

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK DARI
TENAGA KERJA UNTUK MEMPEROLEH UPAH
MINIMUM MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh : Tania Patricia Wiesye Lumanaw²

Donald A. Rumokoy³

Maarthen Y. Tampanguma⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya peneelitan ini yaitu untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk memperoleh upah minimum dan apa sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak dari tenaga kerja untuk memperoleh upah minimum, di mana dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dan membutuhkan perlindungan hukum untuk. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada korban, sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian kompensasi, dan bantuan hukum. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar dari tenaga kerja, satu diantaranya adalah hak untuk mendapatkan upah minimum. Dimana tenaga kerja diberikan perlindungan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup dan menghidupi keluarganya dengan tidak berkekurangan. 2. Walaupun tenaga kerja memiliki perlindungan hukum, masih saja banyak perusahaan/ pengusaha yang membayarkan upah tenaga kerjanya dengan rendah (tidak memenuhi standar upah minimum). Oleh sebab itu, Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi sanksi kepada perusahaan dengan 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) - Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) menurut pasal 185 Undang- Undang

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM : 14071101215

³ Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Ketenagakerjaan.

Kata kunci: upah minimum; tenaga kerja;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penulisan

Setiap pekerja tentu membutuhkan upah dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu, diperlukan perlindungan terhadap pekerja khususnya mengenai upah agar pekerja tidak dirugikan oleh perusahaan dalam pembayaran upah. Sudah sewajarnya jika pekerja tidak dibayarkan upahnya maka pekerja tersebut tidak akan menjalankan pekerjaannya.⁵ Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak untuk hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung ke dalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas.⁶

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk memperoleh upah minimum?
2. Apa sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak dari tenaga kerja untuk memperoleh upah minimum?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah metode pendekatan normatif.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum

Tenaga kerja memiliki salah satu hak penting yang akan di bahas dalam bab ini, yaitu perlindungan hukum. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara nyata telah memberikan perlindungan terhadap pekerja dari tindakan sewenang-wenang perusahaan.

⁵ Jimmy Sembiring. 2014. *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia. Hlm.62.

⁶ H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK. Hlm. 1.

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.⁷

Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kepadanya kekuasaan untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan atau yang biasa disebut dengan hak ini dilakukan secara teratur menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/ atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁹ Perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection* dan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*.¹⁰

Perlindungan hukum dapat juga diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹¹ Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memberikan konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan

hukum dari kesewenangan, yang bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum.¹² Sedangkan menurut Muktie, A. Fajar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹³

Tenaga kerja selain memiliki hak untuk di dapatkan, tentunya terlebih dahulu harus melakukan/melaksanakan kewajiban yang telah disepakati bersama. Sama halnya dengan hak yang diperoleh tenaga kerja pada penjelasan di bab sebelumnya. Berikut ini adalah kewajiban dari tenaga kerja:

- a. Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya;
- b. Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; dan
- c. Si buruh diwajibkan menaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan.¹⁴

Hubungan kerja disini terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum. Oleh sebab itu konsekuensinya adalah suatu hubungan kerja akan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang.¹⁵ Dalam konteks hubungan kerja berarti kewajiban dari para pihak harus secara timbal balik. Yang artinya, kewajiban dari pengusaha adalah hak dari tenaga kerja/buruh dan kewajiban dari tenaga kerja/buruh adalah hak dari pengusaha.

Berikut ini uraian dari beberapa kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha menurut

⁷ Glosarium. <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>. Diakses pada tanggal 8 November 2018. Pukul 04.52 WITA.

⁸ Malahayati et al. "Konsep Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia". Jurnal Nanggroe Vol. 4 No. 1. April 2015. Hlm. 5.

⁹ Sudut Hukum. <https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>. Diakses pada tanggal 8 November 2018. Pukul 05.17 WITA.

¹⁰ Malahayati et al. *Op Cit*. Hlm. 7.

¹¹ *Ibid*. Hlm. 8.

¹² Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonseia*. Surabaya: Bina Ilmu. Hlm. 25.

¹³ WA Darmajaya http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15390/Bab%202.pdf?sequence=6&isAllo_wed=y. Diakses pada tanggal 8 November 2018. Pukul 05.43 WITA.

¹⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal. 1603.

¹⁵ Abdul Kakhim. *Op.Cit*. Hlm. 46.

KUHPerduta dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kewajiban tenaga kerja/buruh menurut KUHPerduta yaitu, melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603), melaksanakan sendiri pekerjaannya tanpa digantikan oleh orang lain tanpa seijin dari pengusaha (Pasal 1603a), menaati peraturan saat melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603b), melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak (Pasal 1603d), dan kewajiban lainnya yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam Pasal 1337 KUHPerduta.

Kewajiban dari tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, tidak wajib bekerja pada hari libur resmi (Pasal 85 ayat (1)), melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)), melaksanakan mogok kerja dan/ atau mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138 ayat (1)), memberitahukan secara tertulis dalam jangka 7 hari sebelum melaksanakan mogok kerja kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 (1)), berusaha dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) (Pasal 151 ayat (1)) yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada tenaga kerja/buruh,¹⁶ dan menaati segala ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama agar tidak terkena PHK oleh pengusaha (Pasal 161 ayat (1)).

Tenaga kerja berkewajiban melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya, melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain tanpa seijin pengusaha, dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di

perusahaan. Tenaga kerja juga harus patuh dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjikan.¹⁷

Menurut KUHPerduta membayar upah kepada buruh (Pasal 1602), mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602u, v, w dan y), memberikan cuti dan libur (Pasal 1602v), mengurus perawatan dan pengobatan buruh (Pasal 1602x), dan kewajiban lain yang dimuat dalam perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, perjanjian kerja bersama dengan tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam Pasal 1337 KUHPerduta adalah suatu kewajiban yang harus di penuhi oleh pengusaha kepada tenaga kerja.

Sementara itu kewajiban dari pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja/buruh (Pasal 6), bertanggung jawab atas peningkatan dan/ atau pengembangan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat (1)), menanggung segala hal dan/ atau biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja (Pasal 53), melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1)), membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2)), memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh (Pasal 86 dan 87), memberikan penghasilan yang layak, minimal upah minimum (Pasal 90 ayat (1)), memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 99 ayat (1)), membuat peraturan perusahaan bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh minimal 10 orang (Pasal 108 (1)), melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 (1)), memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh termasuk mencetak dan membagikannya (Pasal 126 ayat (2) dan (3)), tidak menghalangi hak pekerja/buruh untuk melaksanakan mogok kerja secara sah, tertib dan damai (Pasal 143 ayat (1)), berusaha dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK (Pasal 148 ayat (1)), tidak melakukan PHK (Pasal 151 ayat (1)) dan apabila terjadi PHK, wajib membayar hak PHK (Pasal 156 ayat (1)).

¹⁶ Tim Redaksi Tatanusa. 2016. *Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003*. Jakarta:PT Tatanusa. Hlm. 83.

¹⁷ *Ibid*. Hlm. 54.

Selain itu menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia menjelaskan bahwa kewajiban dari pengusaha adalah wajib membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati, menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian, menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminasi, dan menghormati hak kebebasan bagi pekerja/buruh dan perlakuan Hak Asasi Manusia dalam hubungan kerja. Untuk mengetahui lebih rinci tentang kewajiban masing-masing pihak kita dapat melihat di dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh tenaga kerja dan pengusaha baik tertulis maupun tidak tertulis.¹⁸

Secara teori, kekurangan atau tidak adanya pekerjaan tidak akan menimbulkan keluhan dari pihak buruh/tenaga kerja asalkan upahnya tetap dibayarkan. Kewajiban majikan/pengusaha menyediakan pekerjaan yang di janjikan memang tidak terdapat dalam peraturan. Hanya saja dalam KUHPerdata Pasal 1602d menjelaskan bahwa buruh/tenaga kerja tidak kehilangan haknya untuk mendapatkan upah menurut jangka waktu jika buruh/tenaga kerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan.¹⁹ Sebagai suatu upah harus diambil oleh buruh/tenaga kerja secara rata jika terdapat pekerjaan.

Suatu pekerjaan yang ditetapkan pada umumnya harus dilakukan oleh buruh/tenaga kerja itu sendiri, amat terlebih jika yang menjadi dasar perjanjian kerja adalah kecakapan dan keahlian buruh/tenaga kerja yang bersangkutan. Pada umumnya seorang buruh tidak berhak mengirim penggantinya sebagai pekerja.²⁰ Karena jika pengganti yang dikirim oleh buruh tersebut melakukan suatu kesalahan yang mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami kerugian maka buruh yang mengirim seorang penggantinya yang harus menerima semua resiko yang disebabkan oleh pengganti tersebut, sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 17 ayat (1) dan (2) yang berbunyi: "Upah wajib

dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, dan pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan." Pengusaha wajib sekali membayar upah pada tenggang waktu yang telah disetujui bersama di dalam perjanjian kerja walaupun pembayaran upah jatuh pada hari libur, tanggal merah atau waktu istirahat kerja maka kembali dilihat pada perjanjian yang telah diatur bersama.²¹ Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali apabila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu (Pasal 19) dan upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah (Pasal 20).

Walaupun perjanjian kerja bersifat konsensual yang artinya mengikat saat terjadinya kesepakatan antara tenaga kerja/buruh dan majikan tentang pekerjaan dan upahnya, akan lebih baik jika perjanjian dibuat secara tertulis agar buruh bisa mendapatkan perlindungan.²² Prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi tenaga kerja/buruh dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja/buruh tanpa mengabaikan produktivitas dan kemajuan dari perusahaan serta perkembangan ekonomi pada umumnya.²³ Untuk spesifiknya, upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, yang masa kerjanya baru di bawah 1 (satu) tahun dan lajang/belum berkeluarga. Tujuannya agar mencegah kesewenang-wenangan pengusaha (yang memberi upah) dalam memberikan upah kepada tenaga kerja/buruh yang baru masuk kerja.

Membayar upah merupakan kewajiban pokok majikan dan merupakan hak tenaga kerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja. Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak

¹⁸ Ibid. Hlm. 55

¹⁹ H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. *Op Cit.* Hlm. 63.

²⁰ Ibid. Hlm. 64.

²¹ Tim Redaksi Tatanusa. 2016. *Penjelasan tentang Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.* Jakarta:PT Tatanusa. Hlm. 122.

²² I Ketut Oka Setiawan. *Op. Cit.* Hlm. 192.

²³ Abdul Khakim. *Op.Cit.* Hlm. 17.

dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan maupun dalam peraturan yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja/buruh.²⁴

Perlindungan tenaga kerja/buruh atau dalam bahasa Inggris disebut *employee protection* adalah perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.²⁵ Menurut Imam Soepomo perlindungan tenaga kerja terbagi kedalam 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tidak mampu bekerja di luar kehendaknya atau yang biasa didengar dengan jaminan sosial;²⁶
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan suatu tujuan yang memungkinkan tenaga kerja mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya sebagai masyarakat dan anggota keluarga yang disebut dengan kesehatan kerja; dan
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga tenaga kerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang diolah dan dikerjakan oleh perusahaan hal ini yang kita ketahui sebagai keselamatan kerja.²⁷

Adapun objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja serta perlindungan

atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.²⁸

B. Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Memberikan Hak dari Tenaga Kerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan/ atau unjuk rasa.²⁹ Penanganan pengupahan ini mengandung 3 (tiga) aspek, yaitu aspek teknis, aspek ekonomi dan aspek hukum. Dimana hal-hal tersebut berkaitan dengan pengupahan agar dilaksanakan dengan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aspek teknis tidak hanya terbatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah yang diberikan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah yang ditetapkan.³⁰ Aspek ekonomis lebih melihat pada kondisi ekonomi perusahaan baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional mempertimbangkan kemampuan dari perusahaan pada saat memberikan nilai upah yang ditetapkan bersama. Sedangkan aspek hukum meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.³¹ Hal ini adalah kunci perpaduan antara kedua aspek sebelumnya (aspek teknis dan aspek ekonomi).

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 4 mengatakan "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa

²⁴ H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. *Op Cit.* Hlm. 71.

²⁵ Abdul. R. Saliman. *Op. Cit.* Hlm. 245.

²⁶ Abdul Khakim. *Op.Cit.* Hlm. 108.

²⁷ Abdul. R. Saliman. *Op. Cit.* Hlm. 246.

²⁸ Abdul Khakim. *Op.Cit.* Hlm. 109.

²⁹ Abdul Khakim. *Op. Cit.* Hlm. 1.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.* Hlm. 3.

setiap perusahaan memiliki peraturannya sendiri (peraturan perusahaan) yang menjadi landasan berdirinya suatu perusahaan. Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per- 01/Men/1999 Tentang Upah Minimum Pasal 1 ayat (11) yang berbunyi:

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 1 Permenaker No. 16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama mendefinisikan peraturan perusahaan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja dan tata tertib perusahaan.³²

Peraturan perusahaan disebut juga peraturan pengusaha/majikan yang berisi syarat-syarat kerja yang berlaku secara sepihak untuk sebagian atau seluruh tenaga kerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut.³³ Dapat dikatakan peraturan perusahaan dan peraturan tenaga kerja/perburuhan berlaku sama. Hal ini disebabkan karena peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang materinya akan dibuat untuk memaksimalkan kewajiban tenaga kerja/buruh dan meminimalkan hak dari tenaga kerja/buruh serta memaksimalkan hak dari pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban dari pengusaha/majikan tersebut. Peraturan perusahaan itu sendiri tidak dapat dibuat dengan semena-mena oleh perusahaan, sebab terdapat aturan-aturan yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar dapat membuat dan memberlakukan peraturan perusahaan.³⁴

Sekurang-kurangnya peraturan perusahaan harus memuat yang pertama hak dan kewajiban pengusaha, kedua hak dan kewajiban tenaga kerja/buruh, ketiga harus adanya syarat kerja, keempat adanya tata tertib perusahaan dan kelima harus memiliki jangka waktu yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.³⁵

Dalam hal ini pengusaha memberikan upah pada pekerja sebagai suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada pekerja, dimana dalam pemberian upah ini suatu perusahaan biasanya memperhatikan beberapa hal, yaitu biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMP), kemampuan dan produktivitas dari perusahaan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi serta perbedaan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.³⁶

Dengan demikian, jelas bahwa secara yuridis upah minimum berlaku dan wajib dilaksanakan oleh semua perusahaan. Perusahaan milik negara, perusahaan swasta, bahkan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain.³⁷

Pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi dari pekerja tentunya. Pengusaha juga harus melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya.³⁸ Yang dimaksud dengan penyusunan struktur dan skala adalah agar terdapat kepastian upah bagi tiap tenaga kerja/buruh serta mengurangi kesenjangan yang terjadi dengan upah yang rendah atau upah yang tinggi di dalam suatu perusahaan yang bersangkutan.

Bagi pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.³⁹ Apabila di suatu daerah menggunakan pengertian upah minimum adalah upah pokok maka harus diartikan bahwa upah pokok tersebut sebagai bagian dari upah minimum yang nilainya berdasarkan perbandingan upah pokok 75% (tujuh puluh lima persen) dan tunjangan tetap 25% (dua puluh lima persen). Dengan demikian tingkat upah minimum untuk daerah tersebut harus ditambah 1/3 (satu per tiga) dari upah pokok.⁴⁰ Misalnya, jika upah pokok minimum untuk Daerah X ditetapkan sebesar Rp. 720.000,00 maka tingkat upah minimum untuk daerah tersebut adalah Rp.

³² Jimmy Sembiring. *Op. Cit.* Hlm. 164.

³³ H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. *Op. Cit.* Hlm. 89.

³⁴ Jimmy Sembiring. *Op. Cit.* Hlm. 165.

³⁵ Lalu Husni. *Op. Cit.* Hlm. 85.

³⁶ Rukiya dan Drada Syahrizal. *Op. Cit.* Hlm. 213.

³⁷ Abdul Khakim. *Op. Cit.* Hlm. 69.

³⁸ Rachmat Trijono. *Op. Cit.* Hlm. 76.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Maimun. *Op. Cit.* Hlm. 46.

720.000,00 + (1/3 x Rp. 720.000,00) = Rp. 900.000,00. Segala kesepakatan tentang upah antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh, dimana pengusaha menetapkan upah lebih rendah dari upah minimum dapat disebut batal demi hukum.⁴¹ Dalam hal ini pengusaha tetap wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum yang sedang berlaku.

Cara pembayaran upah menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 17 mengatakan bahwa: Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan; Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan. Dalam Pasal 19 mengatakan: Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

Dapat pula terjadi, saat pengusaha tidak dapat membayar upah minimum sesuai dengan yang telah disepakati bersama dan yang ditetapkan oleh pemerintah maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 memberikan jalan keluarnya, yakni dengan melakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum.⁴² Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu.⁴³

Dengan adanya penangguhan pengusaha dapat membayar upah kembali kepada tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan bersama. Penangguhan pelaksanaan upah minimum tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, sebab pengusaha harus mengajukan permohonan terlebih dahulu. Menurut Kepmen No. 231/2003, pengusaha wajib untuk mengajukan permohonan secara tertulis yang ditujukan kepada gubernur melalui instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dalam waktu 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum dan permohonan tersebut dibuat berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja

yang dituangkan dalam bentuk tertulis.⁴⁴

Dalam hal permohonan tersebut diterima, adapun kewajiban dari pengusaha dalam hal ini sebagai berikut.

- a. Membayar upah minimum sesuai dengan upah minimum yang lama, atau;
- b. Membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau;
- c. Menaikkan upah minimum secara bertahap.⁴⁵

Dalam hal permohonan tersebut di tolak, upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.⁴⁶

Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/ atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.⁴⁷

Hal ini juga terjadi karena kurangnya pengawasan pelaksanaan upah minimum. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 176 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : "Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan *independen* guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan."

Dalam menjalankan pengawasan pelaksanaan upah Pegawai Pelaksana Ketenagakerjaan harus memahami tujuan dan sasaran pemeriksaan yang mencakup

⁴¹ Maimun. *Op. Cit.* Hlm. 45.

⁴² Jimmy Sembiring. *Op. Cit.* Hlm. 63.

⁴³ Rukiyah. *Op. Cit.* Hlm. 141.

⁴⁴ Jimmy Sembiring. *Loc. Cit.*

⁴⁵ *Ibid.* Hlm. 65.

⁴⁶ *Ibid.* Hlm. 66.

⁴⁷ H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. *Op Cit.* Hlm. 87.

dua hal, yaitu untuk menetapkan apakah standar-standar resmi telah dipenuhi oleh pengusaha atau belum dan untuk mendapatkan keterangan tentang perlunya peninjauan terhadap standar-standar yang berlaku.⁴⁸

Pengawas di bagian ketenagakerjaan provinsi sementara yang wilayahnya cukup luas kekurangan pegawai dalam masalah kuantitas dan kualitas. Gubernur adalah salah satu orang yang mengawasi pelaksanaan upah minimum. Walaupun demikian akan sangat sulit bagi Gubernur untuk mengawasinya dengan pegawai ketenagakerjaan yang tidak memadai untuk daerah yang sangat luas ini.⁴⁹ Sesuai dengan kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berhak menanyakan atau meminta keterangan baik kepada pengusaha, pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh apabila terjadi keraguan atau kejanggalan dalam pemeriksaan upah.

Ketentuan sanksi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 53 berbunyi "Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pasal 55 ayat (1) mengatakan: Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/ atau tidak membayar upah sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:

- a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. Sesudah sebulan, apabila upah masih

belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Pasal 55 ayat (2) mengatakan: Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kerja kepada pekerja/buruh. Ada juga sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak membayar upah sampai melewati jangka waktu yang telah dijelaskan di atas terdapat dalam Pasal 59 ayat (2), yakni teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha.

Adapun sanksi pidana yang diberikan kepada perusahaan yang tidak memberikan upah minimum (upah di bawah upah minimum) kepada tenaga kerja/buruh yang terdapat pada Pasal 185 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dasar hukum yang terdapat di Pasal 90.

Berikut bunyi Pasal 185 : " Ayat (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Ayat (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dan membutuhkan perlindungan hukum untuk. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada korban, sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian kompensasi, dan bantuan hukum. Perlindungan hukum ini

⁴⁸ Abdul Khakim. *Op. Cit.* Hlm. 70.

⁴⁹ *Ibid.* Hlm. 67.

bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar dari tenaga kerja, satu diantaranya adalah hak untuk mendapatkan upah minimum. Dimana tenaga kerja diberikan perlindungan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup dan menghidupi keluarganya dengan tidak berkekurangan.

2. Walaupun tenaga kerja memiliki perlindungan hukum, masih saja banyak perusahaan/ pengusaha yang membayarkan upah tenaga kerjanya dengan rendah (tidak memenuhi standar upah minimum). Oleh sebab itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi sanksi kepada perusahaan dengan 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) - Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) menurut pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Tenaga kerja harus lebih memerhatikan isi dari perjanjian yang dibuat. Walaupun tenaga kerja memiliki perlindungan hukum yang diatur dalam undang-undang jangan sampai terjadi, ada butir-butir dari perjanjian kerja yang diadakan hanya menguntungkan pihak perusahaan/ pengusaha dan merugikan pihak tenaga kerja dan untuk perusahaan/pengusaha harus lebih efisien dalam membuat perjanjian kerja sehingga dalam perjanjian kerja tersebut perusahaan/pengusaha diharuskan memberi upah minimum yang sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku di daerah masing-masing agar tidak dikenakan sanksi pidana dan administratif.
2. Pemerintah harus lebih memerhatikan klasifikasi usaha kerja dari perusahaan-perusahaan yang ada supaya 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam H. R., dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2016.
- Asyhadie Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Dirdjosisworo Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Hadjon Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisin Revisi*, PT Raja Grafindo, Jakarta 2016.
- Khakim Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- _____, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- L. Rukiyah, dan Darda Syahrizal, *Undang-undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, 2013.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Muharam Hidayat, *Panduan Memahami Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006.
- Rumokoy Donald, dan Frans Maramis, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Prasada, Jakarta, 2016.
- Saliman Abdul R., *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2014.
- Sampara Said, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, Total Media, Yogyakarta 2009.
- Sembiring Jimmy Joses, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta, 2016.
- Setiawan I Ketut Oka, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.
- Simanjuntak, *Pokok-pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2007.
- Soeroso B. R., *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta, 2004.

Tatanusa Tim Redaksi, *Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003*, PT Tatanusa, Jakarta, 2016.

_____, *Penjelasan Tentang Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, PT Tatanusa, Jakarta, 2015.

Trijono Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.

Tutuik Titik Triwulan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2006.

Peraturan perundang-undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Nonupah

Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 330 Tahun 2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah.

Jurnal Online :

Malahayati. (2015). Konsep Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia. *Jurnal Nanggroe*. Volume 4 Nomor 1 (ISSN 2302-6219). Halaman 1 – Halaman 28. https://www.researchgate.net/publication/318927496_Konsep_Perlindungan_Hukum_Dan_Hak_Asasi_Manusia_Terhadap_Penata_Laksana_Rumah_Tangga_Indonesia.

Internet :

Darmajaya WA. 2016. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum. <http://repository.ums.ac.id/bitstream/handle/123456789/15390/Bab%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>. (Diakses pada tanggal 8 November 2018).

Glosarium. 2014. Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli. <https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>. (Diakses pada tanggal 8 November 2018).

Hukum Sudut. 2015. Perlindungan Hukum. <https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum.html>. (Diakses pada tanggal 8 November 2018).

Smart Legal. 2019. Klasifikasi UKM dan UMKM di Indonesia. <https://smartlegal.id/smarticle/2019/02/13/klasifikasi-ukm-dan-umkm-di-indonesia/>. (Diakses pada tanggal 04 April 2021).

Tanigita Vita. 2018. Tenaga Kerja Formal dan Informal. <https://blog.zendmoney.com/id/tenaga-kerja-formal-dan-informal/>. (Diakses pada tanggal 29 November 2018).

Worsnop Dany. 2017. Tenaga Kerja Formal dan Tenaga Kerja Informal. <https://www.scribd.com/doc/281272081/Tenaga-Kerja-Formal-Dan-Informal>. (Diakses pada tanggal 29 November 2018).