
**TINJAUAN YURIDIS KETENTUAN UPAH MINIMUM
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN KESEJAHTERAAN
BAGI PEKERJA ATAU BURUH MENURUT PERMENAKER
NOMOR 18 TAHUN 2022 TENTANG PENETAPAN UPAH
MINIMUM TAHUN 2023**

*JURIDICAL ANALYSIS OF MINIMUM WAGE PROVISIONS AS
AN EFFORT TO PROTECT THE WELFARE OF WORKERS
OR LABORERS ACCORDING TO MINISTRY OF MANPOWER
REGULATION NUMBER 18 OF 2022 CONCERNING THE
DECISION OF MINIMUM WAGES IN 2023*

WAHYUNI JULIANI

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram, Indonesia

Email : wahyunijuliani03@gmail.com

LALU HADI ADHA

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram, Indonesia

Email : laluhadiadha@unram.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia dan untuk mengetahui upaya hukum jika upah dibayar dibawah upah minimum. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang menggunakan tiga metode pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), pendekatan analisis (*Analytical Approach*). Hasil dari penelitian ini yaitu dalam beberapa peraturan telah diatur bahwa pengusaha harus membayarkan upah di bawah ketentuan upah minimum sebagai upaya perlindungan kesejahteraan bagi pekerja telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan, namun pelaksanaannya memang belum maksimal. pengusaha yang membayar upah tenaga kerjanya dengan rendah (tidak memenuhi standar upah minimum) maka hal tersebut dinamakan perselisihan hak. Untuk perselisihan hak, upaya penyelesaian yang dapat dipilih salah satunya adalah Mediasi Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Yuridis; Perlindungan; Upah Minimum

ABSTRACT

The purpose of the study is to find out how wages are regulated for workers in Indonesia and to find out legal remedies if wages are paid under the minimum wage provision. This research uses normative legal research which uses three approach methods, the Statute Approach, conceptual approach, and analytical approach. The results of the study showed that several regulations have been regulated that employers must pay wages on the minimum wage provisions in an effort to protect the welfare of workers. This has been regulated in Indonesia legislation, but the implementation is not running well. Employer who pays their workers low wages (under minimum wage standards) are called rights disputes. For rights disputes, one of the resolution efforts that can be chosen is the Industrial Relations Mediation.

Keywords: Juridical; Protection; Minimum Wage

I. PENDAHULUAN

Secara hukum, perlindungan terhadap hak-hak buruh telah dijamin dan diatur di dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari tingkat konstitusi, undang-undang, dan peraturan pelaksanaan.¹ Kedudukan pekerja mempunyai peranan dalam peningkatan produktivitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pekerja harus dibina oleh perusahaan yang mempekerjakannya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan, khususnya pembangunan ketenagakerjaan.²

Salah satu unsur penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah mengenai upah bagi para pekerja. Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :³

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dengan demikian, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Ketentuan pasal tersebut juga disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam ataupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁴

Kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama Upah Minimum Regional (UMR).⁵

Pemberian upah disesuaikan dengan hasil yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaannya. Tingkat upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja

¹Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, hlm.29.

²Shofawati dan Arinto Nugroho, 2017, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, UNS Vol.4 No.3, , hlm.2.

³Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.4, Sinar Grafika, Jakarta 2014, hlm.107-108.

⁵Lalu Husni, *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2010, hlm.72.

atau buruh akan berpengaruh terhadap sulitnya pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Semakin tinggi prestasi semakin besar pula upah yang akan diterima. Pemberian upah pada hakekatnya merupakan suatu alat distribusi yang sama pada semua jenis dan bentuk upah. Namun, pendistribusian upah untuk tiap-tiap jabatan harus sama berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan. Bagi karyawan sendiri, upah yang diterimanya mempunyai arti yang penting dalam kehidupan yaitu sesuai dengan tujuan karyawan bekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Sebagai hak bagi para pekerja, perlindungan pekerja terhadap upah sudah seharusnya menjadi perhatian. Ketika pekerja diberikan upah di bawah upah minimum, tentunya hal itu menimbulkan beberapa persoalan. Dalam beberapa peraturan telah diatur bahwa pengusaha harus membayarkan upah terhadap para pekerjanya dengan ketentuan upah minimum. Ketika pekerja telah dipekerjakan dan diberikan upah di bawah ketentuan upah minimum secara terus menerus, tentu tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang membantu kepentingan dan kesejahteraan terhadap para pekerja tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah yaitu bagaimana pengaturan pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia dan apa upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika upah yang dibayarkan pengusaha di bawah upah minimum.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), Pendekatan Analisis (*Analytical Approach*). Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis preskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu. kemudian dianalisis secara deduktif untuk mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal bersifat khusus.

III. PEMBAHASAN

3.1 Aturan-Aturan Yang Menjadi Patokan Dalam Menerapkan Sistem Pengupahan Di Indonesia

Hak kekayaan intelektual merupakan sebuah sistem hukum yang melekat pada tatanan kehidupan modern, terutama pada perkembangan hukum hak cipta terkait produk digital. Produk-produk yang termasuk dalam hak kekayaan intelektual sendiri merupakan suatu karya yang dihasilkan dari kreativitas dan daya pikir seorang manusia sehingga dapat menghasilkan / memberikan nilai ekonomi dalam kehidupannya.

Untuk itu diperlukan tujuan penerapan perlindungan Kekayaan Intelektual. Tujuannya:

1. Antisipasi kemungkinan melanggar Kekayaan Intelektual milik pihak lain.
2. Meningkatkan daya kompetisi dan pangsa pasar dalam komersialisasi Kekayaan Intelektual,
3. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan strategi penelitian, usaha dan industri di Indonesia.⁶

Oleh karena itu Hak Cipta adalah suatu hak yang harus dilindungi karena, apabila tidak dilindungi akan merugikan orang yang telah bersusah payah berinspirasi, berimajinasi dan berpikir untuk menciptakan sesuatu, oleh karena itu patutlah dikatakan bahwa Hak Cipta merupakan bagian Hak Kekayaan Intelektual yang sangat penting untuk dilindungi, terutama bagi lembaga litbang dan perguruan tinggi yang banyak menghasilkan karya tulis ilmiah, buku, maupun perangkat lunak (software). Pelanggaran Hak Cipta dapat memberikan dampak negatif bagi pencipta. Kerugian secara ekonomi maupun secara moral.

Pasal-pasal pengupahan yang disoroti sebagai bentuk permasalahan bagi pekerja/buruh dinilai merugikan hak-hak pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut :

a. Upah Minimum

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghilangkan Pasal 89 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menambah beberapa poin pada Pasal 88C. Disebutkan dalam Pasal ayat (1) yang menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” Dan dalam Pasal 88C ayat (2) menyatakan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.” Frasa pada kata “dapat” dalam ayat 2 memantik respon negative public yang dinilai akan adanya kemungkinan gubernur tidak menetapkannya bersifat wajib dan hal ini tentu akan memberikan dampak kepada pekerja/buruh dalam menerima upah yang bersifat murah.

b. Struktur dan Skala Upah

Tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 92 ayat (1) menyatakan bahwa “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.” Namun, dilakukan perubahan pada pasal tersebut yakni diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 92 ayat (1) yang menyatakan bahwa “ Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.”⁷

⁶Sinaga, N.A. Pentingnya Perlindungan Hukum Kekayaan Intelektual Bagi Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Hukum Sasana*, Vol 6 No 2, (2020). 144-165.

⁷ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 92 ayat (1)*, LN.No 41, TLN. No 6856.

c. Upah Uang Pesangon

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur pasal-pasal terkait dengan perhitungan upah pesangon bagi pekerja/buruh. Akan tetapi, sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hingga dilakukan perbaikan Undang-Undang tersebut dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan hingga ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, ketentuan uang pesangon bagi korban PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) ini telah dan tetap dihapuskan.

Baru-baru ini pemerintah menerbitkan regulasi baru tentang pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Aturan ini merupakan revisi dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 ini mengubah beberapa ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yaitu mencakup perubahan atas ketentuan mengenai formula penghitungan upah minimum. Dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu :

“Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan, salah satunya untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.”⁸

Tujuan perubahan peraturan pemerintah tersebut diarahkan untuk :

1. Memberikan penghargaan bagi pekerja/buruh atas kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi pada wilayah yang bersangkutan.
2. Menjaga daya beli pekerja/buruh yang pada akhirnya dapat menyerap barang dan jasa yang di produksi oleh pengusaha.
3. Memberikan kepastian kenaikan upah minimum bagi perusahaan, sehingga dapat terjamin kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh.
4. Mewujudkan iklim usaha yang kompetitif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 Pasal 1 yaitu Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman, berikut jenis upah minimum terdiri atas :

1. Upah Minimum Provinsi, yaitu standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di suatu provinsi yang penetapannya wajib ditetapkan oleh gubernur.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu standar minimum upah bagi pekerja yang berlaku di suatu kabupaten/kota yang pengajuannya dilakukan oleh Bupati/walikota untuk ditetapkannya oleh gubernur. Selain itu, gubernur dapat menetapkan UMK dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari UMP.

⁸Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan*, LN.No.146, TLN.No.6899.

Adapun berdasarkan Pasal 5 ayat (3) Permenaker Nomor 18 Tahun 2022, penetapan upah minimum dilakukan bagi :

1. Daerah yang telah memiliki upah minimum;
2. Kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum; dan
3. Daerah hasil pemekaran.⁹

Nilai upah minimum tertentu dihitung berdasarkan formula penyesuaian nilai upah minimum sebagai berikut :

$$UM(t + 1) = \frac{UM(t) + UM(\text{penyesuaian Nilai UM} \times UM(t))}{2}$$

Keterangan :

UM(t + 1) : upah minimum yang akan ditetapkan.

UM(t) : upah minimum tahun berjalan

Penyesuaian Nilai UM : penyesuaian nilai upah minimum yang merupakan penjumlahan antara inflasi dengan perkalian pertumbuhan ekonomi dan *a*.

Formula perhitungan upah minimum 2023 mencakup beberapa hal, antara lain : Variabel inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan variabel *a* (alfa). Variabel alfa merupakan kontribusi tenaga kerja pada pertumbuhan ekonomi yang bentuknya berupa suatu nilai tertentu dari rentang nilai yang sudah ditentukan oleh pemerintah pusat, yaitu antara 0,10-0,30. Nilai simbol *a* dapat ditentukan oleh dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten atau kota dengan mempertimbangkan :

1. Tingkat penyerapan tenaga kerja.
2. Rata-rata atau median upah

Selain pertimbangan di atas, dalam menentukan *a* dapat mempertimbangkan faktor lain yang relevan dengan kondisi ketenagakerjaan. Namun, jika nilai penyesuaian upah minimum lebih kecil atau sama dengan (0) maka upah minimum yang akan ditetapkan sama dengan nilai upah minimum tahun berjalan.

3.2 Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Jika Upah Yang Dibayar Pengusaha Di Bawah Upah Minimum

Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁰

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

⁹Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum*.

¹⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT.Grafindo Persada, 2010, hlm.158.

Untuk itu maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹¹

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengusaha dan pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh, namun pekerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja/buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Dalam bukunya, Gunawi Kartasapoetra pernah menulis, bahwa yang menjadi pokok pangkal ketidakpuasan itu umumnya berkisar pada masalah-masalah :

¹¹*Ibid*, hlm.158-159.

¹²*Ibid*, hlm.159-160.

- a. Pengupahan
- b. Jaminan sosial
- c. Perilaku penugasan yang kadangkala dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan dan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus demban
- e. Adanya masalah pribadi.¹³

Secara tidak langsung Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebetulnya sama dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yang sama mengenal penyelesaian secara wajib sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (*bipartit*), kemudian jika tidak selesai baru dilanjutkan ke pegawai perantara di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan pusat, sedangkan penyelesaian secara sukarela melalui seorang juru atau dewan pemisah yang disebut dengan arbitrase. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib juga dimulai dengan bipartite (perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih). Jika perundingan tersebut tidak selesai baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang ada di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian jika tidak selesai juga maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Sedangkan penyelesaian sukarela menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.

1. Penyelesaian Secara Wajib Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

a. Penyelesaian Secara Bipartit

Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di atas diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit.

b. Penyelesaian Mediasi

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus : 1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutus

¹³Zaeny Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, hlm.145-156.

hubungan kerja 2) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Penyelesaian Secara Sukarela Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

1) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian Melalui Konsiliasi Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Konsiliator berwenang untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang hanya bisa dilakukan setelah para pihak yang berselisih mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dan telah dilegitimasi pada wilayah kerjanya yang meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

2) Penyelesaian Melalui Arbitrase Hubungan Industrial

Yang dimaksud dengan arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari parapihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. (Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari pembahasan dapat di simpulkan : Pengaturan pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia, upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lainnya. Sebab itu, para pekerja/buruh dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Pengaturan pemberian upah bagi pekerja telah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, namun pelaksanaannya memang belum maksimal. Adapun aturan-aturan yang menjadi patokan dalam menerapkan sistem pemberian upah yaitu Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan, dan pada Pasal 6 Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. 2) Pengusaha yang membayar upah tenaga kerjanya dengan rendah (tidak

memenuhi standar upah minimum). Maka hal tersebut dinamakan perselisihan hak. Untuk perselisihan hak. Upaya penyelesaian perselisihan yang dapat dipilih salah satunya adalah penyelesaian secara wajib yaitu sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (*Bipartit*), kemudian jika tidak selesai baru dilanjutkan ke pegawai perantara di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan pusat, sedangkan penyelesaian secara sukarela adalah melalui seorang juru atau dewan pemisah yang disebut arbitrase.

4.2 Saran

Pemerintah hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai ketentuan upah minimum. Agar masyarakat baik yang sedang bekerja, akan bekerja maupun yang telah habis masa kerjanya dapat mengetahui apa saja hak dan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja. Sehingga perusahaan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum. Dan perusahaan harus paham dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait hak pekerja yakni upah yang diberikan seharusnya sesuai dengan peraturan tersebut. Pemerintah harus lebih memperhatikan klasifikasi usaha kerja dari perusahaan-perusahaan agar tidak terjadi lagi pembayaran upah yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Agar semakin berkurang perusahaan yang mendapatkan sanksi karena tidak membayar upah minimum kepada tenaga kerja. Dan pekerja juga harus lebih tegas lagi dalam mengupayakan segala hak-haknya yang seharusnya didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Lalu Husni, 2010, *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Zaeny Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Peraturan-Peraturan

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan*, LN No. 2023, Tahun 2023, TLN No.6899.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LN No.39, TLN No.4279.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 92 ayat (1)*, LN.No 41, TLN.No 6856.

Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum*, No.1165.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.4, Sinar Grafika, Jakarta 2014.

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016.

Shofawati dan Arinto Nugroho, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, UNS Vol.4 No.3, 2017.

Sinaga, N.A. Pentingnya Perlindungan Hukum Kekayaan Intelektual Bagi Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Hukum Sasana*, Vol 6 No 2, 2020.