



KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN HUKUM UPAH MINIMUM DI INDONESIA

Oleh

Mohammad Setyo Puji Raharjo^{1*}, Syahrul Borman², Dudik Djaja Sidarta³, Irawan Soerodjo⁴

^{1,2,3,4}Universitas Dr. Soetomo, 085230057921, Surabaya

e-mail: *¹thio.mz@gmail.com, ²m.svahrul.bormansh@unitomo.ac.id,
³dudik.djaja@unitomo.ac.id, ⁴fh@unitomo.ac.id

Abstrak

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Persoalan terkait upah cukup sering menjadi salah satu pemicu putusnya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) perfebruari 2024 terdapat 47,13% buruh atau karyawan atau pegawai memperoleh upah bulanan dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Kebijakan Penetapan UMK merupakan salah satu upaya perlindungan hukum bagi warga negaranya khususnya dalam hal ini pekerja/buruh terkait adanya kemungkinan terjadi kesenjangan penerapan UMK. Kesenjangan antara das sollen (keharusan) dan das sein (kenyataan) dalam implementasi pembayaran upah pekerja/buruh dapat merugikan pekerja/buruh juga berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Berbagai kebijakan dikeluarkan pemerintah sebagai upaya dalam memberikan perlindungan hukum bagi warga negaranya khususnya dalam hal ini pekerja/buruh. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum atas upah, dilakukan melalui Upaya litigasi dan non litigasi. Kemudian, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 memberbolehkan pengusaha membayar dibawah Upah Minimum yang menyebabkan teori kepastian hukum dan teori keadilan tidak terpenuhi. Regulasi yang membolehkan upah lebih rendah berpotensi menimbulkan kesenjangan kesejahteraan pekerja di sektor berbeda, mengurangi perlindungan hukum bagi buruh UMK, serta membuka peluang eksploitasi tenaga kerja, yang bertentangan dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang seharusnya menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh pekerja.

Kata Kunci: Pekerja, Pengusaha, Upah, Perlindungan Hukum.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan salah satu bentuk pengamalan Pancasila sekaligus implementasi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) yang bertujuan meningkatkan martabat, kemampuan, dan rasa percaya diri masyarakat dalam mewujudkan kehidupan

yang adil dan makmur. Dalam pembangunan ekonomi maupun sektor lainnya, sumber daya manusia menjadi aktor utama. Oleh karena itu, jumlah penduduk suatu negara menjadi unsur utama dalam proses pembangunan. Pertumbuhan ekonomi mencerminkan tingkat aktivitas ekonomi



yang menghasilkan peningkatan pendapatan masyarakat dalam periode tertentu (Rajagukguk dkk., 2022). Pertumbuhan ekonomi sangat erat kaitannya dengan kualitas dan kuantitas pekerja/buruh yang menjadi penggerak utama di berbagai sektor industri. Pekerja/buruh memegang peran krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi (Rahman dkk., 2024).

Upah diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh atas kinerjanya. Dimana 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. Perusahaan dapat juga didefinisikan sebagai usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Indonesia, 2003).

Persoalan terkait upah cukup sering menjadi salah satu pemicu putusnya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) perfebruari 2024 terdapat 47,13% buruh atau karyawan atau pegawai memperoleh upah bulanan dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) pada bulan agustus 2023 serta 54,36% buruh atau karyawan atau pegawai memperoleh upah bulanan dibawah UMP pada bulan februari 2024 (Badan Pusat Statistik, 2024b). Sehingga, dapat dikatakan bahwa terjadi kenaikan UMP sebesar 7,23% Pada Putusan MK No. 168/PUU-XXI-

2023 terkait Struktur Skala Upah, MK merubah ketentuan pada Pasal 92 Ayat 1 dan pasal 88 Ayat 3 Huruf b karena dianggap bertentangan dengan konstitusi. MK menyatakan bahwa penyusunan struktur

dan skala upah yang proporsional dapat berfungsi sebagai acuan dalam menentukan upah, sehingga memberikan kepastian bagi setiap pekerja/buruh serta membantu mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi pada perusahaan yang bersangkutan sebagaimana esensi Penjelasan Pasal 92 dalam Pasal 81 Ayat 33 UU 6/2023. Hal ini sejalan dengan upaya untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas perlindungan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian, putusan MK No. 168/PUU-XXI-2023 juga merubah ketentuan pasal 90A terkait Penetapan Upah diatas Upah Minimum Berdasarkan Kesepakatan, berdasarkan amar putusan MK menyatakan bahwa “Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan” (Mahkamah Konstitusi, 2023).

Kasus serupa juga terjadi pada PT Inti Buana Nusantara yang mebayar upah dibawah UMK terhadap 17 pekerja, dalam putusan nomor No. 678 K/Pid.Sus/2013 Menyatakan Terdakwa SUGIONO Als. ABUN telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana salah satunya yaitu membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa SUGIONO Als. ABUN dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun (Mahkamah Agung, 2013). Pada kasus tersebut terdakwa Sugiono Als. Abun Dijatuhi hukuman pidana penjara selama satu tahun.

Berdasarkan kasus yang terjadi di PT Sarana Kalteng Ventura dan PT Inti Buana Nusantara dapat dijadikan contoh agar kasus serupa tidak terulang. Pembayaran upah tidak sesuai dengan Pasal 88A Ayat (3) dan (4) dapat dikenai sanksi membayar kekurangan upah atau bahkan hukuman pidana penjara. Terdapat berbagai faktor



yang menyebabkan perusahaan membayar upah pekerja/buruh dibawah upah minimum, salah satunya yaitu apabila kondisi perekonomian perusahaan sedang tidak kondusif atau sedang mengalami penurunan omset sehingga pengusaha tidak dapat memberikan upah sesuai dengan kesepakatan (Titaheluw, 2017).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji dalam karya tulis ilmiah yang berbentuk tesis dengan judul "Kebijakan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum di Indonesia".

LANDASAN TEORI

Kajian Teori Dan Kerangka Konseptual

Keadilan pada dasarnya berarti menempatkan sesuatu sesuai dengan porsinya serta memberikan hak kepada setiap individu sebagaimana mestinya, berdasarkan prinsip bahwa semua orang memiliki kedudukan yang setara di depan hukum (equality before the law). Penekanan pada asas keadilan ini juga mengharuskan adanya pertimbangan terhadap hukum yang berlaku dalam masyarakat, termasuk kebiasaan serta norma hukum tidak tertulis. Dalam pertimbangan dan alasannya, hakim perlu mengakomodasi aturan-aturan yang hidup di tengah masyarakat, baik berupa kebiasaan maupun hukum tidak tertulis, ketika menjadikan asas keadilan sebagai landasan dalam memutuskan suatu perkara (Titaheluw, 2017).

Perlindungan hukum merujuk pada upaya untuk melindungi subjek hukum melalui perangkat hukum, baik yang bersifat preventif maupun represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum menggambarkan fungsi hukum, yaitu sebagai sarana untuk memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian (Sirait, 2024).

Kepastian hukum, sebagai salah satu tujuan hukum, berperan penting dalam mendukung terciptanya keadilan. Implementasi nyata dari kepastian hukum adalah penegakan hukum terhadap suatu perbuatan tanpa memandang siapa pelakunya. Dengan adanya kepastian hukum, setiap individu dapat memprediksi konsekuensi hukum dari suatu tindakan. Kepastian ini diperlukan untuk memastikan prinsip persamaan di hadapan hukum diterapkan tanpa diskriminasi.

Secara etimologis, kata "kemanfaatan" berasal dari kata dasar "manfaat," yang dalam Kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai faedah atau kegunaan. Hukum berfungsi sebagai elemen vital dalam kehidupan suatu bangsa untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Hans Kelsen, hukum merupakan suatu "sollenskatégorie" (kategori keharusan) dan bukan "seinkatégorie (kategori faktual). Artinya, hukum dipahami sebagai keharusan yang mengatur perilaku manusia sebagai makhluk rasional. Dalam hal ini, fokus hukum bukan pada pertanyaan "bagaimana seharusnya hukum itu?" (what the law ought to be), melainkan "apa hukum itu?" (what is the law) (Titaheluw, 2017).

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Indonesia, 2003). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwa pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Indonesia, 2023a). Pekerja atau buruh pada kedua



peraturan tersebut memiliki pengertian atau definisi yang sama, namun pengertian lebih luas dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 4 Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Indonesia, 2003). Istilah ini digunakan untuk menghindari klasifikasi pekerja di sektor informal yang tidak dapat dianggap sebagai pengusaha. Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian pengusaha sebelumnya, istilah "pengusaha" dianggap paling sesuai untuk menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan hubungan kerja yang sehat dan harmonis.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 15 Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dimana hubungan kerja memiliki tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah (Indonesia, 2003). Sebagai upaya untuk melindungi pekerja dari permasalahan terkait ketenagakerjaan khususnya pengupahan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah (Indonesia, 2023a)

Upah juga dapat diartikan sebagai pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh selama melakukan pekerjaan atau harga/balas jasa atas prestasi pekerja atau buruh (Sudawan, 2016). Sehingga, upah sapat didefinisikan sebagai pembayaran yang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pekerjaannya berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.

Dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara filosofis diamanatkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Indonesia, 2003). Maksud dari penghidupan yang layak tersebut adalah bahwa jumlah pendapatan pekerja dari hasilpekerjaannya mampu untuk memenuhi hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, keseharan, rekreasi, serta jaminan hari tua.

Perselisihan menurut Candra Irawan adalah perbedaan pendapat yang terjadi antara dua pihak atau lebih dikarenakan adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya tujuan yang diinginkan para pihak terkait (Vijayantera, 2016). Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Indonesia, 2003).



Dalam proses penyelesaian masalah atau perselisihan, tindakan main hakim sendiri adalah perbuatan yang melanggar hukum. Begitu pula pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tindakan main hakim sendiri dianggap sebagai pelanggaran hukum. Tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) merupakan tindakan untuk menjalankan hak secara sepihak dan sewenang-wenang tanpa adanya kesepakatan dengan pihak lain yang berkepentingan, sehingga dapat menimbulkan kerugian (Burhanuddin, 2017). Sebagai upaya untuk menghindari tindakan main hakim sendiri, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus sesuai dengan prosedur yang ada pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Bab II Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, terdapat 4 (empat) jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu penyelesaian melalui bipartite, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, dan penyelesaian melalui arbitase (Indonesia, 2004).

Konvensi International Labour Organization (ILO) tahun 1949 terkait perlindungan upah membahas terkait upaya perlindungan hukum terkait pengupahan untuk seluruh pekerja atau buruh anggota ILO. Berbagai ketentuan telah ditetapkan didalamnya dengan tetap mempertimbangkan peraturan masing masing negara anggota ILO (International Labour Organization, 1949). Selain itu, juga terdapat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. PER-05/MEN/1989 Tentang Upah Minimum. Dimana didalamnya membahas terkait dasar dan wewenang penetapan upah minimum, tata cara penetapan upah

minimum, kewajiban pengusaha, dan lain lain (Indonesia, 1989). Namun, peraturan tersebut sudah tidak berlaku dan sudah digantikan dengan peraturan terkait upah lainnya.

Penulisan penelitian ini bertitik fokus pada Kebijakan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum di Indonesia, dengan melakukan studi lebih mendalam terhadap permasalahan ini yakni apa perwujudan dari kebijakan perlindungan hukum kepada pekerja terhadap pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/kota di Indonesia, dan Apa perwujudan kebijakan pemerintah dalam perlindungan hukum upah minimum pada sektor usaha mikro dan usaha kecil di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan oleh penulis dalam tesis mengenai perlindungan hukum kepada pekerja terhadap pembayaran upah dibawah upah minimum kab/kota merupakan Penelitian Yuridis Normatif. Penelitian Yuridis Normatif merupakan penelitian terhadap suatu permasalahan yang kemudian ditinjau berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penulis bermaksud mengkaji peraturan perundang-undangan yang saat ini berlaku (*ius constitutum*) dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, penulis juga menggunakan pendekatan yuridis empiris guna memahami penerapan peraturan perundang-undangan tersebut dalam praktik hukum ketenagakerjaan.

Seluruh kajian dalam tesis ini bersifat normatif, dengan hukum sebagai landasan utama. Penelitian yang mengacu pada undang-undang, putusan pengadilan, atau dokumen hukum lainnya disebut



sebagai penelitian hukum normatif atau doktrinal. Penulis menerapkan metode penelitian kepustakaan (library research) untuk menggali permasalahan yang dikaji. Pendekatan ini melibatkan dua tahap utama: pertama, analisis teks dari berbagai sumber hukum yang relevan dengan penelitian normatif; dan kedua, penelaahan dokumen sumber hukum primer, sekunder, serta tersier.

Jenis penelitian dalam tesis ini adalah yuridis normatif (legal research), yaitu studi berbasis dokumen dengan memanfaatkan sumber data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, teori hukum, dan pendapat para peneliti sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang muncul, dengan menghasilkan rekomendasi mengenai langkah-langkah yang seharusnya diambil terkait permasalahan dalam tesis ini, yaitu perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pembayaran upah yang berada di bawah upah minimum kab/kota.

Pendekatan Masalah

Dalam penelitian hukum normatif, terdapat berbagai pendekatan yang dapat diterapkan, baik secara terpisah maupun secara gabungan, tergantung pada isu atau permasalahan yang dikaji. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian tesis ini meliputi hal-hal berikut (Marzuki, 2005; dalam Titaheluw, 2017):

- a. Pendekatan Perundang-Undangan
- b. Pendekatan Konseptual

Analisis Bahan Hukum

Penelitian dalam tesis ini dilakukan melalui beberapa langkah, antara lain mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan. Penulis menggunakan metode analisis

deduktif, yakni memulai dari prinsip-prinsip dasar yang umum dan mengarah pada kasus atau objek yang lebih spesifik. Dengan demikian, pendekatan ini bergerak dari prinsip umum menuju prinsip khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penegakan Hukum Pidana Pemalsuan Paspor

Potret Ketenagakerjaan Di Indonesia

Berdasarkan Berita Resmi Statistik per 5 November 2024 oleh Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sebanyak 7,47 juta orang atau 4,91% dari total angkatan kerja pada Agustus 2024 merupakan pengangguran (Badan Pusat Statistik, 2024a). Jumlah pengangguran tersebut turun sebanyak 0,39 juta orang dibandingkan Agustus 2023. Dengan jumlah pengangguran yang masih tinggi, persaingan di antara calon pekerja untuk memperoleh pekerjaan pun semakin ketat. Situasi ini dapat menciptakan kondisi di mana jumlah pelamar jauh melebihi jumlah lowongan kerja yang tersedia. Akibatnya, perusahaan memiliki daya tawar lebih besar dalam menentukan upah. Sedangkan, pekerja memiliki daya tawar yang lebih rendah dalam hal meminta upah yang sesuai dalam hal membutuhkan pekerjaan. Dimana hal tersebut berpotensi menyebabkan praktik pembayaran upah di bawah standar upah minimum. Hal ini terjadi karena banyaknya tenaga kerja yang sangat membutuhkan pekerjaan, sehingga mereka cenderung menerima kondisi kerja yang kurang ideal demi mendapatkan penghasilan.

Tingginya tingkat pengangguran juga berdampak pada semakin kecilnya peluang tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi atau harapan mereka. Dalam jangka panjang, situasi ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga dapat memperlambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan



karena potensi produktivitas tenaga kerja yang tidak dimanfaatkan secara optimal. Peran pemerintah dalam hal menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja dan perlindungan upah sangat diperlukan untuk menjaga pertumbuhan ekonomi, peningkatan investasi, serta kesejahteraan pekerja.

Perwujudan dari Kebijakan Perlindungan Hukum kepada Pekerja Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota di Indonesia

Update terkini terkait Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI-2023 yang menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Terhadap Undang-Undang Dasar republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI-2023 mengubah 21 ketentuan yang dianggap bertentangan dengan konstitusi yang berkaitan dengan hal-hal fundamental dari hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Dari 21 putusan tersebut, terdapat 9 (sembilan) putusan terkait pengupahan. Sehingga dapat dikatakan bahwa isu ketenagakerjaan terkini terkait pengupahan dan perlindungan upah minimum pekerja/buruh menjadi perhatian dari pemerintah (Mahkamah Konstitusi, 2023). Peraturan terbaru terkait perlindungan upah terbaru diterbitkan pemerintah pada tahun 2024 ini, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2024.

Berdasarkan Permenaker No. 16 tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025 Pasal 7 Menjelaskan bahwa upah minimum sektoral wajib diberikan untuk beberapa sektor tertentu

yang memiliki karakteristik dan risiko kerja yang berbeda dengan sektor lainnya serta adanya tuntutan pekerjaan yang lebih berat atau spesialisasi yang diperlukan (Indonesia, 2024).

Perwujudan Perlindungan Hukum Upah Minimum pada Sektor Usaha Mikro dan Usaha Kecil di Indonesia

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 menjelaskan bahwa terdapat kriteria khusus sehingga suatu usaha dikatakan sebagai usaha mikro dan usaha kecil. Pertama, kriteria modal usaha untuk usaha mikro paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), sedangkan untuk usaha kecil paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah). Kedua, kriteria terkait hasil penjualan untuk usaha mikro paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah), sedangkan untuk usaha kecil paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) (Indonesia, 2021b). Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menjelaskan bahwa terdapat pengecualian terkait ketentuan upah minimum pada usaha mikro dan usaha kecil (Indonesia, 2023b). Sehingga terdapat kebijakan khusus yang mengatur terkait besaran upah pada sektor usaha mikro dan usaha kecil.

Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 menjelaskan bahwa upah pada usaha mikro dan usaha kecil berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dengan besaran paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi, serta paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan tingkat provinsi. Usaha mikro dan usaha kecil yang dimaksud adalah usaha yang mengandalkan sumber daya tradisional atau tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi serta tidak



padat modal (Indonesia, 2023a). Pada pengimplementasiannya, upah pada sektor usaha mikro dan usaha kecil memiliki besaran yang berbeda di setiap provinsi di Indonesia.

Sebagai contoh di Provinsi Jawa Timur, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur per Mei Tahun 2024, rata-rata pengeluaran masyarakat di Provinsi Jawa Timur adalah sebesar Rp1.323.486,00 (satu juta tiga ratus dua puluh tiga ribu empat ratus delapan puluh enam rupiah) (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2024b). Sedangkan garis kemiskinan di Provinsi Jawa Timur berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur per Agustus Tahun 2024 adalah sebesar Rp536.122,00 (lima ratus tiga puluh enam ribu seratus dua puluh dua rupiah) (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2024).

Jika dilihat berdasarkan rata-rata pengeluaran masyarakat di Provinsi Jawa Timur, besar upah pada sektor usaha mikro dan usaha kecil di Provinsi Jawa Timur paling sedikit adalah Rp661.743,00 (enam ratus enam puluh satu ribu tujuh ratus empat puluh tiga rupiah). Namun, terdapat ketentuan kedua yaitu 25% diatas garis kemiskinan tingkat provinsi, dimana besarnya adalah Rp670.153,00 (enam ratus tujuh puluh ribu seratus lima puluh tiga rupiah). Sehingga, besaran upah untuk sektor usaha mikro dan usaha kecil di Provinsi Jawa Timur diperkirakan paling sedikit adalah Rp670.153,00 (enam ratus tujuh puluh ribu seratus lima puluh tiga rupiah). Sedangkan besar nilai Upah Minimum Provinsi Jawa timur Tahun 2025 adalah sebesar Rp2.305.935,00 (Gubernur Jawa Timur, 2024a).

Berdasarkan contoh tersebut dapat diketahui bahwa terdapat selisih antara upah minimum untuk sektor usaha mikro dan usaha kecil dengan Upah Minimum

Provinsi (UMP) pada daerah dan periode yang sama. Dimana besaran selisihnya diperkirakan lebih dari 50% (lima puluh persen). Adanya kebijakan khusus terkait besaran upah pada sektor usaha mikro dan usaha kecil yang menimbulkan adanya selisih dengan Upah Minimum dapat menciptakan ketidakadilan bagi pekerja/buruh. Sehingga dapat dikatakan bahwa hal tersebut tidak sesuai dengan teori keadilan.

Urgensi Perubahan Kebijakan Perlindungan Upah Khususnya Pengaturan Sanksi Pidana

Ketentuan Pidana Yang diatur dalam Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja merupakan “bentuk perlindungan” negara terhadap pekerja atau pegawai yang dibayar di bawah upah minimum. Namun berdasarkan data yang ada, penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan khususnya pemberian upah dibawah upah minimum diantaranya yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang menggunakan rezim hukum perdata dalam peraturannya. Berdasarkan data yang dapat ditemukan di Internet pada direktori keputusan Mahkamah Agung tidak lebih dari sepuluh hukuman pidana dalam enam tahun terakhir, para terdakwa terbukti telah melakukan perbuatannya pembayaran upah di bawah upah minimum, diancam dengan pidana penjara atau denda. Data putusan pidana sangat sedikit dibandingkan dengan data putusan peradilan dalam kasus perdata dengan lebih dari dua ratus keputusan.

Dalam UU Cipta Kerja pasal 80a menyatakan: “Sebagian untuk memperkuat pertahanan untuk bekerja dan meningkatkan Peran dan kesejahteraan pekerja dalam mendukung ekosistem investasi, UU ini mengubah, menghapus atau menetapkan parameter baru untuk beberapa ketentuan yang ditentukandalam



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Dalam Pasal 185 ayat (1) dan (2) undang-undang 6 tahun 2023 tentang peraturan pemerintah Penggantian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dalam UU-Hukumnya adalah Sanksi pidana diberikan bagi pelaku kejahatan ketenagakerjaan yang melanggar ketentuan pasal 42 ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 88a ayat (3), Pasal 88E ayat

(2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1) atau Pasal 160 ayat (4) diancam dengan sanksi pidana. Pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp 100.000. 000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000.(empat ratus juta rupiah). Tindak pidana yang dimaksud adalah tindak pidana kejahatan.

Tindak pidana yang diatur dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja terdapat celah hukum dalam hal pengenaan sanksi dan penyelesaian. Penyelesaian masalah pidana pembayaran upah dibawah upah minimum seharusnya merupakan masalah hukum publik, jadi tidak seharusnya dimasukkan dalam hukum privat. Proses penegakan hukum terhadap kejahatan upah yang tidak dibayar sesuai upah minimum harus diselesaikan secara hukum pidana dengan tujuan memperoleh kepastian hukum. Proses penegakan hukum terhadap kejahatan tindak pidana pembayaran upah di bawah upah minimum harus di selesaikan secara pidana. Due Process of Law menggunakan Hukum Acara Pidana dalam penyelesaian tindak pidana agar tercapainya kepastian hukum. Istilah due process of law dapat diterjemahkan sebagai proses hukum yang adil. Makna dari proses hukum yang adil (due process of law) tidak saja berupa penerapan hukum atau peraturan

perundangundangan (yang dirumuskan adil) secara formal, tetapi juga mengandung jaminan hak atas seorang warga negara.

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam penelitian Kebijakan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum di Indonesia, penulis menyimpulkan;

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap upah secara mendasar sudah diatur pemerintah dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (1) yang menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Kemudian kebijakan perlindungan upah melalui produk hukum yakni pengaturan lebih rinci terhadap kewajiban pengusaha diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1) menjelaskan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, Pengaturan sanksi diatur dalam Pasal 185 ayat (1), serta proses pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan. Selain itu upaya penyelesaian perselisihan terhadap hak upah melalui jalur non litigasi melalui mediator, arbiter maupun konsiliator, diatur melalui Undang-Undang nomor 2 tahun 2004. Dalam kebijakan perlindungan upah minimum dilakukan juga melalui Dewan Pengupahan yang berjenjang mulai dari Nasional, Provinsi dan Kabupaten.
2. Bentuk kebijakan pemerintah dalam perlindungan upah minimum bagi sektor usaha mikro dan kecil melalui produk hukum peraturan pemerintah yang mengatur pengaturan upah bagi sektor usaha mikro dan kecil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 7 Tahun 2021 menjelaskan bahwa terdapat kriteria khusus sehingga suatu usaha dikatakan sebagai



usaha mikro dan usaha kecil. Kemudian pada Peraturan Pemerintah nomor 51 Tahun 2023 menjelaskan bahwa upah pada usaha mikro dan usaha kecil berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dengan besaran paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi, serta paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan tingkat provinsi.

Saran

Bentuk kebijakan perlindungan upah yang sudah ada saat ini memerlukan dukungan dalam hal pelaksanaan melalui pengawasan, penegakan hukum, serta penyelesaian perselisihan hak atas upah. Pengaturan komposisi keterwakilan dewan pengupahan mulai dari nasional, provinsi dan kabupaten harus memiliki unsur keadilan yang merata disemua unsur yakni pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja. Kebijakan yang dihasilkan dewan pengupahan yakni merupakan usulan upah minimum yang menjadi bahan rekomendasi kebijakan pemimpin daerah dalam menetapkan upah minimum. Dalam praktiknya kebijakan pemimpin daerah masih erat hubungannya dengan kepentingan politik, hal ini yang menyebabkan usulan dewan pengupahan kurang efektif dalam memberikan perlindungan hukum upah minimum. Oleh karena itu perlu penguatan fungsi dewan pengupahan dalam independensi penyampaian rekomendasi upah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Annisa. (2023). Tindak Pidana: Pengertian, Unsur dan Jenisnya. <https://fahum.umsu.ac.id/tindak-pidana-pengertian-unsur-dan-jenisnya/>.
- [2] <https://fahum.umsu.ac.id/tindak-pidana-pengertian-unsur-dan-jenisnya/>
- [3] Arbi, S. R., & Susilowati, I. F. (2023). Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Di Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.52975>
- [4] Arifin, C., Soerodji, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2024). Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum, 4(01).
- [5] Badan Pusat Statistik. (2024a). Berita Resmi Statistik 5 November 2024.
- [6] <https://www.worldbank.org/en/research/commodity-markets>
- [7] Badan Pusat Statistik. (2024b). Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2024. Dalam D.
- [8] Romadhon & A. H. Yusuf (Ed.),
- [9] https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/bd40ab2fa4fac6c726a_b4ad4/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2024.html
- [10] (Vol. 18).
- [11] <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/06/07/bd40ab2fa4fac6c726ab4ad4/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2024.html>
- [12] Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024a). Garis Kemiskinan Menurut Kabupaten/Kota di
- [13] Jawa Timur - Tabel Statistik.
- [14] <https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjA2IzI=/garis-kemiskinan-menurut-kabupaten-kota-di-jawa->



- [16] timur.html.
<https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjA2Izl=/garis-kemiskinan-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-timur.html>
- [17] Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024b). Rata-rata Pengeluaran Perkapita Sebulan di Provinsi Jawa Timur Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Pengeluaran Makanan dan Non Makanan, 2023.
- [18] <https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/1/MzEwOCMx/rata-rata-pengeluaran-perkapita-sebulan-di-provinsi-jawa-timur-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-pengeluaran-makanan-dan-non-makanan-2023.html>
<https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/1/MzEwOCMx/rata-rata-pengeluaran-perkapita-sebulan-di-provinsi-jawa-timur-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-pengeluaran-makanan-dan-non-makanan-2023.html>
- [19] Burhanuddin. (2017). Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu. *Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 6(1), 178–195.
- [20] Debby. (2018). Kualifikasi Tindak Pidana yang kepada Korbannya dapat Diajukan Hak Restitusi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- [21] Rosalina, F., Husni, L., & Pancaningrum, R. K. (2022). Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang Undang Nomor 13
- [22] Tahun 2003 Tentang
- [23] Ketenagakerjaan. *Jurnal Education and development*, 10(1).
- [24] Sasangka, M. G. A. (2023).
- [25] Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Universitas Islam Indonesia.
- [26] Siagian, S. L. Y., Maramis, R. A., & Tampanguma, M. Y. (2023). Kedudukan Dewan Pengupahan dalam Menentukan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota. *Jurnal Fakultas Hukum Unsrat*, XII(5).
- [27] Sirait, J. E. E. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Universitas Jambi.
- [28] Soekanto, S. (2007). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. PT. Raja Grafindo Persada.
- [29] Sudawan, Moh. Y. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Atas Pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Universitas Indonesia.
- [30] Suparman, Borman, M. S., Subekti, & Handayati, N. (2024). Tuntutan Ganti Rugi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tanpa Pesangon. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(6), 2118–7453.
- [31] Tiana, H. (2023). Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Tindak Pidana Pencurian Barang pada Gudang JNE di Wilayah Kepolisian



-
- [32] Sektor Telanaipura Kota Jambi.
Universitas Batanghari.
- [33] Titaheluw, G. L. (2017). Perlindungan
Hukum Bagi Pengusaha yang Tidak
Mampu Membayar Upah Sesuai Upah
Minimum Kabupaten. Universitas Negeri
Jember.
- [34] Vijayantera, I. W. A. (2016). Perselisihan
Pemutusan Hubungan Kerja sebagai
Dampak Penggabungan, Peleburan,
Pengambilalihan, dan Penutupan
Perusahaan. Universitas Airlangga.
- [35] Wahyuni, F. (2017). Dasar- Dasar Hukum
Pidana di Indonesia (1 ed.). PT Nusantara
Persada Utama.