

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MEMPEROLEH UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM

Ahmad Irfan Zulianto, Rosa

Departemen Hukum

Fakultas Ilmu Hukum

Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa

Timur 60118 Laman: <http://www.fisip.untag.ac.id> email fisip@untag.ac.id

e-mail : zuliantowrong87@gmail.com

ABSTRAK

Kesejahteraan hidup merupakan hak mendasar yang melekat pada setiap individu sebagai bagian dari warga negara. Untuk mencapai hal tersebut, setiap individu memerlukan pekerjaan yang memberikan imbalan berupa upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan, dengan batas minimal yang tidak boleh berada di bawah upah minimum. Namun, meskipun regulasi telah secara jelas menetapkan standar tersebut, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat praktik pembayaran upah yang tidak memenuhi ketentuan minimum. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum yang diimplementasikan oleh pemerintah terhadap pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum, sebagaimana diatur dalam **UU No. 6 Tahun 2023** tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan normatif, memanfaatkan analisis terhadap bahan hukum primer dan sekunder, serta menggunakan pendekatan legislatif dan konseptual. Hasil kajian menunjukkan bahwa bentuk perlindungan hukum dalam UU tersebut terbagi menjadi dua jenis. Pertama, **perlindungan hukum preventif**, di mana pemerintah menetapkan ketentuan mengenai upah minimum dan mewajibkan pendaftaran perjanjian kerja sebagai bentuk pengawasan awal. Kedua, **perlindungan hukum represif**, yang diwujudkan melalui penerapan sanksi pidana atau denda bagi pengusaha yang melanggar dengan membayar upah di bawah standar minimum. Penegakan hukum ini dirancang untuk memberikan efek jera dan menjamin hak pekerja atas kesejahteraan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Kata Kunci: upah minimum, perlindungan hukum, pekerja.

ABSTRACT

Welfare of life is a fundamental right inherent in every individual as part of a citizen. To achieve this, every individual needs work that provides compensation in the form of wages to meet their living needs. Employers have an obligation to pay workers' wages in accordance with the provisions stipulated in legislation, with a minimum limit that cannot be below the minimum wage. However, even though regulations have clearly established these standards, the reality on the ground shows that there are still wage payment practices that do not meet the minimum requirements. Based on these problems, this research aims to examine the form of legal protection implemented by the government for workers who receive wages below the minimum standard, as regulated in Law Number 6 of 2023 concerning Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Copyright. Work.

This research was conducted using a normative approach, utilizing analysis of primary and secondary legal materials, as well as using a legislative and conceptual approach. The results of the study show that the forms of legal protection in this law are divided into two types. First, preventive legal protection, where the government sets provisions regarding minimum wages and requires registration of work agreements as a form of initial supervision. Second, repressive legal protection, which is realized through the application of criminal sanctions or fines for entrepreneurs who violate by paying wages below the minimum standard. Enforcement of this law is designed to provide a deterrent effect and guarantee workers' rights to welfare in accordance with applicable regulations.

Keywords: *minimum wage, legal protection, workers.*

Memiliki kehidupan yang sejahtera merupakan hak bagi setiap warga negara. Untuk bisa memperoleh kehidupan yang layak dan sejahtera setiap orang atau setiap warga negara harus memiliki pekerjaan (Wulandari and Wardana 2022). Pada Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain berhak memperoleh pekerjaan, setiap orang yang bekerja juga memiliki hak tidak hanya untuk memperoleh kesempatan kerja, tetapi juga untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal, pengakuan yang proporsional, serta perlakuan yang adil dan sesuai dengan standar yang berlaku dalam hubungan industrial. Pemenuhan hak-hak tersebut merupakan bagian integral dari prinsip keadilan sosial yang mendukung keberlangsungan relasi kerja yang harmonis dan produktif, hal ini telah ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang memiliki hak fundamental untuk berpartisipasi dalam dunia kerja, termasuk memperoleh akses terhadap kesempatan kerja yang setara. Selain itu, setiap orang juga berhak mendapatkan pengakuan yang adil atas kontribusinya dalam hubungan kerja serta kompensasi yang memadai.

Pekerja memiliki hak untuk menerima imbalan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kontribusi tersebut tidak hanya berupa jasa, tetapi juga mencakup peran strategis dalam meningkatkan produktivitas yang berdampak signifikan pada pertumbuhan dan kemajuan perusahaan (Agishintya and Hoesin 2021). Dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, pekerja atau buruh adalah seorang yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh kompensasi berupa upah maupun bentuk imbalan lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upah, dapat berbentuk uang maupun bentuk lainnya, merupakan hak pekerja atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Upah ini memainkan peran krusial dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia, sehingga menjadi pendorong bagi pekerja untuk terikat perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut bertujuan untuk memastikan kesejahteraan pekerja melalui kompensasi yang adil dan layak (Agishintya and Hoesin 2021). Pada dasarnya, perjanjian kerja adalah kontrak yang mengikat dua pihak, yakni pekerja dan pengusaha. Pekerja berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, sedangkan pengusaha memberikan kompensasi berupa upah sebagai bentuk pengakuan atas jasa yang diberikan (Sartono and others 2023).

Pengertian mengenai upah telah dirumuskan secara tegas dalam Pasal 1 angka 30 UU No. 6 Tahun 2023, yang mengesahkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU. Dalam regulasi tersebut, Upah didefinisikan sebagai hak esensial yang melekat pada pekerja, berupa imbalan dalam bentuk finansial yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Hak ini diperoleh sebagai bentuk kompensasi atas pelaksanaan atau perencanaan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja, yang ditetapkan berdasarkan

perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau regulasi perundang-undangan yang berlaku. UU No. 6 Tahun 2023 juga memuat pengaturan rinci terkait sistem pengupahan yang wajib diterapkan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya. Sistem pengupahan ini berorientasi pada penerapan upah minimum yang didasarkan pada tingkat administratif wilayah, baik provinsi, kota, maupun kabupaten, dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan hidup layak. Hal ini sejalan dengan pandangan Wulandari dan Wardana (2022) yang menekankan bahwa pengaturan upah minimum bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui standar hidup yang layak. Ketentuan perihal upah minimum secara eksplisit tertuang dalam Pasal 88C UU yang sama, di mana upah minimum tersebut mencakup berbagai aspek yang mendukung keadilan bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka. Upah minimum terdiri atas:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi

b. Upah minimum berdasarkan kabupaten/kota

Pasal 88C ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023, yang mengesahkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, secara eksplisit mengatur kewajiban gubernur untuk menetapkan upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja. Besaran upah yang diberikan kepada pekerja wajib memenuhi standar minimum yang telah ditetapkan sebagai acuan regulasi. Meski demikian, kebijakan ini mengakomodasi pengecualian tertentu, khususnya bagi entitas usaha mikro dan kecil, yang memiliki fleksibilitas lebih dalam penerapan aturan tersebut. Dalam kasus ini, pemberian upah tidak terikat pada ketentuan upah minimum melainkan didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha sebelum hubungan kerja dimulai. Penerapan kebijakan upah minimum bertujuan untuk menjamin pemenuhan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, sehingga memberikan jaminan ekonomi yang layak bagi keberlangsungan hidup mereka. Oleh karena itu, standar pemberian upah minimum menjadi acuan utama bagi perusahaan dalam menyediakan remunerasi yang adil dan sesuai dengan hasil kerja atau layak. Meskipun dalam kondisi tertentu upah dapat dinegosiasikan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, hasil kesepakatan tersebut tidak boleh berada di bawah ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sartono et al., 2023; Pratiwi & Erniwati, 2023).

Penetapan upah minimum ditentukan berdasarkan wilayah atau pada tingkat provinsi, kabupaten, atau kota bertujuan fundamental untuk memberikan perlindungan bagi pekerja terhadap potensi eksploitasi dan tindakan sewenang-wenang oleh perusahaan (Regina, 2023). Dari sudut pandang korporasi, kebijakan ini berfungsi sebagai mekanisme strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing. Perusahaan yang mampu membayar pekerja sesuai dengan standar upah minimum regional atau sektoral menunjukkan kapabilitasnya dalam menghasilkan keuntungan secara optimal. Hal ini tidak hanya memperkuat reputasi perusahaan di mata industri, kompetitor, dan investor, tetapi juga meningkatkan nilai strategisnya di pasar (Regina, 2023). Kebijakan ini berlaku secara inklusif tanpa diskriminasi antara pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Hal tersebut telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 88E ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi UU. Ketentuan ini menegaskan bahwa pemberian upah kepada pekerja harus sesuai dengan standar upah minimum regional, yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak pekerja dan mendukung terciptanya kesejahteraan yang layak bagi mereka dalam menjalani kehidupan (Yudiastawan & Purwanti, 2019).

Meskipun telah diatur secara tegas dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU, yang mengatur larangan pemberian upah di bawah upah minimum regional (UMR), praktik pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut masih marak terjadi.

Fenomena ini terutama dialami oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebagai ilustrasi, banyak pekerja PKWT yang, meskipun telah menyelesaikan masa kontrak awal dan menerima perpanjangan kontrak, tetap menerima upah di bawah standar minimum yang telah ditetapkan. Kondisi ini menempatkan pekerja atau buruh dalam posisi yang rentan, mengingat sistem pengupahan yang mereka terima belum memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Praktik pengupahan di bawah UMR tidak hanya mencerminkan lemahnya implementasi regulasi, tetapi juga memperkuat ketimpangan dalam relasi industrial, di mana hak pekerja untuk mendapatkan upah layak masih sering terabaikan.

Mengingat pekerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pembangunan yakni sebagai pelaku pembangunan, maka akan banyak terdapat berbagai risiko dan tantangan yang dihadapi oleh para pekerja (Wulandari and Wardana 2022). Apabila imbalan berupa upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya di bawah upah minimum regional, akan menyebabkan tidak tercapainya kehidupan yang sejahtera bagi pekerja. Tidak hanya kehidupan yang kurang sejahtera, kemiskinan dan kesenjangan sosial akan menjadikan faktor utama dalam melakukan berbagai tindak pidana guna mendapatkan uang secara cepat. Oleh karena itu, diperlukannya perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional (Wulandari and Wardana 2022).

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya terjadi penyimpangan hukum terhadap pemberian upah kepada pekerja yang dinilai tidak sesuai dengan upah minimum regional yang diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MEMPEROLEH UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan hukum yakni bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah terhadap pekerja yang mendapatkan upah dibawah UMR menurut UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengevaluasi, dan mendeskripsikan secara mendalam mekanisme perlindungan hukum yang diterapkan bagi pekerja yang menerima upah di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR). Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai regulasi, implementasi, dan tantangan dalam melindungi hak-hak pekerja pada konteks tersebut.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ranah keilmuan Hukum Perdata, dengan penekanan khusus pada aspek Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memperluas wawasan teoretis, tetapi juga untuk memperdalam pemahaman konseptual yang dapat memperkaya diskursus akademis di bidang tersebut.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis dan menjadi bahan masukan atau referensi bagi :

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai landasan teoretis sekaligus rujukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan sistem pemberian upah bagi tenaga kerja.

b. Buruh dan Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai acuan teoretis dan praktis bagi kalangan buruh serta tenaga kerja dalam konteks pengelolaan remunerasi. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi disparitas dalam sistem pengupahan, sehingga tercipta kesetaraan dan keadilan yang lebih terukur dalam pemberian upah di lingkungan kerja.

C. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan memberikan bahan masukan dan referensi terhadap masyarakat dalam pemberian upah.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian terhadap hukum normatif. Penelitian yang membahas mengenai hukum normatif dapat didefinisikan sebagai upaya analitis untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan hukum yang sedang berkembang dengan mencari kebenaran berdasarkan prinsip koherensi. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk merumuskan rekomendasi normatif yang menjelaskan langkah-langkah yang idealnya diambil dalam menghadapi suatu persoalan hukum tertentu (Marzuki, 2013). Pendekatan ini berfokus pada analisis konseptual dan doktrinal guna memberikan landasan teoretis yang kuat dalam memformulasikan kebijakan atau tindakan hukum yang tepat.

1.5.2. Metode Pendekatan

Dalam penulisan ini penulis menggunakan 2 (dua) metode pendekatan, yaitu :

a. Metode Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan yuridis normatif merupakan salah satu metode penelitian yang menitikberatkan pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan serta regulasi yang relevan (Marzuki, 2013). Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami secara mendalam berbagai norma hukum yang berlaku, sekaligus mengeksplorasi keterkaitan filosofis antara undang-undang dan isu yang menjadi fokus kajian penelitian. Dengan demikian, metode ini tidak hanya berfungsi untuk mengidentifikasi aturan hukum, tetapi juga untuk mengungkap nilai-nilai substantif yang melandasi regulasi tersebut, sehingga memberikan landasan argumentasi yang komprehensif dalam kajian akademik (Marzuki, 2013).

b. Metode Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konsep ialah suatu metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa ataupun memahami berbagai perundang-undangan, doktrin-doktrin dan putusan pengadilan yang terkait isu hukum yang tengah diteliti. Tujuannya untuk melakukan identifikasi agar bisa melahirkan suatu konsep tentang pengertian hukum yang sesuai dengan isu hukum yang diteliti (Marzuki 2013).

1.5.3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahan hukum primer sebagai sumber hukum yang memiliki sifat otoritatif, yaitu sumber yang mengandung otoritas hukum (Marzuki, 2013). Dengan demikian, bahan hukum primer memiliki kekuatan mengikat yang bersifat umum terhadap semua pihak yang relevan atau berkepentingan. Contoh konkret dari bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen resmi atau risalah dalam proses penyusunan peraturan perundang-undangan, serta putusan pengadilan yang telah ditetapkan (Marzuki, 2013). Dalam konteks penelitian ini, bahan hukum primer yang dijadikan acuan mencerminkan dasar-dasar hukum yang menjadi landasan yuridis dalam pembahasan dan analisis permasalahan yang diangkat, ialah:

1. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU
5. PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan materi pendukung yang berfungsi melengkapi bahan hukum primer. Kehadiran bahan hukum sekunder bertujuan untuk memfasilitasi proses analisis, memperdalam pemahaman, dan memberikan elaborasi atau interpretasi terhadap bahan hukum primer (Marzuki, 2013). Dalam konteks penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan mencakup jurnal-jurnal hukum serta literatur akademis berupa buku-buku hukum, yang dirancang untuk memperkaya kajian dan memperjelas konteks dari bahan hukum primer yang dijadikan dasar penelitian.

1.5.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang diterapkan mengacu pada pendekatan studi kepustakaan, yang melibatkan proses penelusuran serta pengumpulan dua jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer dihimpun melalui langkah inventarisasi yang sistematis, di mana data yang terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan isu yang relevan dengan fokus penelitian. Sementara itu, bahan hukum sekunder dikompilasi dengan memanfaatkan sistem kartu (card system), yang mencakup penggunaan kartu ikhtisar, kartu kutipan, maupun kartu ulasan sebagai sarana

untuk menyusun dan menganalisis informasi secara terstruktur. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan kelengkapan data dan akurasi analisis dalam kajian hukum yang dilakukan.

1.5.5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini disusun selaras dengan karakteristik penelitian hukum normatif, dengan pendekatan berbasis metode deduktif. Pendekatan deduktif, yang digunakan sebagai kerangka konseptual, bertujuan menjelaskan prinsip-prinsip umum yang kemudian diterapkan pada permasalahan spesifik. Selain itu, penelitian ini mengaplikasikan analisis preskriptif melalui metode interpretasi hukum, yang berfungsi untuk merumuskan solusi normatif atas permasalahan yang dianalisis secara sistematis.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Adanya pertanggungjawaban sistematika ini dimaksudkan untuk memberikan suatu gambaran mengenai sistematika penulisan hukum ataupun untuk mempermudah pemahaman mengenai keseluruhan isi penulisan hukum ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perlindungan Hukum

2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Kerangka hukum yang berlaku tidak secara eksplisit mendefinisikan konsep perlindungan hukum. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai perlindungan hukum sering kali dirujuk dari pandangan para ahli di bidang hukum. Dalam karyanya yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Philipus M. Hadjon (1987) mengemukakan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu sistem atau mekanisme yang dirancang untuk menjaga dan membela harkat serta martabat individu, di samping menjamin pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang melekat dan bersifat inheren pada setiap subjek hukum. Perlindungan ini dirancang untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dan berfungsi sebagai perangkat normatif yang mengatur dan memastikan hak-hak tersebut terlindungi secara efektif dari potensi ancaman atau pelanggaran (Hadjon 1987).

Perlindungan hukum, sebagaimana diuraikan oleh Satjipto Raharjo, merujuk pada pemberian pengayoman terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi individu atau kelompok masyarakat yang mengalami kerugian, agar dapat memperoleh dan menikmati hak-hak yang telah dijamin oleh sistem

hukum (Raharjo, 2000). Sementara itu, A. Fajar Muktie memberikan definisi yang lebih terfokus, dengan menyatakan bahwa konsep perlindungan hukum merupakan bentuk spesifik dari perlindungan, yakni yang bersumber dan diatur oleh hukum. Perlindungan hak asasi manusia dapat dipahami sebagai suatu konsep yang sangat terkait dengan hak-hak serta kewajiban-kewajiban yang melekat pada individu dalam kapasitasnya sebagai subjek hukum. Dalam interaksi sosialnya, baik terhadap sesama manusia maupun lingkungan sekitar, setiap individu berperan sebagai entitas hukum yang memiliki hak serta kewajiban untuk menjalankan tindakan-tindakan yang telah diatur dalam norma-norma hukum yang berlaku. Dengan demikian, keberadaan hak dan kewajiban tersebut menjadi fondasi dasar bagi setiap individu dalam berpartisipasi secara sah dalam masyarakat, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Lumanaw et al. (2021).

2.1.2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Philipus M. Hadjon dalam bukunya yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, menyebutkan bahwa ada 2 (dua) bentuk perlindungan hukum, antara lain: **(Hadjon 1987)**

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif berfungsi sebagai instrumen yang bersifat proaktif, memberikan kesempatan bagi individu atau subjek hukum untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya terlebih dahulu, sebelum keputusan administratif yang final dan mengikat diterbitkan oleh otoritas yang berwenang. Tujuan utama dari perlindungan ini adalah mengantisipasi potensi permasalahan atau konflik hukum yang dapat timbul, sehingga proses pengambilan keputusan tidak hanya lebih transparan tetapi juga mencerminkan prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Pendekatan ini berfungsi sebagai upaya mitigasi awal untuk menghindari eskalasi sengketa di kemudian hari.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum dengan pendekatan represif memiliki tujuan utama untuk menanggulangi konflik atau sengketa yang timbul dalam suatu sistem hukum. Pendekatan ini merujuk pada intervensi pemerintah yang berlandaskan pada prinsip pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, yang dianggap sebagai dasar utama dalam penyelenggaraan negara hukum. Dalam konteks ini, negara diharapkan tidak hanya berperan sebagai entitas yang menetapkan norma, tetapi juga sebagai pelindung yang memastikan setiap individu dapat memperoleh hak-haknya tanpa adanya diskriminasi. Prinsip tersebut menekankan pentingnya pembatasan wewenang, baik bagi masyarakat maupun pemerintah, guna menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dengan demikian, perlindungan hukum berperan sebagai mekanisme pengaturan untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan serta memastikan hak-hak individu terlindungi dalam kerangka yang berkeadilan.

2.1.3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Philipus M. Hudjon menyatakan bahwa prinsip perlindungan hukum dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, adapun macam dari prinsip perlindungan hukum ada 2 (dua) antara lain: (Hadjon 1987)

a. Prinsip Negara Hukum

Pasal 3 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa “negara Indonesia adalah negara hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum”. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dipandang sebagai manifestasi konkret dari prinsip-prinsip hukum, di mana perlindungan tersebut berfungsi sebagai salah satu hasil atau produk dari sistem hukum yang ada. Sebagai suatu mekanisme yang dijamin oleh hukum, perlindungan ini tidak hanya bertujuan untuk memastikan keadilan, tetapi juga untuk melindungi hak-hak individu dari potensi pelanggaran atau ketidakadilan yang mungkin terjadi dalam masyarakat.

b. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia

Prinsip pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia berfokus pada pembatasan tertentu atas hak individu, disertai dengan pemberian kewajiban kepada masyarakat untuk mematuhi norma-norma tersebut. Tujuan utama dari prinsip ini adalah terciptanya kehidupan sosial yang harmonis dan berkeadaban. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap setiap individu dimulai dengan pemahaman yang mendalam mengenai konsep hak asasi manusia, yang menjadi landasan utama dalam memastikan kesejahteraan bersama dan ketertiban dalam masyarakat. Konsep ini tidak hanya mengatur hubungan antar individu, tetapi juga menciptakan mekanisme perlindungan yang lebih luas untuk menjamin keberlanjutan nilai-nilai kemanusiaan.

2.2. Pekerja

2.2.1. Pengertian Pekerja

Dalam konteks regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, berbagai peraturan perundang-undangan memberikan definisi mengenai pekerja atau buruh, yang pada dasarnya merujuk pada individu yang bekerja dengan memperoleh kompensasi dalam bentuk upah atau imbalan lainnya. Pasal 1 angka 9 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah individu yang bekerja dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya. Definisi serupa juga tercantum dalam Pasal 1 angka 11 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menekankan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau kompensasi dalam bentuk lain.

Lebih lanjut, pengertian tersebut diperkuat dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, yang menegaskan bahwa pekerja atau buruh mencakup siapa saja yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam ranah peraturan pelaksana, Pasal 1 angka 2 PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, juga memberikan definisi serupa, yang menyatakan bahwa pekerja atau buruh merupakan setiap individu yang bekerja dengan memperoleh kompensasi dalam bentuk upah atau imbalan lainnya. Dengan demikian, melalui beragam instrumen hukum tersebut, konsep pekerja atau buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia ditetapkan secara konsisten, mencakup elemen utama berupa kegiatan bekerja yang disertai dengan penerimaan kompensasi dalam berbagai bentuk. Interpretasi ini menjadi landasan dalam implementasi berbagai kebijakan ketenagakerjaan yang melibatkan hak dan kewajiban pekerja di tingkat nasional.

Kansil (2006) mengemukakan bahwa istilah *buruh* merujuk pada individu yang bekerja di bawah arahan seorang pemberi kerja dengan menerima kompensasi berupa upah. Pendapat serupa diungkapkan oleh Maimun dalam karyanya *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, menurutnya definisi pekerja, merujuk pada setiap individu yang terlibat dalam aktivitas kerja dengan tujuan memperoleh kompensasi dalam bentuk upah atau bentuk imbalan lainnya. Dalam konteks ini, pekerjaan dipandang sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan penghargaan finansial atau non-finansial sebagai hasil dari kontribusi tenaga dan waktu yang diberikan. Dalam pandangan Maimun (2003), definisi upah mencakup dua elemen utama, yaitu pertama, keberadaan individu yang melaksanakan pekerjaan, dan kedua, penerimaan kompensasi atas pekerjaan tersebut. Selanjutnya, Adisiswanto (2015) memperkuat perspektif ini dengan menyatakan bahwa pekerja atau buruh mencakup seluruh individu yang terlibat dalam aktivitas kerja dan memperoleh penghasilan dalam bentuk upah maupun imbalan lainnya.

2.2.2. Macam-Macam Pekerja

Berdasarkan perjanjian kerja pada Pasal 56 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU maka macam pekerja ini terbagi menjadi 2 (dua) macam yakni:

a. Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu

Pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sering dikenal sebagai pekerja kontrak, merupakan individu yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tambahan dalam durasi tertentu. Pekerja ini memiliki karakteristik utama berupa perjanjian kerja yang telah ditentukan jangka waktunya sejak awal. Dalam praktiknya, perusahaan memiliki otoritas untuk mengakhiri hubungan kerja sewaktu-waktu ketika kebutuhan tenaga tambahan tersebut dianggap telah terpenuhi. Hal ini menciptakan situasi kerja yang kurang stabil dibandingkan dengan pekerja tetap. Selain itu, pekerja kontrak umumnya memiliki hak yang lebih terbatas, baik dalam hal jaminan keamanan kerja maupun fasilitas yang diberikan, sehingga posisi mereka dianggap lebih rentan secara hukum maupun ekonomi. Sebagaimana dijelaskan oleh Jehani (2010:5) dan didukung oleh penelitian Onibala et al. (2017), status pekerjaan ini memiliki implikasi penting terhadap kesejahteraan dan stabilitas tenaga kerja dalam sistem ketenagakerjaan.

b. Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang lebih sering disebut sebagai karyawan tetap, merujuk pada individu yang terikat pada suatu kontrak atau kesepakatan kerja dengan perusahaan tanpa adanya durasi waktu yang terbatas. Posisi ini memberikan karyawan sejumlah hak yang lebih komprehensif dan stabil dibandingkan dengan pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu, yang umumnya hanya memperoleh hak-hak yang bersifat sementara. Keberlanjutan hubungan kerja pada karyawan tetap memungkinkan mereka untuk menikmati berbagai jaminan yang tidak diberikan kepada pekerja dengan status tidak tetap, termasuk dalam aspek perlindungan ketenagakerjaan dan kepastian karier. Keberadaan kontrak permanen ini juga memberikan rasa aman yang lebih tinggi terkait stabilitas pekerjaan. Faisal (2009:133) menyatakan bahwa karyawan tetap adalah mereka yang secara konsisten menerima remunerasi dalam jumlah tertentu pada interval waktu yang teratur. Kategori karyawan tetap mencakup pegawai swasta, pegawai negeri, dan penerima manfaat pensiun. Hal ini sejalan dengan pandangan Onibala dan kolega (2017), yang menggarisbawahi peran penting karyawan tetap dalam struktur ketenagakerjaan formal.

Merujuk pada Peraturan Direktur Jenderal Pajak No. 31/PJ/2009, istilah "pegawai tetap" didefinisikan sebagai individu yang memperoleh pendapatan secara rutin dengan nominal tertentu. Definisi ini mencakup individu-individu yang tergabung dalam struktur dewan komisaris dan dewan pengawas, yang secara kontinu dan terstruktur berperan aktif dalam pengelolaan serta pengawasan kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, pegawai yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu juga dikategorikan sebagai pegawai tetap, dengan syarat mereka menjalankan tugas secara penuh waktu (full-time) dalam posisi atau tanggung jawab tersebut. (Devi dkk., 2017)

2.2.3. Hak Pekerja

Hak pekerja diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, antara lain:

a. Setiap orang yang terlibat dalam dunia kerja, termasuk buruh, berhak atas akses yang setara terhadap kesempatan kerja, dengan jaminan bahwa tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun yang menghalangi atau membatasi hak tersebut. Hak ini merupakan bagian dari prinsip keadilan sosial yang mendasar, yang menuntut adanya pemberian kesempatan yang adil dan tidak memihak bagi setiap tenaga kerja, tanpa membedakan latar belakang, jenis kelamin, atau status sosial-ekonomi mereka. Prinsip ini menegaskan bahwa keberagaman dalam sektor ketenagakerjaan harus dihargai dan dijunjung tinggi, serta bahwa setiap orang berhak untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja tanpa terhalang oleh diskriminasi atau ketidaksetaraan.

b. Setiap orang dalam lingkungan kerja berhak atas perlakuan yang adil dan setara, yang dijamin sebagai hak dasar mereka, tanpa mengalami diskriminasi dari pihak manapun, khususnya pemberi kerja. Prinsip ini mencerminkan keharusan bagi setiap organisasi untuk memberikan kesempatan yang setara dalam berbagai aspek pekerjaan, baik dalam penerimaan, pengembangan karir, maupun kondisi kerja, guna menciptakan lingkungan yang inklusif dan menghargai keberagaman.

C. Setiap orang dalam dunia kerja, baik yang berstatus sebagai pekerja maupun buruh, memiliki hak yang diakui secara hukum untuk memperoleh akses dan kesempatan dalam rangka pengembangan serta peningkatan kompetensi profesional mereka. Hak ini mendasar untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja dapat mengasah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berubah, serta meningkatkan kualitas dan daya saing dalam dunia kerja yang semakin kompetitif.

d. Setiap orang yang terlibat dalam dunia kerja, baik sebagai pekerja maupun buruh, memiliki hak yang diakui secara hukum untuk memperoleh pengakuan atas kompetensi yang dimilikinya dalam menjalankan tugas profesional. Hak ini mencerminkan prinsip keadilan sosial dan memberikan jaminan bahwa setiap orang diberikan kesempatan untuk mengembangkan serta menunjukkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pengakuan tersebut tidak hanya mengakui kemampuan teknis, tetapi juga memberikan penghargaan terhadap upaya dan kontribusi yang diberikan dalam sektor pekerjaan, yang pada akhirnya turut mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja secara menyeluruh.

e. Setiap orang yang berpartisipasi dalam program magang memiliki hak untuk mendapatkan pengakuan formal atas kualifikasi kompetensi yang telah diperoleh sepanjang masa magang tersebut. Pengakuan ini diberikan oleh entitas yang berwenang, baik itu perusahaan penyelenggara program magang maupun lembaga sertifikasi profesional yang memiliki otoritas dalam bidang tersebut. Pemberian sertifikasi ini bertujuan untuk menilai dan mengonfirmasi sejauh mana kemampuan teknis dan praktis yang telah dikembangkan oleh peserta magang, yang selanjutnya dapat menjadi dasar untuk meningkatkan kredibilitas serta daya saing dalam dunia kerja.

f. Setiap pekerja maupun buruh, berhak dan memiliki peluang yang setara untuk menentukan pilihan kariernya, memperoleh posisi yang sesuai dengan kompetensinya, serta berpindah antar pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan preferensinya.

g. Setiap orang yang terlibat dalam kegiatan kerja, baik sebagai pekerja maupun buruh, memiliki hak yang diakui secara sah untuk memperoleh kompensasi finansial yang sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh kebijakan pemerintah atau regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Hak ini merupakan bagian dari perlindungan hukum yang bertujuan memastikan kesejahteraan pekerja, serta sebagai landasan untuk menciptakan keadilan sosial dalam hubungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan.

h. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak fundamental untuk melaksanakan kewajiban keagamaan sesuai dengan ajaran yang dianutnya.

i. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak fundamental untuk memperoleh waktu istirahat yang memadai serta kesempatan untuk mengambil cuti.

j. Setiap tenaga kerja perempuan memiliki hak untuk menerima waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum kelahiran anak dan satu setengah bulan setelah kelahiran. Ketentuan ini

didasarkan pada estimasi medis yang diberikan oleh dokter spesialis obstetri dan ginekologi atau bidan yang berwenang.

k. Setiap pekerja atau buruh beserta anggota keluarganya, memiliki hak fundamental untuk mendapatkan perlindungan sosial dalam bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan.

l. Setiap tenaga kerja memiliki hak fundamental untuk mendapatkan perlindungan komprehensif dalam berbagai aspek, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, norma moralitas dan etika, serta perlakuan yang menghormati martabat kemanusiaan dan sejalan dengan prinsip-prinsip nilai agama.

m. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak yang melekat untuk membentuk serta bergabung dalam suatu organisasi kolektif yang dikenal sebagai serikat pekerja atau serikat buruh.

n. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak yang melekat untuk bertindak sebagai perwakilan dari serikat pekerja atau buruh dalam proses negosiasi perumusan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha.

o. Setiap pekerja atau buruh berhak melaksanakan mogok kerja sebagai akibat dadi gagalnya perundingan.

p. Ketika proses pemutusan hubungan kerja dilaksanakan, setiap karyawan atau pekerja yang terdampak secara hukum berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon, tunjangan penghargaan atas masa kerja, serta penggantian hak lainnya yang menjadi kewajiban pemberi kerja.

q. Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan uang pensiun.

Secara teori hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja, antara lain: (Khairani and Yurikosari 2018)

- a.** Hak untuk mendapatkan perlindungan
- b.** Hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama
- c.** Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja
- d.** Hak untuk mendapatkan penempatan kerja
- e.** Hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja
- f.** Hak untuk mendapatkan upah
- g.** Hak untuk mendapatkan kesejahteraan

2.2.4. Kewajiban Pekerja

Kitab UU Hukum Perdata dalam Pasal 1603, Pasal 1603A dan Pasal 1603B mengatur tentang kewajiban para pekerja, yakni:

- a. Pekerja atau buruh memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas yang telah disepakati dengan optimal, sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang mereka miliki. Kinerja yang diharapkan tidak hanya mencerminkan pemenuhan tanggung jawab, tetapi juga menuntut dedikasi dan profesionalisme yang selaras dengan kemampuannya.
- b. Pekerja atau buruh diwajibkan sendiri dalam melakukan pekerjaannya tanpa digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha.
- c. Pekerja atau buruh memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan-peraturan dalam pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan, serta ketentuan-ketentuan yang dirancang untuk meningkatkan disiplin dan keteraturan operasional dalam lingkungan perusahaan.

Namun secara khusus kewajiban pekerja diterangkan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, antara lain:

- a. Serikat pekerja serta seseorang yang bekerja memiliki tanggung jawab yang tidak dapat diabaikan untuk mematuhi dan menjalankan seluruh ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama. Perjanjian ini telah dirumuskan dan disetujui melalui proses negosiasi yang melibatkan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Implementasi dari perjanjian ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan terstruktur, sekaligus memastikan tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat secara sah.
- b. Penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Proses penyelesaian tersebut harus dilakukan melalui pendekatan yang berlandaskan pada prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, di mana setiap pihak diharapkan untuk terlibat aktif dalam dialog yang konstruktif. Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan solusi yang adil dan seimbang bagi semua pihak, serta menjaga stabilitas hubungan kerja yang harmonis. Proses musyawarah ini, selain mengedepankan komunikasi yang efektif, juga diharapkan dapat mencegah eskalasi sengketa yang dapat merugikan kedua belah pihak, serta menciptakan ruang bagi penyelesaian yang lebih bersifat preventif dan restoratif.
- c. Melaksanakan mogok kerja dengan tetap taat kepada peraturan yang berlaku.

d. Dalam konteks hubungan industrial, baik pekerja maupun serikat pekerja memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan pemberitahuan secara formal dan tertulis kepada pengusaha serta instansi pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di tingkat daerah. Pemberitahuan ini berkaitan dengan niat atau pelaksanaan aksi mogok kerja, yang bertujuan untuk memastikan transparansi dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di wilayah tersebut.

e. Melaksanakan seluruh ketentuan yang tertuang dalam dokumen perjanjian kerja, regulasi internal organisasi, serta kesepakatan kerja kolektif adalah kewajiban yang wajib dipatuhi oleh setiap individu yang terlibat. Kepatuhan terhadap regulasi ini tidak hanya mencerminkan tanggung jawab hukum, tetapi juga merupakan upaya untuk menciptakan harmonisasi dalam hubungan kerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, setiap elemen dalam sistem organisasi diharapkan untuk secara konsisten menjalankan ketentuan-ketentuan tersebut guna mewujudkan tercapainya tata kelola yang baik dan berkelanjutan.

2.2.5. Fungsi Pekerja

Dari uraian hak dan kewajiban pekerja atau buruh diatas dapat diketahui adanya fungsi dari pekerja. Sebenarnya fungsi dari pekerja atau buruh ini secara tidak langsung tersirat dalam pasal-pasal yang ada di dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, antara lain sebagai :

a. Para pemangku kepentingan memiliki peranan yang krusial dalam menjamin bahwa kesepakatan yang dihasilkan sejalan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang relevan. Setiap pihak yang terlibat harus memastikan bahwa peraturan yang ditetapkan dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, serta menegakkan norma hukum yang berlaku demi terciptanya keadilan dan perlindungan bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

b. Perwakilan tenaga kerja dalam lembaga yang mengelola hubungan industri di sektor ketenagakerjaan diatur berdasarkan hierarki atau struktur jenjang yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Upaya untuk ntuk mencapai terciptanya hubungan industrial yang berlandaskan pada prinsip keharmonisan, dinamika, dan keadilan, hal ini dapat diwujudkan melalui pemenuhan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepatuhan terhadap regulasi yang ada menjadi faktor esensial dalam menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak yang terlibat, sekaligus memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan.

d. Fasilitas yang berfungsi sebagai media untuk menyalurkan aspirasi, dengan tujuan utama untuk memperjuangkan hak-hak serta kepentingan-kepentingan anggota secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, peran fasilitas tersebut sangat krusial, karena memungkinkan proses komunikasi

yang konstruktif dan dialogis antara individu atau kelompok dengan pihak yang memiliki kewenangan, guna mencapai hasil yang memadai dalam perlindungan dan pemenuhan hak serta kepentingan anggota yang bersangkutan.

e. Para pihak yang terlibat dalam tindakan pemogokan, baik sebagai penyelenggara, pelaksana, maupun pihak yang bertanggung jawab, diwajibkan untuk tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewajiban ini mencakup kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang mengatur mekanisme, prosedur, serta hak dan kewajiban yang timbul akibat pelaksanaan pemogokan tersebut.

f. Perwakilan pekerja atau buruh dalam memperjuangkan hak atas kepemilikan saham perusahaan dapat dipandang sebagai elemen yang krusial dalam dinamika hubungan industrial. Upaya tersebut mencerminkan interaksi antara hak-hak ekonomi dan kepentingan kolektif dalam konteks keadilan sosial di tempat kerja.

2.3. Upah

2.3.1. Pengertian Upah

Upah merupakan hak yang sah bagi setiap tenaga kerja, yang diterima sebagai bentuk kompensasi finansial atas kontribusi yang diberikan dalam bentuk pekerjaan atau jasa. Besaran serta mekanisme pembayaran upah ditentukan melalui kesepakatan antara pihak pekerja dan pemberi kerja, yang dapat didasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati, ketentuan yang tertuang dalam peraturan perusahaan, atau perundang-undangan yang relevan dan berlaku. Selain itu, upah juga meliputi berbagai tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan anggota keluarganya, yang berfungsi sebagai penghargaan atau imbalan atas tugas yang telah diselesaikan maupun yang masih akan dilaksanakan di masa mendatang. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 1 angka 13 UU No. 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Secara khusus pengertian upah dijelaskan secara rinci dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 6 Tahun 2023, yang berisi tentang penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja, Upah dapat didefinisikan sebagai kompensasi finansial yang diterima oleh individu yang terlibat dalam kegiatan produktif, baik dalam bentuk gaji maupun honorarium, sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan dalam bentuk tenaga atau keterampilan. Imbalan ini diberikan oleh pihak pemberi kerja atau pengusaha, yang menetapkan besaran dan mekanisme pembayaran berdasarkan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja, kontrak, atau ketentuan normatif yang berlaku di tingkat hukum maupun kebijakan perusahaan. Selain itu, struktur upah juga mencakup berbagai bentuk tunjangan yang diperuntukkan bagi kesejahteraan pekerja, termasuk fasilitas atau bantuan yang diberikan kepada keluarga pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan.

Selain itu, Pasal 1 angka 1 PP No. 51 Tahun 2023, yang mengubah PP No. 36 Tahun 2021 mengenai upah dapat dipahami sebagai hak yang diterima oleh pekerja atau buruh, yang berupa pembayaran dalam bentuk uang, sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan dalam kegiatan kerja. Pemberian upah ini dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan yang berlaku, ataupun ketentuan yang termaktub dalam undang-undang. Selain itu, pengupahan juga mencakup pemberian tunjangan, baik yang diterima oleh pekerja maupun keluarga yang bersangkutan, sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan atau yang akan dilakukan di masa mendatang.

Sadono Sukirno mengemukakan bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan atas kontribusi fisik yang dilakukan oleh tenaga kerja bagi pihak pengusaha (Agishintya & Hoesin, 2021). Dalam perspektif yang lebih mendalam, Aris Prio Agus Santoso, dalam penelitian yang berjudul *Analisis Yuridis Pemberian Upah Di Bawah UMK Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit*, menyatakan bahwa upah adalah hak yang diberikan kepada tenaga kerja atau buruh oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja dalam bentuk kompensasi finansial. Kompensasi ini berfungsi sebagai balasan atas pelaksanaan tugas atau penyediaan jasa yang telah atau akan dilakukan. Selain itu, pemberian upah bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja, sekaligus mendukung pemenuhan kebutuhan hidup mereka beserta tanggungan keluarganya secara layak dan berkelanjutan (Santoso et al., 2021). Di sisi lain, Wiwi Yuhaeni, dalam jurnal yang berjudul *Implementasi Politik Hukum Kaitannya dengan Fungsi Pemerintah Dalam Penetapan Upah Pekerja dalam Perspektif Asas Keadilan dan Asas Kepastian Hukum*, mengungkapkan bahwa upah seharusnya menjadi hak pekerja yang dapat mendukung pemenuhan kebutuhan hidup mereka dan keluarga, menciptakan keseimbangan dalam memenuhi hak-hak sosial yang adil (Yuhaeni, 2020).

Edwin B. Flippo mengemukakan bahwa upah merupakan kompensasi dalam bentuk nilai ekonomi yang diberikan sebagai imbalan atas jasa yang telah disediakan oleh individu atau pihak lain demi kepentingan seseorang maupun suatu entitas hukum. Upah, dalam pengertian ini, mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja yang diterima oleh pemberi kerja, baik dalam kapasitas perseorangan maupun kelembagaan.

2.3.2. Fungsi Upah

Sumarsono mengemukakan bahwa sistem pengupahan di Indonesia pada dasarnya berlandaskan pada tiga fungsi utama yang mendasari penetapan besaran upah, antara lain: (Dwirainaningsih 2017)

- a. Untuk memastikan tercapainya standar kehidupan yang layak bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya, diperlukan upaya yang sistematis dan berkelanjutan dalam penyediaan fasilitas dan hak-hak dasar yang mendukung kesejahteraan mereka.
- b. Sebagai kompensasi terhadap kontribusi atau upaya yang diberikan oleh individu tersebut dalam menyelesaikan suatu tugas atau tanggung jawab.
- c. Sebagai suatu upaya insentif yang dirancang untuk memacu peningkatan kinerja dan efisiensi dalam produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan Imam Soepomo dalam Ridwan Halim, fungsi pemberian upah kepada para pekerja antara lain: (Trimaya 2014)

- a. Perwujudan keadilan sosial dapat dipandang sebagai upaya untuk mengoptimalkan penghormatan terhadap martabat manusia dalam seluruh dimensi kehidupan
- b. Pemenuhan kebutuhan dasar yang esensial bagi pekerja pada suatu tingkat yang memungkinkan tercapainya kualitas hidup yang layak berdasarkan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan
- c. Faktor yang mendorong peningkatan disiplin dan produktivitas dalam konteks pekerjaan.

Menurut Mochtar Halim, fungsi dari upah dilihat dari berbagai sudut pandang, antara lain :
(Trimaya 2014)

- a. Dari perspektif tenaga kerja, kompensasi berperan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan hidup yang wajar bagi individu beserta tanggungannya.
- b. Dari perspektif manajerial, kompensasi berperan sebagai elemen krusial yang mendorong kelancaran aktivitas produksi, sekaligus menjadi salah satu komponen utama dalam struktur biaya operasional suatu entitas bisnis.
- c. Dari perspektif otoritas negara, tingkat upah dianggap sebagai indikator kesejahteraan sosial masyarakat. Oleh karena itu, penetapan kebijakan upah seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga mampu menghasilkan kondisi perekonomian yang stabil, seimbang, dan mendukung keberlanjutan hubungan industrial yang harmonis serta dinamis.

2.3.3. Macam-Macam Upah

Macam-macam upah menurut Zaeni Asyhadie didasarkan pada eferensi hukum ketenagakerjaan, menurutnya upah terbagi menjadi 4 (empat) macam, antara lain: (Bahri 2020)

a. Upah Nominal

Upah nominal dapat didefinisikan sebagai upah yang diberikan secara langsung kepada pekerja atau tenaga kerja sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas atau layanan yang telah diselesaikan. Kompensasi ini biasanya disalurkan dalam bentuk pembayaran tunai, yang diatur dan dijamin melalui kesepakatan formal seperti kontrak kerja atau perjanjian kolektif. Pemberian upah ini tidak hanya merefleksikan nilai kerja yang disumbangkan, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan yang selaras dengan regulasi dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

b. Upah Nyata

Upah nyata merujuk pada jumlah uang yang secara konkret diterima oleh pekerja atau buruh yang memenuhi syarat, sebagai imbalan atas tenaga yang telah diberikan. Penetapan upah nyata dipengaruhi oleh dua komponen utama, yakni jumlah nominal yang diterima individu dan tingkat kebutuhan esensial yang harus dipenuhi guna mempertahankan standar hidup yang memadai. Dalam konteks ini, upah nyata tidak sekadar merepresentasikan nilai finansial yang diterima oleh seseorang, melainkan juga mencakup kalkulasi atas kebutuhan dasar yang diperlukan untuk menunjang kehidupan sehari-hari secara berkelanjutan.

c. Upah Hidup

Upah hidup merupakan konsep yang merujuk pada upah yang diterima oleh tenaga kerja yang memadai, untuk memenuhi kebutuhan hidup secara keseluruhan. Konsep ini tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan primer seperti pangan, sandang, dan papan, tetapi juga mencakup kebutuhan sekunder dan tersier yang bersifat sosial maupun keluarga. Di antaranya adalah akses terhadap pendidikan yang berkualitas, perlindungan asuransi, fasilitas rekreasi, serta elemen lain yang berkontribusi pada peningkatan taraf hidup yang bermartabat dan berkelanjutan.

d. Upah Minimum

Upah minimum merujuk pada standar remunerasi paling rendah yang digunakan sebagai patokan oleh pihak pengusaha dalam menetapkan kompensasi bagi tenaga kerja di suatu entitas usaha. Penetapan upah minimum secara umum ditentukan oleh otoritas pemerintah melalui kebijakan regulasi yang dirumuskan berdasarkan berbagai parameter ekonomi dan sosial. Proses penyesuaian besaran upah minimum ini kerap kali dilakukan secara berkala, biasanya setiap tahun, untuk mengakomodasi dinamika kondisi perekonomian serta evolusi kebutuhan hidup yang terus berkembang di masyarakat.

Imam Soepomo membagi upah menjadi 2 (dua) macam yang mana pembagian ini didasarkan pada segi nilai dan bentuk. Adapun 2 (dua) macam upah menurutnya, antara lain: (Flambonita 2023)

a. Upah nominal

Upah nominal merupakan sejumlah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang berupa uang.

b. Upah riil

Upah riil merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja berdasarkan pertimbangan berapa banyak barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang yang diberikan sebagai imbalan.

Sedangkan menurut Adytus Edisu upah memiliki berbagai macam bentuk, antara lain yakni: (Edisu 2008)

a. Upah harian

Upah harian merujuk pada kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka, dengan perhitungan yang didasarkan pada durasi hari kerja atau tingkat kehadiran. Sistem pembayaran ini khusus diterapkan pada pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja dengan status pekerja harian lepas, yang mana hubungan kerja ini mengharuskan penghitungannya dilakukan secara harian.

b. Upah borongan

Upah borongan merujuk pada kompensasi yang diberikan oleh pihak pengusaha kepada pekerja atau buruh atas penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diselesaikan dengan sistem borongan, yang mana pembayaran dilakukan berdasarkan volume atau satuan hasil pekerjaan yang tercapai. Sistem upah ini diterapkan khusus kepada pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja dengan status kontrak.

C. Upah tetap

Upah tetap merujuk pada kompensasi yang diberikan secara konsisten oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang menjalankan tugas secara berkelanjutan. Kompensasi ini hanya diberikan kepada individu yang terikat dalam perjanjian kerja dengan status hubungan kerja waktu tidak tertentu, yang menetapkan mereka sebagai pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah tidak merupakan remunerasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, dengan besaran yang bersifat fluktuatif sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang berhasil

diselesaikan. Variabilitas dalam nilai kompensasi ini timbul akibat dinamika volume pekerjaan yang cenderung tidak stabil. Dengan demikian, tingkat imbalan yang diterima oleh tenaga kerja bersifat elastis dan menyesuaikan dengan intensitas aktivitas yang dilaksanakan.

2.4. Upah Minimum

2.4.1. Pengertian Upah Minimum

Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, menyatakan bahwa “upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”. Pasal 23 ayat (1) PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yakni “Upah minimum merupakan upah bulanan terendah, yakni berupa:

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap”.

Dalam kajian yang dipublikasikan oleh Arya Dharma dalam jurnal berjudul *"Implementasi Hukum Terhadap Upah Pekerja di Bawah UMR"*, konsep upah minimum didefinisikan sebagai batas terendah pembayaran bulanan yang meliputi upah pokok serta tunjangan tetap. Penetapan ini dilakukan oleh Gubernur sebagai bagian dari kebijakan perlindungan ekonomi untuk menjamin kesejahteraan pekerja (Arya Dharma et al., 2023). Secara serupa, Adytus Edisu (2008) menjelaskan bahwa upah minimum merupakan tingkat penghasilan bulanan terendah yang diperoleh oleh buruh atau pekerja, terdiri atas komponen upah pokok beserta tunjangan-tunjangan terkait. Di sisi lain, Zaeni Asyhadie, sebagaimana dirujuk oleh Bahri (2020), mendefinisikan upah minimum sebagai batas pengupahan terendah yang wajib dijadikan acuan oleh pemberi kerja dalam menentukan besaran upah aktual bagi tenaga kerja di lingkup perusahaan. Penjabaran ini menekankan fungsi regulasi upah minimum sebagai instrumen utama dalam mencegah eksploitasi ekonomi terhadap tenaga kerja.

2.4.2. Macam Upah Minimum

Pasal 88C UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, upah minimum terdiri dari:

- a. Upah minimum yang ditetapkan sesuai dengan wilayah provinsi
- b. Penetapan upah minimum yang disesuaikan dengan masing-masing kabupaten atau kota

Dalam PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, tepatnya pada Pasal 25 ayat (1) menyatakan bahwa “Upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum yang ditetapkan di tingkat provinsi; serta
- b. Upah minimum yang ditetapkan untuk suatu kabupaten atau kota berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu yang berlaku.

Penjelasan lebih lanjut di ungkapkan oleh Arya Dharma dalam jurnalnya yang berjudul ‘Implementasi Hukum Terhadap Upah Pekerja Dibawah UMR’, dimana ia mengungkapkan bahwa: (Arya Dharma and others 2023)

a. Upah Minimum Provinsi (UMP) merujuk pada tingkat upah terendah yang ditetapkan oleh pemerintah untuk diterapkan secara seragam di seluruh wilayah kabupaten atau kota dalam suatu provinsi tertentu

b. Upah Minimum Kabupaten/Kota, yang sering disingkat sebagai UMK, merujuk pada standar upah terendah yang diberlakukan secara khusus di tingkat administratif kabupaten atau kota tertentu

2.4.3. Tujuan Penetapan Upah Minimum

Menurut Simanjuntak tujuan penetapan upah minimum terhadap para pemerja, antara lain :
(Sutama and others 2019)

a. Untuk mengatasi atau meminimalisasi terjadinya kompetisi yang tidak adil antar individu dalam dunia kerja, terutama dalam konteks pasar tenaga kerja yang jenuh, yang pada gilirannya mendorong pekerja untuk menerima kompensasi yang berada di bawah standar kelayakan yang semestinya.

b. Agar dapat mengurangi atau menghindari potensi eksploitasi terhadap tenaga kerja oleh pihak pengusaha yang memanfaatkan ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja demi memperbesar akumulasi keuntungan, perlu diterapkan mekanisme pengawasan dan regulasi yang lebih ketat.

c. Untuk membangun suatu hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis, diperlukan upaya kolaboratif antara pihak-pihak terkait, yang bertujuan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling menguntungkan.

d. Untuk menurunkan prevalensi kemiskinan di kalangan pekerja, khususnya ketika upah minimum dipertimbangkan dalam konteks pemenuhan kebutuhan dasar bagi individu tersebut serta tanggung jawab keluarga yang dipikulnya, langkah-langkah yang lebih terintegrasi perlu dipertimbangkan.

e. Untuk meningkatkan daya beli masyarakat dan berperan penting dalam mendorong akselerasi pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan masyarakat yang semakin besar dalam melakukan konsumsi, yang pada gilirannya memperluas permintaan terhadap barang dan jasa. Sebagai konsekuensinya, aktivitas produksi dan distribusi pun mengalami ekspansi, yang turut memacu pertumbuhan sektor-sektor ekonomi lainnya.

2.4.4. Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum

Berdasarkan Pasal 88C ayat (4) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, penetapan upah minimum dipengaruhi oleh faktor:

a. Ekonomi

b. Ketenagakerjaan

Menurut Bersales, penetapan upah minimum dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:
(Sutama and others 2019)

a. Indeks Harga Konsumen

Indeks Harga Konsumen (IHK) didefinisikan sebagai parameter yang merepresentasikan totalitas biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh berbagai barang dan jasa yang dikonsumsi oleh perseorangan atau rumah tangga. IHK menjadi indikator utama dalam mengukur perubahan harga dari waktu ke waktu, yang mencerminkan pola pengeluaran konsumen secara komprehensif. Indeks harga konsumen ini digunakan dengan tujuan untuk mengukur perubahan-perubahan pada biaya hidup dan berapa banyak penghasilan yang harus dinaikkan agar memelihara kualitas hidup yang tetap.

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan sebuah parameter yang umum digunakan dalam analisis untuk mengukur sejauh mana anggota populasi usia kerja terlibat dalam aktivitas ekonomi. Indikator ini menggambarkan proporsi individu yang aktif bekerja atau secara aktif mencari pekerjaan, terhadap total populasi yang memenuhi syarat usia kerja. Sebagai variabel penting dalam kajian ekonomi dan pasar tenaga kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja memberikan gambaran mengenai dinamika sosial-ekonomi serta faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan produktif.

c. Pendapatan per Kapita

Penentuan tingkat upah minimum sangat dipengaruhi oleh variabel pendapatan per kapita, yang mencerminkan kapasitas ekonomi suatu negara atau wilayah dalam memberikan kompensasi yang layak kepada tenaga kerja. Pendapatan per kapita ini berperan sebagai indikator utama dalam menilai potensi daya beli masyarakat, serta menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan upah agar sesuai dengan kondisi perekonomian secara keseluruhan. Dalam kehidupan bermasyarakat dimana seseorang akan dipandang mengalami peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan hidup apabila pendapatan perkapita terus mengalami peningkatan.

d. Produk Domestik Regional Bruto

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merujuk pada total nilai pasar dari seluruh barang dan jasa yang diproduksi di suatu wilayah dalam periode tertentu. PDRB berfungsi sebagai indikator yang relevan untuk mengukur tingkat kesejahteraan ekonomi suatu daerah, dengan mempertimbangkan faktor-faktor produksi yang terjadi dalam wilayah tersebut. Sebagai salah satu instrumen utama, PDRB memberikan gambaran komprehensif mengenai kapasitas ekonomi lokal yang dapat memengaruhi kebijakan upah, di mana standar pengupahan yang layak dapat disesuaikan dengan tingkat produksi dan pendapatan yang tercipta di masing-masing wilayah.

3.1. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pemerintah Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Dibawah UMR Menurut UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU

3.1.1. Hak Pekerja Mendapatkan Upah Minimum

UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tepatnya pada Pasal 27 ayat (2), Secara eksplisit, diatur bahwa setiap individu yang merupakan warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang bermartabat, yang sejalan dengan prinsip-prinsip kemanusiaan dan nilai-nilai kehormatan pribadi. Hal ini menegaskan kewajiban negara untuk memastikan bahwa setiap orang mendapatkan akses terhadap kondisi kerja yang adil dan kehidupan yang memenuhi standar kemanusiaan yang layak. Di samping itu, Pasal 5 dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang merupakan hasil penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas perlakuan yang adil dan setara, tanpa terhalang oleh diskriminasi dalam akses terhadap kesempatan kerja. Prinsip ini tercermin dalam ketentuan hukum yang mengatur bahwa negara bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak dasar setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan minatnya. Perlindungan ini mencakup penolakan terhadap segala bentuk diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, ras, etnis, agama, atau orientasi politik. Selain itu, ketentuan ini juga menjamin bahwa penyandang disabilitas memperoleh perlakuan yang sama di dunia kerja, mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan.

Setiap orang berusaha memperoleh pekerjaan sebagai upaya untuk mencapai kehidupan yang layak dan sejahtera (Wulandari & Wardana, 2022). Aspek penting dalam kesejahteraan sosial mencakup penghidupan yang memadai, upah kerja yang wajar, serta jaminan kesehatan dan pekerjaan. Kesejahteraan seorang pekerja tercermin dari besaran penghasilan yang diterima dari tempat kerja mereka, yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilan yang memadai diartikan sebagai jumlah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja beserta keluarganya (Santoso et al., 2021). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan individu tidak dapat dipisahkan dari aspek materi, mengingat harta memiliki peran penting dalam mencukupi kebutuhan dasar manusia, seperti sandang, pangan, dan papan. Dengan demikian, setiap individu diwajibkan untuk memiliki pekerjaan, karena melalui pekerjaan tersebut, mereka akan memperoleh imbalan berupa upah, yang merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Secara fundamental, setiap pekerja berhak menerima hak-haknya tanpa ada pengecualian, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam regulasi yang berlaku. Sebaliknya, pengusaha atau perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak tersebut, yang mencakup penyediaan upah yang layak (Simanjuntak et al., 2017). Hal ini menjadi krusial karena upah memainkan peranan vital dalam menunjang kesejahteraan serta kualitas hidup yang layak bagi setiap pekerja. Oleh karena itu, kewajiban untuk memberikan upah merupakan suatu keharusan yang termaktub dalam Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja." Ketentuan tersebut diperkuat oleh Pasal 88 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, yang menegaskan bahwa "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memadai untuk kehidupan yang layak menurut martabat kemanusiaan." Upah yang diterima oleh pekerja diatur secara tegas dalam berbagai peraturan perundang-undangan, di antaranya UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 51 Tahun 2023, yang mengubah PP No. 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan, sebagai landasan hukum yang memperkuat hak pekerja dalam mendapatkan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak.

Pasal 1 angka 30 dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, merumuskan upah sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk moneter sebagai bentuk kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja. Kompensasi tersebut diberikan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, perjanjian bersama, atau regulasi yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Definisi upah ini juga meliputi tunjangan yang diberikan kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya, yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan atau jasa yang telah atau akan diselesaikan. Oleh karena itu, berdasarkan pengertian tersebut, upah merupakan implikasi dari keberadaan hubungan kerja yang sah antara pekerja dan pengusaha. Hak atas upah ini secara otomatis muncul sejak hubungan kerja dimulai dan akan berakhir bersamaan dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Hubungan kerja, dengan demikian, menjadi elemen esensial yang menentukan eksistensi hak atas upah, sebagaimana dijelaskan oleh Sartono dan tim dalam kajian yang dipublikasikan pada tahun 2023.

Upah merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja sebagai bentuk kompensasi atas partisipasi aktif pekerja atau buruh dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diamanatkan. Dalam kerangka ini, upah tidak semata-mata berperan sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan, melainkan juga sebagai mekanisme strategis untuk mendukung peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh. Konsep ini diakui dalam kajian yang dilakukan oleh Arya Dharma dan rekan-rekannya (2023), yang menekankan bahwa upah memiliki peran esensial dalam pemenuhan kebutuhan dasar pekerja dan sebagai pendorong kesejahteraan sosial ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pemberian upah kepada para pekerja ini didasarkan pada fungsi upah itu sendiri bagi para pekerjanya. Adapun fungsi dari upah itu sendiri ialah: (Sarawasundhari and others 2023)

- a. Memastikan bahwa pekerja dan keluarganya memiliki kehidupan yang layak.
- b. Mencerminkan perlakuan yang adil terhadap pekerja dan keluarga.
- c. Terdapat berbagai insentif yang dapat digunakan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memiliki fungsi esensial dalam menunjang pemenuhan kebutuhan primer mereka, yang meliputi aspek nutrisi, akomodasi, serta sandang. Kewajiban pemberian upah yang adil mencerminkan prinsip kesetaraan, di mana setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang setara berhak menerima kompensasi yang setimpal (Arya Dharma dan rekan-rekan, 2023). Dasar hukum terkait pemberian upah ini diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dari UU No. 6 Tahun 2023, yang mengatur mengenai Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disahkan menjadi UU. Regulasi ini menegaskan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, memastikan bahwa standar upah yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup layak bagi setiap pekerja meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur

- d. Upah tidak masuk kerja atau tidak
- e. Melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- h. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Kewajiban pemberian upah ini berdasarkan Pasal 88B UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU harus ditetapkan dengan mendasarkan pada satuan waktu dan satuan hasil. Selain itu pemerintah juga mewajibkan kepada para pengusaha untuk menetapkan struktur dan skala upah bagi pekerjanya. Kewajiban menetapkan struktur dan skala upah ini diatur dalam Pasal 92 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU. Dan dalam menetapkan struktur dan skala upah, pengusaha harus memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaannya.

Herdiana dan Abdul Hadi dalam jurnalnya yang berjudul *Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)*, penulis mengemukakan bahwa pemberian upah kepada pekerja di Indonesia pada umumnya mengacu pada tiga fungsi utama. Pertama, upah dimaksudkan untuk menjamin kesejahteraan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Kedua, upah memiliki dimensi sosial yang penting, dan ketiga, upah berperan sebagai kompensasi terhadap hasil kerja individu. Selain itu, pemberian insentif melalui sistem pengupahan juga berfungsi untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan pendapatan nasional (Herdiana dan Hadi, 2020).

Di sisi lain, Wildan dalam jurnalnya yang berjudul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* mengemukakan bahwa dalam prakteknya, sistem pengupahan di Indonesia lebih banyak didasarkan pada gaji pokok yang ditentukan oleh faktor kepangkatan serta masa kerja masing-masing pekerja (Wildan, 2020). Pemberian upah ini mencerminkan suatu struktur yang memperhatikan hierarki dan pengalaman kerja yang tercermin dalam durasi waktu serta posisi seseorang dalam lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pandangan yang diajukan oleh Wildan, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia mengacu pada teori *human capital*. Teori ini menyatakan bahwa pemberian upah atau gaji kepada tenaga kerja disesuaikan dengan tingkat pendidikan atau pelatihan yang telah diperoleh oleh individu tersebut. Selain gaji pokok, pekerja atau buruh juga berhak menerima berbagai jenis tunjangan, yang meliputi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lainnya. Dalam praktiknya, kombinasi antara gaji pokok dan berbagai tunjangan ini sering kali dirujuk sebagai gaji kotor, yang menggambarkan total kompensasi yang diterima oleh pekerja sebelum pemotongan pajak atau kontribusi lainnya. Dengan demikian, pengupahan dalam sistem ini tidak hanya mencerminkan aspek finansial, tetapi juga memperhitungkan faktor-faktor kualitatif yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan untuk gaji bersih yang akan diterima pekerja atau buruh merupakan gaji kotor dikurangi dengan berbagai potongan baik itu dana

pensiun ataupun asuransi kesehatan (Wildan 2020). Dengan sistem pemberian upah yang demikian maka akan menimbulkan banyak permasalahan antara perusahaan dengan pekerja, salah satunya yakni pemberian upah dibawah upah minimum. Sebenarnya pemberian gaji kotor kepada para pekerja atau buruh tanpa adanya potongan untuk dana pensiun ataupun asuransi kesehatan ini dapat membuat perusahaan tidak melanggar aturan yang dibuat pemerintah. Hal ini disebabkan tanpa adanya potongan untuk dana pensiun ataupun asuransi kesehatan tersebut upah yang diterima pekerja atau buruh telah berada di batas upah minimum atau bahkan bisa melebihinya. Dan untuk pemberian dana pensiun ataupun asuransi dapat dilakukan dengan dimasukkan kepada tunjangan para pekerja ataupun buruh.

Dalam jurnalnya yang berjudul *Implementasi Hukum Terhadap Upah Pekerja Dibawah UMR*, Arya Darma menguraikan bahwa upah minimum adalah batas upah terendah yang wajib diterima pekerja setiap bulan, mencakup elemen upah pokok beserta tunjangan tetap. Besaran ini ditentukan secara resmi melalui keputusan Gubernur. Penetapan upah minimum berfungsi sebagai instrumen perlindungan sosial yang dirancang untuk menjamin kesejahteraan pekerja, dengan memastikan pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan parameter ekonomi regional yang berlaku. Dalam konteks ini, upah minimum tidak hanya sekadar angka nominal, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan hukum yang memastikan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan Pasal 88C UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, upah minimum terdiri dari:

C. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi

d. Upah minimum berdasarkan kabupaten/kota

Hal ini juga diterangkan dalam PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, tepatnya pada Pasal 25 ayat (1) menyatakan bahwa “Upah minimum terdiri atas:

C. Upah minimum provinsi; dan

d. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu”.

Penetapan upah minimum ini didasarkan pada berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, hal ini diterangkan pada Pasal 25 ayat (2) PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Pengertian upah minimum sendiri diatur dalam Pasal 23 ayat (1) PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yakni “Upah minimum merupakan upah bulanan terendah, yakni berupa:

1. Upah tanpa tunjangan; atau

2. Upah pokok dan tunjangan tetap”.

3.1.2. Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pemerintah Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Dibawah UMR Menurut UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU

Perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai mekanisme yang dirancang oleh negara untuk menjamin pemenuhan hak-hak setiap subjek hukum, sekaligus melindungi mereka dari ancaman ketidakadilan atau tindakan yang melanggar hukum. Wildan (2020) mengemukakan bahwa perlindungan hukum mencakup langkah-langkah preventif dan korektif yang diinisiasi oleh pemerintah guna memastikan kepatuhan terhadap norma-norma hukum yang berlaku. Selanjutnya, Philipus M. Hadjon (1987) menjelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan wujud konkret pengakuan dan penghormatan terhadap martabat serta hak asasi manusia. Perlindungan ini, yang tertuang dalam perangkat peraturan hukum, bertujuan untuk mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang atau pelanggaran terhadap hak individu maupun kolektif dalam masyarakat. Dalam kerangka ini, hukum berperan sebagai seperangkat norma yang memitigasi potensi konflik antar pihak, menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta memberikan perlindungan yang adil bagi setiap individu.

Berdasarkan definisi tersebut, jelas bahwa pemerintah memikul tanggung jawab besar dalam menciptakan sistem perlindungan hukum yang mampu menjaga kesejahteraan dan sesuai dengan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, khususnya bagi pekerja yang menerima upah di bawah standar upah minimum. Hal ini sejalan dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa negara bertujuan untuk "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan turut serta menciptakan ketertiban dunia yang berlandaskan pada kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial." Pandangan ini juga diperkuat oleh Gooding yang menyatakan bahwa untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, peran aktif negara dalam mengintervensi kebijakan sosial dan ekonomi sangatlah krusial (Purnama & Amelia, 2021). Tanpa campur tangan pemerintah dalam menjamin kesejahteraan, khususnya bagi para pekerja, potensi ketidakstabilan sosial yang dapat merugikan banyak pihak akan semakin besar.

Sebagai negara yang berlandaskan pada prinsip hukum, Indonesia berkomitmen untuk memberikan perlindungan kepada seluruh warganya, khususnya bagi para pekerja yang memperoleh upah di bawah standar upah minimum. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan kewajiban negara dalam memberikan jaminan hukum kepada setiap individu, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, negara menyusun berbagai peraturan dan UU yang bertujuan untuk memberikan perlindungan yang memadai.

Menurut Imam Soepomo, terdapat tiga jenis perlindungan yang seharusnya diterima oleh pekerja yang upahnya berada di bawah upah minimum. Perlindungan tersebut meliputi berbagai aspek hukum yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan hak-hak dasar para pekerja, yang mencakup perlindungan atas kesejahteraan sosial, hak atas pekerjaan yang layak, dan hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh negara. Dengan demikian, negara melalui kebijakan hukum dan regulasi yang ada berperan sebagai pengawas sekaligus pemberi jaminan dalam menciptakan kondisi yang adil bagi tenaga kerja, khususnya mereka yang berada dalam kategori upah rendah, yakni: (Lumanaw and others 2021)

a. Perlindungan secara ekonomis

Perlindungan hukum secara ekonomis merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup yakni sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, termasuk juga jaminan sosial.

b. Perlindungan secara sosial,

Perlindungan hukum secara sosial merupakan perlindungan terhadap pekerja yang bertujuan dengan kemungkinan-kemungkinan pekerja untuk mengembangkan kehidupannya sebagai seorang manusia pada umumnya di kehidupan masyarakat. Perlindungan sosial ini berkaitan dengan jaminan kesehatan, sebab jaminan kesehatan menjadi penyelamat pekerja agar tetap terjamin kesehatannya.

C. Perlindungan secara teknis

Perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan, secara teknis, merujuk pada upaya untuk melindungi pekerja dari potensi risiko kecelakaan yang dapat timbul akibat penggunaan alat-alat kerja maupun bahan-bahan yang terlibat dalam proses produksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum secara teknis berkaitan erat dengan penerapan prinsip keselamatan kerja yang efektif dan efisien. Dalam hal ini, perlindungan hukum dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis. Ketiga bentuk perlindungan ini memiliki peran yang sangat penting dan harus dipahami dengan mendalam serta diterapkan secara optimal oleh pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan dan oleh pemerintah sebagai otoritas yang bertanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Untuk memastikan keberlangsungan dan efektivitas perlindungan tersebut, sinergi antara pengusaha dan pemerintah sangatlah krusial.

Prinsip perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mendapatkan upah di bawah standar minimum di Indonesia dirumuskan dengan merujuk pada Pancasila sebagai dasar negara, ideologi, dan falsafah yang mendasari seluruh kebijakan nasional (Wildan, 2020). Dalam konteks ini, Pancasila berfungsi sebagai kerangka filosofis yang memandu penegakan hukum agar selaras dengan nilai-nilai moral dan sesuai dengan norma sosial yang berlaku di masyarakat. Penegakan hukum terhadap isu ini harus mempertimbangkan harmoni antara keadilan substantif dan legalitas formal, sehingga tidak terjadi kontradiksi di antara keduanya. Dari landasan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga pilar utama yang menjadi fondasi dalam menegakkan hukum terkait perlindungan pekerja berupa rendah, antara lain: (Purnama and Amelia 2021)

a. Kepastian hukum

Kepastian hukum berperan sebagai salah satu fungsi fundamental dalam sistem hukum untuk memelihara harmoni sosial, keteraturan, dan stabilitas. Selain itu, prinsip ini menjamin perlindungan terhadap hak-hak serta kepentingan yang secara hukum diakui, sekaligus mencegah tindakan arbitrer yang dapat dilakukan oleh pihak yang memiliki otoritas. Dengan demikian, kepastian hukum menjadi instrumen penting dalam memastikan bahwa kekuasaan digunakan secara bertanggung jawab dan tidak bertentangan dengan norma hukum yang berlaku.

b. Kemanfaatan

Manfaat hukum terletak pada kemampuannya untuk memberikan kontribusi yang signifikan serta kegunaan yang nyata dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara. Dalam konteks ini, hukum berfungsi sebagai instrumen utama untuk menciptakan tatanan yang mendukung

stabilitas sosial, menjamin keadilan, dan mengakomodasi kepentingan bersama. Dengan demikian, hukum tidak hanya bertujuan untuk mengatur perilaku individu, tetapi juga memainkan peran strategis dalam mendorong pembangunan sosial, politik, dan ekonomi yang berkelanjutan.

C. Keadilan

Keadilan dapat didefinisikan sebagai esensi yang menjadi inti dari fungsi hukum, yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan itu sendiri. Namun, dalam konteks implementasinya, parameter keadilan memiliki keragaman yang signifikan. Variasi tersebut dapat dilihat dari pendekatan yang bersifat objektif, yang mengacu pada standar universal, hingga yang bersifat subjektif, yang didasarkan pada persepsi individu atau kelompok tertentu.

Pandangan para pakar hukum semakin menegaskan signifikansi hukum dalam membentuk tatanan sosial. A. Pitlo berpendapat bahwa pelaksanaan hukum bertujuan untuk merealisasikan tiga komponen fundamental, yaitu keadilan, utilitas atau kemanfaatan, serta kepastian hukum. Dalam perspektif yang berbeda, Romli Atmasasmita memperkenalkan konsep tujuan hukum integratif yang berorientasi pada terciptanya harmoni melalui penyelarasan antara kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan dalam suatu sinergi yang komprehensif (Yuhaeni, 2020). Ketiga aspek ini yaitu kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan merupakan manifestasi nilai-nilai esensial Pancasila, yang menjadi aspirasi luhur bangsa Indonesia. Dengan demikian, hukum dan keadilan memiliki keterkaitan yang erat dan inheren, sebab inti dari hukum adalah perwujudan keadilan itu sendiri. Di dalam konteks Indonesia, perlindungan hukum diarahkan untuk memberikan pengakuan dan penghormatan terhadap harkat serta martabat manusia, termasuk hak-hak pekerja, yang secara mendalam berakar pada prinsip-prinsip Pancasila.

Indonesia merupakan sebuah negara yang secara tegas berlandaskan pada prinsip negara hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal tersebut menyatakan bahwa "negara Indonesia adalah Negara Hukum," Setiap tindakan yang diimplementasikan oleh suatu negara, termasuk upaya pemberian perlindungan hukum kepada warganya, harus secara konsisten berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Dalam perspektif ini, pemerintah Republik Indonesia memiliki tanggung jawab normatif untuk memastikan adanya jaminan perlindungan hukum bagi seluruh warga negara, tanpa terkecuali. Hal ini mencakup pula kewajiban negara dalam melindungi pekerja yang memperoleh remunerasi di bawah batas minimum yang telah ditetapkan sesuai regulasi perundang-undangan. Kebijakan ini dirancang agar senantiasa sejalan dengan kerangka hukum yang telah ditetapkan.

Tujuan fundamental dari implementasi perlindungan ini adalah menjamin terwujudnya hubungan industrial yang berlandaskan pada prinsip keharmonisan dan kesetaraan. Langkah ini dirancang untuk mengeliminasi potensi dominasi atau tekanan yang berpeluang dilakukan oleh entitas yang memiliki posisi lebih kuat, dalam hal ini pengusaha, terhadap kelompok yang berada pada posisi lebih lemah, yaitu pekerja (Khakim, 2014). Selain itu, perlindungan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memastikan bahwa kebutuhan dasar mereka—seperti sandang, pangan, dan papan—dapat terpenuhi secara memadai. Kesejahteraan, dalam hal ini, dipahami sebagai suatu kondisi di mana individu dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya secara optimal (Santoso et al., 2021).

Secara fundamental, setiap pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang setara atau melebihi upah minimum sebagaimana telah disepakati, tanpa terkecuali, sesuai dengan regulasi yang berlaku. Di sisi lain, pengusaha memiliki

kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk menyediakan upah yang sesuai dengan kesepakatan atau setidaknya setara dengan standar minimum yang ditetapkan. Pemenuhan kewajiban ini merupakan wujud konkret dari implementasi Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Selain itu, Pasal 88 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023, yang mengesahkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, menegaskan bahwa "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perselisihan terkait pembayaran upah yang tidak sesuai kesepakatan atau bahkan di bawah standar minimum kerap terjadi dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Ketidakseimbangan ini mengindikasikan adanya disfungsi dalam relasi kerja, padahal keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak merupakan elemen esensial dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis (Agishintya & Hoesin, 2021).

Hubungan antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana dijelaskan oleh Husni, merujuk pada bentuk kontrak kerja yang melibatkan komitmen timbal balik. Pekerja secara sukarela menyerahkan tenaga dan keahliannya kepada pengusaha, yang pada gilirannya berkomitmen memberikan kompensasi berupa upah sesuai dengan kesepakatan yang secara hukum tidak diperbolehkan dibawah dari upah minimum yang ditetapkan (Santoso et al., 2021). Dalam konteks ini, hubungan tersebut dikenal sebagai hubungan kerja, yang pada hakikatnya merupakan hubungan hukum perdata yang terbentuk berdasarkan konsensus bersama antara kedua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja (Khairani, 2016). Hubungan ini tidak semata-mata berlandaskan pada aspek kontraktual, tetapi juga merefleksikan adanya interaksi timbal balik berupa kewajiban dan hak yang saling terikat. Dinamika tersebut diatur secara tegas dalam kerangka peraturan perundang-undangan, bertujuan untuk memastikan terciptanya harmoni dan keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan masing-masing pihak yang terlibat.

Konsep hubungan kerja secara teoretis dan legal termuat dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU. Dalam regulasi ini, hubungan kerja didefinisikan sebagai relasi antara pemberi kerja (pengusaha) dan tenaga kerja (pekerja atau buruh) yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang melibatkan tiga elemen utama: pekerjaan, upah, dan perintah. Relasi ini menekankan adanya kewajiban resiprokal antara kedua belah pihak, di mana kewajiban pengusaha menjadi hak pekerja, sedangkan kewajiban pekerja berfungsi sebagai hak pengusaha (Lumanaw et al., 2021).

Dalam hal ini, pengusaha diwajibkan untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan, sementara pekerja bertanggung jawab untuk memenuhi ekspektasi yang ditetapkan oleh pengusaha. Keselarasan antara hak dan kewajiban menjadi aspek fundamental dalam hubungan kerja, di mana faktor upah berperan sentral sebagai tolok ukur keseimbangan. Upah menjadi tujuan utama pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga ketiadaan elemen upah dalam perjanjian kerja menghilangkan esensi dari hubungan kerja itu sendiri (Agishintya & Hoesin, 2021). Dengan demikian, apabila suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak melibatkan pemberian upah, maka hubungan tersebut tidak dapat diklasifikasikan sebagai hubungan kerja dalam pengertian hukum.

Secara keseluruhan, upah, jika ditinjau dari perspektif pekerja, merupakan hak fundamental yang sering kali dievaluasi berdasarkan kuantitas atau nominal yang diterima. Di sisi lain, bagi pengusaha, upah dipandang sebagai instrumen yang erat kaitannya dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja, kepangkatan dan masa kerja (Wildan 2020). Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa pengusahamemandang pemberian upah standar kepada parapekerja dinilai berdasarkan apresiasi bukan berdasarkan kebutuhan hidup layak. Dan hal ini jelas dapat dilihat bahwa terjadi kepentingan yang berseberangan antara pengusaha dengan pekerja. Kepentingan yang berseberangan antara pengusaha dengan pekerja inilah yang dapat memicu terjadinya perselisihan antara pihak pekerja ataupun pihak pengusaha dengan permasalahan pembayaran upah yang tidak sesuai kesepakatan dan bahkan di bawah upah minimum yang hingga saat ini menjadi suatu permasalahan yang sulit untuk dihentikan (Agishintya and Hoesin 2021). Maka dalam ini terlihat bahwa keseimbangan kepentingan sebagai asas hukum menjadi tidak bernilai, sebab nilai tawar upah atau kesepakatan jumlah upah yang diminta oleh pihak pekerja kepada perusahaan atau pengusaha tidak memberikan hasil dalam setiap negosiasinya (Purnama and Amelia 2021). Buktinya pekerja tetap mendapatkan upah di bawah upah minimum, dan disinilah peran pemerintah diperlukan.

Pemerintah memegang peran yang sangat sentral dalam memastikan tegaknya hukum dan keadilan, dengan tujuan untuk mewujudkan keseimbangan antara berbagai kepentingan sesuai dengan prinsip keadilan yang menjadi domain utama pemerintahan (Purnama dan Amelia, 2021). Tindakan pemerintah seharusnya dilakukan dengan tegas dan tanpa diskriminasi, terutama terhadap pekerja, yang harus didasarkan pada ketentuan hukum yang ada dan nilai-nilai keadilan. Dalam konteks ini, terciptanya hubungan kerja yang harmonis sangat bergantung pada kepastian hukum yang diikuti oleh keputusan yang adil. Sebab, tanpa adanya kepastian hukum, penerapan keadilan dapat menjadi subyektif, yang berpotensi menghasilkan ketidakadilan di masa mendatang. Pemerintah, dalam upayanya untuk memastikan keadilan bagi pekerja yang mendapatkan upah di bawah ketentuan yakni upah minimum, harus selalu memperhatikan kepastian hukum. Setiap tindakan atau keputusan hukum yang diambil harus senantiasa berlandaskan pada peraturan atau perundang-undangan yang berlaku. Penjelasan ini menegaskan bahwa hukum memiliki fungsi esensial sebagai pilar untuk menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan hukum, ialah terciptanya ketertiban, ketenangan, dan keadilan dalam kehidupan masyarakat, khususnya bagi para pekerja.

Indonesia, sebagai negara yang berdasarkan hukum, terikat oleh prinsip-prinsip yang tercantum dalam Pasal 3 UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa "negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala tindakan yang diambil oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada warga negara haruslah bersandar pada norma hukum yang berlaku." Selaras dengan hal ini, amanat dalam alinea keempat Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan tujuan negara, yaitu untuk "melindungi seluruh bangsa Indonesia dan wilayahnya, serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan berperan dalam menjaga ketertiban dunia yang berdasar pada kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial." Berdasarkan landasan tersebut, pemerintah Indonesia merumuskan berbagai regulasi, salah satunya adalah UU No. 6 Tahun 2023, yang menetapkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, sebagai respons terhadap permasalahan ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan upah pekerja yang tidak memenuhi standar minimum yang dijanjikan.

Penerbitan UU ini merupakan langkah konkret demi mewujudkan tujuan negara yang terkandung dalam Pembukaan UUD 1945, terutama terkait dengan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Salah satu aspek yang diatur secara khusus adalah perlindungan terhadap hak pekerja terkait upah, dimana pemerintah menetapkan berbagai ketentuan yang bertujuan sebagai kepastian bahwa pekerja menerima upah yang layak dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Melalui berbagai regulasi

pengupahan yang diterbitkan, diharapkan dapat tercipta perlindungan hukum yang lebih efektif, baik secara preventif untuk mencegah terjadinya pelanggaran, maupun secara represif untuk menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi, guna melindungi pekerja yang mendapatkan upah di bawah upah minimum (Wildan 2020).

Perlindungan hukum dengan pendekatan preventif merupakan suatu bentuk perlindungan yang diselenggarakan oleh negara untuk mencegah adanya pelanggaran hukum. Dalam konteks ini, pekerja yang menerima upah di bawah standar minimum memiliki hak untuk menyampaikan keberatan serta pendapat mereka sebelum keputusan akhir diambil oleh pemerintah. Ciri utama dari pendekatan preventif ini adalah adanya pedoman serta batasan yang jelas, yang diatur dalam norma hukum tertulis, seperti yang dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan (Arya Dharma dan rekan, 2023). Sebaliknya, perlindungan hukum dengan pendekatan represif memiliki tujuan sebagai penyelesaian konflik yang muncul akibat adanya ketidaksesuaian kepentingan antara pihak-pihak terkait. Dalam hal ini, pekerja yang merasa dirugikan akibat menerima upah di bawah ketentuan minimum dapat mengajukan sengketa melalui jalur hukum dengan bantuan pengadilan untuk mendapatkan penyelesaian yang adil. Pendekatan represif ini tidak hanya berfungsi untuk merespons pelanggaran yang telah terjadi, tetapi juga dimaksudkan untuk mendorong masyarakat agar tetap menghormati dan menegakkan hukum, meskipun terkadang melalui tekanan atau paksaan (Kirti and Priyono 2018).

Dalam upaya mencegah terjadinya praktik pembayaran upah yang terindikasi tidak sesuai dengan ketentuan, khususnya upah yang dibawah dari upah minimum, maka pemerintah mengambil langkah proaktif dengan mengeluarkan UU No. 6 Tahun 2023. UU ini mengesahkan Penetapan PP Pengganti UU (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, yang menjadi dasar hukum bagi perlindungan terhadap hak-hak pekerja terkait upah. Salah satu upaya preventif yang diimplementasikan dapat dilihat dalam definisi mengenai upah itu sendiri. Pasal 1 angka 30 dalam UU No. 6 Tahun 2023 menjelaskan bahwa "upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang mencakup tunjangan bagi pekerja atau buruh serta keluarganya atas pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilaksanakan." Pernyataan ini menunjukkan bahwa penentuan besaran upah pada dasarnya berlandaskan pada kesepakatan yang dicapai antara pihak pekerja dan pengusaha. Meskipun demikian, guna memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan menghindari potensi terjadinya ketidakadilan dalam pembayaran upah, pemerintah memainkan peran krusial. Dalam hal ini, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur tentang upah minimum melalui regulasi yang berlaku, dengan tujuan untuk menjamin bahwa pekerja menerima kompensasi yang memenuhi standar kelayakan hidup.

Proses penetapan standar upah minimum, yang merupakan instrumen penting dalam kebijakan pengupahan, dimulai dengan langkah awal yang diambil oleh pemerintah, yakni melakukan negosiasi mengenai nilai tawar upah dengan pihak pengusaha. Dalam negosiasi tersebut, aspek-aspek fundamental seperti kebutuhan hidup layak (KHL), tingkat produktivitas, dan dinamika pertumbuhan ekonomi yang terjadi di masyarakat harus dipertimbangkan dengan seksama. Apabila kesepakatan tercapai antara pemerintah dan pengusaha mengenai standar upah terendah, maka pemerintah berkewajiban untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang memadai. Kebijakan tersebut bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dengan memastikan bahwa pendapatan yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup manusia yang layak.

Kehidupan yang layak, pada gilirannya, menjadi elemen krusial yang menunjang tercapainya kesejahteraan individu. Penghasilan yang memadai tidak hanya memenuhi aspek ekonomi, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam mewujudkan kondisi sosial yang stabil dan produktif. Untuk memastikan bahwa suatu penghasilan dapat dikategorikan sebagai upah yang layak, jumlah penerimaan yang diterima oleh pekerja harus memadai dan sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Dengan demikian, pendapatan tersebut harus dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja serta keluarganya secara rasional dan wajar, demi tercapainya tujuan kesejahteraan sosial yang berkelanjutan (Santoso and others 2021).

Pengertian dari upah minimum sendiri dijelaskan dalam peraturan pelaksanaan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, tepat dalam Pasal 23 ayat (1) PP No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yakni “Upah minimum merupakan upah bulanan terendah, yakni berupa:

a. Upah tanpa tunjangan; atau

b. Upah pokok dan tunjangan tetap”.

Pada UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU, ketentuan mengenai upah minimum diatur mulai Pasal 88A hingga Pasal 88E. Dimana kebijakan pengupahan minimum di Indonesia ini harus memenuhi asas keadilan dan asas kepastian hukum yang diperlukan bagi negara hukum.

Upah minimum, sebagaimana diatur dalam Pasal 88A UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah disahkan menjadi UU, merupakan ketentuan yang mengatur tentang pengupahan yang bersifat dinamis, yang harus disepakati antara pekerja dengan pengusaha. Namun, kesepakatan tersebut tidak dapat mengabaikan ketentuan yang telah tercantum dalam peraturan perundang-undangan, sehingga ada larangan pada upah yang diberikan di bawah nilai yang telah ditetapkan sebagai upah minimum. Dalam konteks ini, para pengusaha diwajibkan untuk menunaikan kewajiban mereka dalam membayar gaji pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian yang telah disetujui, yang pada prinsipnya harus mencerminkan atau bahkan melebihi besaran upah minimum yang ditetapkan. Ketentuan ini dihadirkan untuk menjamin bahwa pengusaha memberikan imbalan yang tidak hanya adil, tetapi juga sejalan dengan tujuan utama dari penetapan upah minimum itu sendiri, yaitu untuk mencapai standar kehidupan yang lebih layak bagi seluruh pekerja. Upah minimum, dalam kerangka regulasi ini, berfungsi sebagai penanda batas bawah yang menjamin kebutuhan dasar pekerja, yang pada gilirannya bertujuan untuk mendorong kesejahteraan sosial yang lebih baik (Aprilsesa and others 2023).

Pasal 88C dalam UU No. 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang disahkan menjadi UU, secara khusus mengatur mekanisme penetapan upah minimum. Tanggung jawab untuk menetapkan upah minimum ini diberikan kepada Gubernur, yang memiliki kewenangan untuk menentukan besaran upah minimum di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Proses penetapan tersebut harus didasarkan pada pertimbangan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang tercermin dari data yang diperoleh dari lembaga statistik yang berwenang. Dalam konteks perbandingan penetapan upah minimum antara provinsi dengan kabupaten atau kota, terdapat ketentuan yang membedakan keduanya. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88C ayat (3) UU yang sama, penetapan upah minimum di kabupaten atau kota dapat lebih tinggi dibandingkan

dengan upah minimum provinsi, apabila hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan angka yang lebih besar untuk tingkat kabupaten atau kota.

Pasal 88D dalam UU No. 6 Tahun 2023 yang mengesahkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, mengatur secara rinci mekanisme perhitungan upah minimum. Proses perhitungan tersebut dilakukan melalui suatu formula yang mengintegrasikan sejumlah variabel, di antaranya tingkat pertumbuhan ekonomi, angka inflasi, serta indeks-indeks tertentu yang relevan. Dengan mempertimbangkan ketiga faktor ini, formula tersebut bertujuan untuk menciptakan suatu patokan yang mencerminkan kondisi ekonomi terkini. Sementara itu, penerapan kebijakan upah minimum bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja kurang dari satu tahun di suatu perusahaan, diatur lebih lanjut dalam Pasal 88E ayat (1) UU yang sama. Aturan ini memfokuskan pada pekerja dengan masa kerja yang relatif singkat, guna memberikan perlindungan upah yang adil dan sesuai dengan kondisi perekonomian yang berlaku.

Pemerintah, dalam upaya untuk mencegah terjadinya pemberian upah di bawah standar yang telah ditetapkan, tidak hanya mengatur mengenai upah minimum, tetapi juga mengatur prosedur pencatatan perjanjian kerja. Pencatatan ini dilakukan pada instansi yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 51 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 yang mengatur tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Tujuan dari pencatatan perjanjian kerja tersebut adalah untuk memberikan perlindungan preventif terhadap hak-hak pekerja. Sebelum kontrak kerja ditandatangani oleh pekerja, instansi terkait, yaitu Dinas Tenaga Kerja, harus memastikan bahwa perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, termasuk dalam hal penetapan durasi dan kondisi kerja yang sesuai dengan hukum yang berlaku (Agishintya & Hoesin, 2021). Pekerja berhak untuk memperoleh pemahaman yang jelas mengenai isi perjanjian kerja dan memastikan bahwa dokumen tersebut tercatat pada instansi yang berwenang. Dengan demikian, pencatatan tersebut berfungsi sebagai langkah preventif untuk menghindari potensi pelanggaran ketentuan hukum yang dapat merugikan pekerja, seperti pemberian upah yang tidak sesuai dengan standar minimum yang ditetapkan (Agishintya & Hoesin, 2021). Secara keseluruhan, kewajiban perusahaan untuk melakukan pencatatan perjanjian kerja pada instansi ketenagakerjaan, khususnya Dinas Tenaga Kerja, merupakan langkah strategis guna mencegah terjadinya pembayaran upah yang tidak memenuhi standar minimum.

Jika seorang pengusaha terus-menerus melakukan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan standar upah minimum, maka tindakan tersebut dapat dipandang sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang tertuang dalam UU No. 6 Tahun 2023, yang mengesahkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU. Tindakan ini juga dapat digolongkan sebagai perselisihan kepentingan antara pihak pekerja dan pengusaha. Perselisihan kepentingan, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 2 UU tersebut, merujuk pada ketidaksesuaian pendapat yang muncul dalam hubungan kerja, terkait dengan pembuatan dan perubahan syarat-syarat kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam konteks ini, pengusaha yang membayar upah di bawah standar minimum pada dasarnya telah melanggar kesepakatan yang disepakati sebelumnya dengan pekerja. Pembayaran upah harus mengikuti ketentuan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak, yang sesuai dengan Pasal 88A UU yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah yang layak akan dihadapkan pada konsekuensi hukum, karena pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan dapat merugikan hak-hak pekerja, yang telah dilindungi oleh perundang-undangan yang berlaku.

Pekerja yang menerima upah di bawah ketentuan upah minimum berhak mengajukan laporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Laporan ini bertujuan untuk memperoleh perlindungan hukum serta mendapatkan solusi yang konstruktif dalam rangka penyelesaian persoalan yang sedang dihadapi. Selain itu, proses ini juga menyediakan kesempatan bagi pekerja untuk memperoleh masukan yang dapat menunjang upaya penyelesaian yang lebih baik. Apabila Dinas Tenaga Kerja tidak mampu memberikan penyelesaian yang memadai terhadap permasalahan tersebut, mekanisme penyelesaian dapat dilanjutkan melalui prosedur perselisihan hubungan industrial. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini umumnya melalui tiga tahapan: (Pratiwi and Hoesin 2022)

a. Perundingan Bipartit

b. Mediasi

C. Pengadilan Hubungan Industrial

Perundingan Bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didefinisikan proses perundingan yang dilakukan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dapat dipahami sebagai suatu bentuk interaksi yang bertujuan mencapai kesepakatan terkait perbedaan kepentingan yang muncul dalam ranah ketenagakerjaan. Proses perundingan ini, menurut Pasal 3 ayat 1 UU tersebut, merupakan langkah awal yang wajib diambil dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di dalam mekanisme ini, pihak-pihak yang terlibat, baik pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha harus melakukan perundingan secara langsung tanpa campur tangan pihak ketiga, dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak (Wijayanti, 2015).

Adapun durasi yang ditetapkan untuk perundingan bipartit ini adalah paling lama 30 hari kerja, terhitung sejak dimulainya perundingan. Jika dalam periode waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk melanjutkan perundingan, maka proses perundingan bipartit tersebut dianggap gagal. Apabila perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha tidak membuahkan hasil, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, salah satu pihak atau kedua belah pihak memiliki hak untuk mengajukan laporan mengenai perselisihan tersebut kepada otoritas yang berkompeten dalam bidang ketenagakerjaan di wilayah yang bersangkutan, dengan melampirkan bukti yang menunjukkan bahwa upaya penyelesaian melalui mekanisme perundingan bipartit telah dilaksanakan sebelumnya.

Dalam konteks penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja, khususnya terkait dengan ketidaksesuaian pembayaran upah sesuai ketentuan upah minimum, terdapat alternatif lain selain perundingan bipartit yang telah disebutkan sebelumnya. Alternatif ini berupa penyelesaian melalui musyawarah yang difasilitasi oleh seorang mediator netral. Proses ini dikenal sebagai mediasi, yang merupakan salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, serta perselisihan pemutusan hubungan kerja atau konflik antar serikat pekerja di dalam suatu perusahaan.

Definisi mediasi dijelaskan dalam Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengungkapkan bahwa penyelesaian perselisihan dilakukan melalui musyawarah yang dipandu oleh mediator netral. Seorang mediator adalah individu yang bertugas dalam instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi kualifikasi tertentu untuk menjalankan fungsi sebagai penengah dalam proses mediasi. Dengan demikian, mediasi tidak

hanya berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai solusi yang adil dan mengurangi ketegangan antara pihak yang berselisih.

Secara esensial, mediasi dapat dipahami sebagai metode alternatif dalam penyelesaian sengketa yang dilaksanakan di luar jalur peradilan formal. Proses ini melibatkan seorang pihak ketiga yang berfungsi sebagai fasilitator atau penengah. Pihak ketiga tersebut berperan secara netral, tanpa keberpihakan kepada salah satu pihak yang bersengketa, baik itu pihak pekerja maupun pengusaha. Tujuan utama dari mediasi adalah untuk mencapai kesepakatan bersama yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, tanpa melalui proses litigasi yang panjang dan mahal. Upaya mediasi ini memiliki karakteristik khas, antara lain: (Purnama and Amelia 2021)

a. *Voluntary*

Voluntary merupakan keputusan untuk berpartisipasi dalam mediasi sepenuhnya diserahkan kepada kesepakatan para pihak yang terlibat. Dalam konteks ini, mediasi memungkinkan tercapainya suatu kesepakatan yang mencerminkan kehendak bersama dari para pihak. Karena keputusan tersebut dihasilkan berdasarkan persetujuan mutual, hasil yang dicapai cenderung bersifat solusi saling menguntungkan (*win-win solution*). Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme mediasi memberikan ruang bagi otonomi para pihak dalam menentukan hasil akhir yang paling sesuai dengan kepentingan masing-masing.

b. Informal dan *Fleksibel*

Informal dan *fleksibel*, yakni kebebasan para pihak dengan dukungan mediator untuk merancang secara mandiri prosedur, tata cara, maupun mekanisme penyelesaian sengketa. Pendekatan ini berbeda secara signifikan dari proses litigasi yang bersifat rigid dan terikat pada aturan formal. Dengan demikian, mediasi memberikan ruang yang lebih luas bagi para pihak untuk menyesuaikan proses sesuai kebutuhan dan karakteristik sengketa yang dihadapi.

c. *Interested based*

Interested based, fokus utama bukanlah untuk menentukan pihak mana yang berada pada posisi benar atau salah. Sebaliknya, pendekatan ini lebih menitikberatkan pada upaya untuk merumuskan solusi yang mampu memenuhi kepentingan dan kebutuhan esensial masing-masing pihak yang terlibat. Pendekatan ini mengedepankan dialog konstruktif dan kolaborasi untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan serta mencerminkan prinsip keadilan substantif.

d. *Future Looking*

Future looking, esensi mediasi terletak pada upayanya untuk menjaga dan melindungi kepentingan masing-masing pihak yang terlibat dalam sengketa. Pendekatan ini menitikberatkan pada pentingnya memelihara hubungan baik di antara para pihak untuk jangka panjang, daripada terfokus pada permasalahan atau konflik yang telah terjadi di masa lampau.

e. *Parties oriented*

Parties oriented, artinya proses informal sebagai inti dari penyelesaian sengketa. Dalam kerangka ini, para pihak yang terlibat memainkan peran sentral dan aktif dalam menentukan arah mediasi, alih-alih mengandalkan dominasi peran penasihat hukum atau pengacara. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan otonomi yang lebih besar kepada para pihak dalam mencapai solusi yang saling

menguntungkan, dengan meminimalkan ketergantungan pada mekanisme formal dan intervensi eksternal.

f. *Parties control Mediator*

Parties control mediator, artinya dalam melakukan mediasi tidak diperkenankan adanya pemaksaan kehendak atau pendapat oleh salah satu pihak untuk mencapai kesepakatan. Hal ini disebabkan oleh sifat mediasi yang menempatkan keputusan akhir sepenuhnya pada otonomi para pihak yang terlibat dalam penyelesaian sengketa. Sebagai mekanisme resolusi konflik yang bersifat partisipatif, mediasi bertujuan untuk mendorong kesepakatan yang dicapai secara sukarela dan berdasarkan konsensus, sehingga hasilnya mencerminkan kehendak bersama tanpa tekanan eksternal.

Proses penyelesaian konflik pada tahap mediasi dilaksanakan dengan efisiensi waktu yang tinggi, yakni dalam jangka waktu tidak melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja. Dalam hal ini, mediator memiliki kewajiban untuk memulai persidangan mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari setelah perkara diteruskan kepadanya. Ketentuan ini dirancang untuk memastikan efektivitas dan kelancaran penyelesaian sengketa secara musyawarah dalam kerangka waktu yang terukur.

Apabila mediasi antara pekerja dan pengusaha tidak menghasilkan kesepakatan, maka pekerja yang merasa dirugikan karena pembayaran upah di bawah standar minimum berhak untuk mengajukan gugatan ke pengadilan negeri. Gugatan tersebut akan dialihkan ke pengadilan hubungan industrial, yang merupakan lembaga khusus di bawah naungan pengadilan negeri. Pengadilan ini memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang berkaitan dengan perselisihan dalam hubungan industrial. Ketentuan ini secara tegas diatur dalam Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, setiap pekerja yang menerima upah di bawah ketentuan minimum memiliki hak untuk menuntut pemenuhan haknya melalui jalur hukum, dan langkah ini menjadi solusi terakhir yang dapat diupayakan apabila proses mediasi tidak membuahkan hasil.

Pelaksanaan pembayaran upah di bawah batas minimum merupakan pelanggaran terhadap Pasal 88E ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023, yang mengesahkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU. Ketentuan tersebut secara tegas melarang pengusaha memberikan upah yang nilainya berada di bawah standar minimum. Pada prinsipnya, pengaturan mengenai pembayaran upah didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Namun, kesepakatan tersebut tidak dapat bertentangan dengan aturan pengupahan yang diatur dalam perundang-undangan. Apabila terdapat perjanjian pembayaran upah yang nilainya lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan, maka perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 88A ayat (3), (4), dan (5) dari UU yang sama. Dengan demikian, peraturan ini menggarisbawahi pentingnya keselarasan antara kesepakatan kerja dan norma hukum yang berlaku demi melindungi hak pekerja atas pengupahan yang layak.

Apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti pemberian upah oleh pengusaha yang lebih rendah dari upah minimum atau kesepakatan upah antara pekerja dan pengusaha yang bertentangan dengan regulasi, maka tindakan tersebut dapat dibatalkan demi hukum. Selain itu, berdasarkan Pasal 185 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pengusaha yang melanggar akan dikenakan sanksi pidana berupa kurungan penjara selama 1 hingga 4 tahun, atau denda administratif yang berkisar antara Rp100.000.000,00 hingga Rp400.000.000,00. Dalam rangka

memastikan implementasi sanksi tersebut, pekerja yang merasa dirugikan wajib mengajukan gugatan melalui mekanisme peradilan. Pengadilan, sebagai institusi yang berwenang, akan menentukan penjatuhan sanksi kepada pengusaha yang terbukti melanggar, termasuk bagi yang memberikan upah di bawah ketentuan minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88E ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023. Proses ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja sekaligus menegakkan kepatuhan terhadap norma pengupahan yang telah ditetapkan secara yuridis.

2

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap hak-hak setiap orang yang hak-haknya dilanggar orang lain. Adapun bentuk perlindungan hukum dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi UU ada 2 (dua) yakni:

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh negara untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum sebelum peristiwa tersebut terjadi. Dalam konteks ini, perlindungan tersebut diwujudkan dalam bentuk pedoman dan pembatasan yang ditetapkan melalui regulasi formal, seperti UU dan PP. Salah satu bentuk perlindungan preventif yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja adalah penetapan standar upah minimum. Hal ini diatur melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja menjadi UU, yang mengatur upah minimum sebagai upaya perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja. Selain itu, pemerintah juga mewajibkan pencatatan perjanjian kerja sebagai langkah preventif untuk memastikan bahwa pengusaha tidak melanggar hak-hak pekerja yang diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku. Pencatatan perjanjian kerja ini bertujuan untuk menghindari pelanggaran yang dapat merugikan pekerja, sekaligus menjamin kepastian dan perlindungan hak-hak mereka dalam dunia kerja.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang bersifat represif dapat dipahami sebagai langkah hukum yang diambil untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang timbul akibat adanya benturan kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam konteks ini, perlindungan tersebut dirancang untuk memberikan penyelesaian terhadap pelanggaran yang terjadi. Secara spesifik, perlindungan hukum represif yang diberikan oleh pemerintah terhadap pekerja yang memperoleh upah minimum dijelaskan dalam UU No. 6 Tahun 2023, yang mengesahkan PP Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU. UU ini mengatur pemberian sanksi terhadap pengusaha yang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum. Sanksi tersebut dapat berupa hukuman pidana penjara dengan durasi 1 hingga 4 tahun atau denda yang berkisar antara Rp100.000.000,00 hingga Rp400.000.000,00, yang bertujuan untuk menegakkan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4.2. Saran

Berdasarkan tingginya frekuensi kasus di mana pekerja menerima upah yang lebih rendah daripada ketentuan upah minimum, penting bagi pemerintah untuk memberikan arahan kepada Dinas Tenaga Kerja agar secara aktif menjalankan fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha serta pekerja dalam rangka memastikan pelaksanaan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam konteks ini, peran Dinas Tenaga Kerja juga sangat diperlukan untuk mengedukasi masyarakat, khususnya para pekerja, mengenai hak-hak mereka terkait kewajiban perusahaan dalam membayar upah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini penting mengingat masih banyak pekerja yang belum sepenuhnya memahami hak-hak mereka dalam konteks ketenagakerjaan, sehingga informasi yang tepat dan akurat perlu disampaikan guna mencegah ketidaktahuan yang dapat merugikan pihak pekerja.

2

DAFTAR PUSTAKA

- Adisiswanto, Erwien. 2015. 'Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perusahaan', *IUS: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum*, 3.1
- Agishintya, Chika, and Siti Hajati Hoesin. 2021. 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum', *Selisik*, 7.2
- Aprilsesa, Tri Dian, Muhammad Tahir, Siti Aminah, and Marnita. 2023. 'Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum', *Al-Manhaj: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial*, 5.1
- Arya Dharma, Yafiz, Arifuddin Muda Harahap, and Miftahul Hasan. 2023. 'Implementasi Hukum Terhadap Upah Pekerja Dibawah UMR', *Qiyas : Jurnal Hukum Islam Dan Peradilan*, 8.1: 12–20
<<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/QIYAS/article/view/10326>> [accessed 22 November 2023]
- Bahri, Idik Saeful. 2020. *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa* (Yogyakarta: Penerbit Bahasa Rakyat)

Devi, Ni Made Bella Sintya, Bustanul Arifin Noer, and Yani Rahmawati. 2017.

‘Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional’, *JURNAL SAINS DAN SENI ITS*, 6.2

Dwirainaningsih, Yustiana. 2017. ‘Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Pekalongan’, *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 12

Edisu, Adytus. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung* (Jakarta: Forum Sahabat)

Flambonita, Suci. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan Telaah Keberlakuan UU Ketenagakerjaan Bagi Home Base Workers Di Indonesia Perspektif Upah Yang Layak* (Malang: Media Nusa Creative)

Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu)

Herdiana, Dadan, and Abdul Hadi. 2020. ‘Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)’, *Prosiding SENANTIAS 2020*, 1.1

Kansil, C.S.T. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka)

Khairani. 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)

Khairani, Safira, and Andari Yurikosari. 2018. 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum Yang Belum Sepenuhnya Dibayar (Studi Terhadap Putusan No. 58/K/PDT.SUS-PHI/2015)', *Jurnal Hukum Adigama*, 1.1

Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditiya Bakti)

Kirti, Harin Nadindra, and Joko Priyono. 2018. 'Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)', *Notarius*, 11.1

Lumanaw, Tania Patricia Wiesye, Donald A. Rumokoy, and Maarthen Y. Tampanguma. 2021. 'Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Lex Privatum*, IX.6

Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta: Pradnya Paramita)

Marzuki, Peter Mahmud. 2013. *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana)

Onibala, Androh G., Ivonne L. Saerang, and Lucky O. H. Dotulong. 2017. 'Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim', *Jurnal EMBA*, 5.2

Pratiwi, Meirina Dewi, and Jhoni Erniwati. 2023. 'Konsep Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hal Pemberian Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Di Bawah Standar Minimum', *Justici*, 15.2

Pratiwi, Rizki Citra, and Siti Hajati Hoesin. 2022. 'Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota', *PALAR (Pakuan Law Review)*, 8.1

<<https://journal.unpak.ac.id/index.php/palar/article/view/5256/3077>>
[accessed 24 November 2023]

Purnama, Nizar Sukma, and Hanny Amelia. 2021. 'Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4.1

Raharjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti)

Regina, Metta. 2023. 'Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Provinsi Sebagai Tindak Pidana (Perspektif UU Cipta Kerja Dan Hukum Pidana Islam)' (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah)

Santoso, Aris Prio Agus, Erna Chotidjah Suhatmi, Indra Hastuti, and Zanuar Bayu Pamungkas. 2021. 'Analisis Yuridis Pemberian Upah Di Bawah UMK Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit', *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5.3

Sarawasundhari, Cokorda Istri, I Nyoman Putu Budiarta, and I Made Aditya Mantara Putra. 2023. 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Tidak Sesuai Umr Pada Uluwatu Collective Company', *Jurnal Konstruksi Hukum*, 4.2

Sartono, Febri Billiandro, Aditya Pangestu Halomoan Tampubolon, Donyuanalloh Azdy, Vehrial Vahzrianur, Ridho Witjaksono, and others.

2023. 'Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Untuk Mendapatkan Upah Sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat No. :561.7/Kep.776-Kesra/2022',

ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora, 1.3

Simanjuntak, Sari, Abdul Lawali Hasibuan, and Ridho Mubarak. 2017.

'Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Pada Putusan No. 36/G/2014/PHI Medan', *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 4.1

Sutama, Nyoman, Asmini, and Suci Astika. 2019. 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Minimum Kabupaten Sumbawa Tahun 2013-2017', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7.3

Trimaya, Arrista. 2014. 'Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja', *Aspirasi*, 5.1

Wijayanti, Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*(Jakarta: Sinar Grafika)

Wildan, Muhammad. 2020. 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 15.2: 68–76

<<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300>>

[accessed 22 November 2023]

Wulandari, Virgianty Febri, and Dodi Jaya Wardana. 2022. 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. Citra Bangun Karya', *Sibatik Journal*, 2.1

Yudiastawan, I. Komang, and Ni Putu Purwanti. 2019. 'Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung', *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*

Yuhaeni, Wiwi. 2020. 'Implementasi Politik Hukum Kaitannya Dengan Fungsi Pemerintah Dalam Penetapan Upah Pekerja Dalam Perspektif Asas Keadilan Dan Asas Kepastian Hukum', *Jurnal Soshum Insentif*