diundangkan dan diresmikannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka penyebutan perselisihan perburuhan/tenaga kerjatersebut menjadi perselisihan hubungan Industrial untuk menyelaraskan dan keseragaman dengan istilah dari Peradilan Hubungan Industrial yang merupakan sebagai peradilan khusus yang menangani masalah perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja di dalam satu perusahaan. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menganut sistem yang telah ditentukan oleh Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang merupakan sebagai peradilan satu atap maka mengenai hal-hal yang berkaitan di bawah ini adalah: dalam hal mengenai pengertian ekonomis yaitu penyelesaian perkara perselisihan dengan cepat, adil dan biaya murah, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tidak memperincikan dengan dengan secara tegas, akan tetapi menjelaskan dan mengatur mengenai badan hukum yaitu Perusahaan/majikan dengan perorangan/serikat yaitu kaum buruh yang terlibat di bidang usaha/perekonomian yang timbul perselisihan dan sebelumnya sudah diupayakan penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial, seperti Bipartit, Konsiliasi, Mediasi, Negosiasi dan Arbitrase.

Pekerja yang di berikan upah dibawah dari ketentuan upah minimum dapat mengadakan permasalahan yang dialami pekerja ini dapat dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat untuk mendapatkan perlindungan dan masukan-masukan serta upaya penyelesaian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi persoalan yang dihadapi para pekerja, tetapi jika dinas tenaga kerja juga tidak mampu menyelesaikan persoalan tersebut maka sebaiknya ditempuh jalur hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Untuk melakukan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang di atur dalam ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004, sebagaimana menurut ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipatrit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipatrit merupakan langkah pertama untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jadi dari beberapa ketentuan diatas dapat dipahami bahwa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipatrit.

Tetapi apabila secara bipatrit gagal maka sesuai Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit telah dilakukan.” penyelesaian perselisihan secara bipatrit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipatrit dianggap gagal. Tetapi apabila perundingan bipatrit tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mengikat serta menjadi hukum serta wajib yang dilaksanakan oleh para pihak.

Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian dalam PHI pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Disamping itu terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi yang terdapat ketentuan pidananya maka pekerja dapat melaporkan tindakan tersebut kepada pihak Kepolisian Kota untuk mendapat perlindungan hukum atas pelanggaran upah dan tindak lanjut atas laporan tersebut. Tindakan itu antara lain: Membayar upah di bawah ketentuan upah minimum, tidak membayar upah terhadap pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan waktu istirahatnya, tidak membayar upah kerja lembur, tidak membayar upah kerja lembur pada hari libur resmi<sup>14</sup>. Dasar hukum tindakan terhadap pelanggaran tersebut yaitu Pasal 185, 186 dan 187 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upaya Hukum yang bisa dilakukan oleh Pekerja yaitu menjadikan SPSI sebagai kuasa dalam menyelesaikan persoalan yang terjadi. Setelah itu diselesaikan oleh Mediator di Dinas Tenaga Kerja, jika tidak selesai lagi maka dapat melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Selain penyelesaian sengketa melalui Bipatrit diatas, terdapat alternatif lain dalam perkara penyelesaian sengketa antara pengusaha dan tenaga kerja, yang dalam hal ini pekerja tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan UMR. Pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral.

Penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat unggulan yang meliputi: *Voluntary* Keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. Karena dikehendaki para pihak, putusan yang dihasilkan bersidat win-win solution. *Informal* dan *Fleksibel* Bila diperintahkan, para pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, prosedur maupun mekanisme sangat berbeda jauh antara litigasi dengan mediasi. *Interested based* Di dalam mediasi tidak dicari siapa yang

salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak. *Future Looking* Karena hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu. *Parties oriented*. Orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informal, para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa tergantung pada peran pengacara. *Parties control Mediator* tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan karena penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan keputusan dari pihak-pihak itu sendiri.

Sejalan dengan hal diatas Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya dari pihak yang dapat dilakukan oleh para pihak, sebelum sampai ke pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan.

## **Kesimpulan**

Kepastian Dan Keadilan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Upah Yang Tidak Sesuai UMK/P diatur dalam Ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum kota/ kabupaten. Dimana Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. Penyelesaian Sengketa Ketidaksesuaian Upah Berdasarkan UMK/P Pada Perusahaan Yang Menangguhkan Pembayaran Kepada Pemerintah Upaya Hukum yang bisa dilakukan oleh Pekerja yaitu menjadikan SPSI sebagai kuasa dalam menyelesaikan persoalan yang terjadi. Setelah itu diselesaikan oleh Mediator di Dinas Tenaga Kerja, jika tidak selesai lagi maka dapat melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Selain penyelesaian sengketa melalui Bipatrit diatas, terdapat alternatif lain dalam perkara penyelesaian sengketa antara pengusaha dan tenaga kerja, yang dalam hal ini pekerja tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan UMR. Pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan,

melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat unggulan. Permasalahan ini tentu harus menjadi perhatian pemerintah untuk memberikan perhatian secara khusus terhadap kebutuhan penambahan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Kemudian perlu untuk memberikan ketersediaan anggaran yang cukup, sarana prasarana yang memadai, sehingga diharapkan proses pelaksanaan pengawasan berjalan dengan maksimal dan efektif.

### Daftar Pustaka

- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta : Penerbit Gunung Agung, 2009.
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum, Edisi Kedua*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015.
- Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif* , Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Attamimi A. Hamid S. 1998. *IlmuPerundang-Undangan(Dasar-Dasar, dan Pembentukannya)*, Kanisius.
- Cohen Laurence J. 1989. *New Bargaining Approaches to New economic Conditions : Pursuing a Mutualit of Interest*, *Journal The Labor Lawyer America*, 5 (Spring), No. 2 : 265.
- Dipna Videlia Putsanra. *Poin poin dalam UU Cpta Kerja Omnibus Law. 2020*. <https://tirto.id/poin-poin-isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-soal-pesangon-hingga-upah>, diakses pada tanggal 8 Oktober 2020 pukul 20.15 WIB
- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010
- Dwika, “Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum”, <http://hukum.kompasiana.com>, diakses pada tanggal 19 Mei 2020 Pukul 20.50. WIB.
- Erwan M. *Nakeronline.com*. *Institut Hubungan Industrial Indonesia (IHHI) menyampaikan beberapa usulan untuk perbaikan kinerja*. <https://www.nakeronline.com/2019/07/25/pelanggaran-soal-upah-terbanyak-diadukan-pekerja-di-jawa-barat/>, diakses pada tanggal 8 Oktober 2020 pukul 20.15 WIB
- Fadjar A. Mukthi. 2001. *Teori Hukum dan Teori Sosial*, Univ. Widya Gama, Pasca Sarjana, Malang.
- Frenkel Stephen J. and Pectz D. 1998. *Globalization and Industrial Relationsin East Asia : A Three Country*

- Comparison, Journal The University of California, USA, Vol. 37, No. 3 : 285.
- Fajar Kurnia. Jurnal Panorama Hukum Vol. 5 N0. 1 Juni 2020. Diakses 17 Juni 2021 jam 01.00 wib.
- Huijbers Theo. 1990. Filsafat Hukum, Kanisius, Yogyakarta.
- Ibrahim Johnny. 2006. Teori, dan Metodologi Penelitian Hukum Positif, Bayumedia, Malang.
- Kjellberg. 1992. From Confrontation : A Tale of Three Countries, Industrial Relation Under liberal Democracy, Chapter 7 : 155-156.
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, edisi revisi cetakan ke-13, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Jimly Asshiddiqie. 2002. Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Kuwahara Mashiro Ken. 1982. Worker Participation in Decisions Within Undertakings in Japan, Journal, Comparative Labor Law 5 (Winter), No. 1 : 59.
- L. J. Van Apeldoorn. “Pengantar Ilmu Hukum”, cetakan kedua puluh enam Pradnya Paramita, , Jakarta. 1996.
- Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, Hukum Sebagai Suatu Sistem Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Lili Rasyidi & Ira Rasyidi. Pengantar Filsafat dan Teori Hukum. Cet. : VIII, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- M. Syamsudin, Operasionalisasi Penelitian Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Moh. Mahfud Md, Politik Hukum di Indonesia, Edisi Revisi, Jakarta: LP3ES, 2001.
- Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: Kencana, 2008.
- Rahardjo Satjipto, Ilmu hukum, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2012.
- Rahardjo Satjipto. 2000. Ilmu Hukum, Citra Aditya bakti, Bandung.
- Rajagukguk HP. 1993. Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja, Suatu Tinjauan dari Sudut Sejarah Hukum, Panel diskusi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rahardjo Satjipto. 2000. Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan, Orasi dan Panel Diskusi, Program Kajian Wanita dan Jender Pasca Sarjana Universitas Indonesia, FH, Jakarta.
- Rawls John. 1971. A Theory of Justice, The Belknap Press Of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, America.
- Riduan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti, 1999.
- Ronny Hanitjo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta : Gahlia Indonesia, 1990.

- Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988
- Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: RajaGrafindo 2014.
- Soerjono Soekanto. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim, Filsafat, Teori, & Ilmu Hukum : Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, cetakan ke-2, 2013.
- Thoga Hutagalung. 1995. Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.