



ISSN Print: 2085-2339  
ISSN Online: 2654-7252

# Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan

**Editorial Office:** Fakultas Hukum, Universitas Pamulang,  
Jalan Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Tangerang Selatan 15417, Indonesia.  
Phone/ Fax: +6221-7412566  
E-mail: dinamikahukum\_fh@unpam.ac.id  
Website: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks>

## Kedudukan Pemberian Upah Pelaku Usaha Dibawah Minimum Upah Provinsi (UMP) Sebagai Upaya Perlindungan Hak Azasi Tenaga Kerja

*The Position of Providing Wages to Business Actors Below the Provincial Minimum Wage  
(UMP) as an Effort to Protect the Human Rights of Workers*

Abdul Aziz

<sup>a</sup>*Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, E-mail: abdul.aziz5774@gmail.com*

Article	Abstract
<p><i>Received: Agu 11, 2025; Reviewed: Sep 10, 2025; Accepted: Sep 28, 2025; Published: Okt 30, 2025;</i></p>	<p>Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, salah satu unsur yang terpenting ialah adanya tenaga kerja yang memiliki peranan dalam menjalankan roda kegiatan perusahaan. Sebagaimana diketahui tenaga kerja tersebut memperoleh upah atas beban kerja yang dijalankannya, dengan upah ini lah setiap tenaga kerja dapat menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah minimum ialah upah bulanan paling rendah yakni upah yang diberikan dan terlepas dari tunjangan/upah pokok yang disertai tunjangan tetap. Pengupahan ditentukan pengusaha tidak boleh membayarkan upah kepada pekerja/buruhnya dengan nominal yang lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan terkait upah minimum ini diberlakukan untuk Pekerja/Buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun pada berusahaan yang bersangkutan. Upah Minimum terdiri atas Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota selanjutnya disingkat UMP dan UMK. Selama ini dengan adanya penetapan upah minimum saja masih muncul permasalahan. Permasalahan di bidang ketenagakerjaan ini pun akan semakin muncul ketika adanya ketentuan penghapusan UMP dan kabupaten/kota terhadap pekerja/buruh usaha mikro dan kecil. Hal ini pun menimbulkan keresahan bagi pekerja/buruh yang ingin mendapatkan kehidupan yang layak dengan upah yang nominalnya sebanding dan sesuai kondisi ekonomi setempat. Kedudukan pekerja mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pekerja harus dibina oleh perusahaan yang mempekerjakannya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan, khususnya pembangunan ketenagakerjaan.</p>

**Kata Kunci :** Upah, Tenaga Kerja, Pembangunan Nasional

*In carrying out its business activities, one of the most important elements is the presence of workers who have a role in running the company's activities. As is known, these workers receive wages for the workload they carry out, with this wage each worker can use to meet their living needs. The minimum wage is the lowest monthly wage, namely the wage given and does not include allowances/basic wages accompanied by fixed allowances. The wages determined by the employer may not be paid to workers/laborers with a nominal amount lower than the minimum wage. Provisions regarding this minimum wage apply to workers/laborers whose work period is less than 1 (one) year at the business concerned. The minimum wage consists of the Provincial Minimum Wage and the Regency/City Minimum Wage, hereinafter abbreviated as UMP and UMK. Even with the establishment of the minimum wage, problems still arise. These employment issues will further arise with the elimination of the UMP and regency/city minimum wage for micro and small business workers. This has created unrest for workers who desire a decent living with wages that are comparable and in line with local economic conditions. The status of workers plays a role in increasing productivity and significantly impacts the progress of companies. Workers must be developed by their employing companies so that they can compete in the global era. In national development, the workforce plays a crucial role and position as actors in development goals, particularly employment development.*

**Keywords:** *Wages, Labor, National Development*

## PENDAHULUAN

Permasalahan upah merupakan salah satu isu sentral dalam hukum ketenagakerjaan. Di banyak negara, termasuk Indonesia, permasalahan ini sering menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan tenaga kerja merupakan upaya yang ditujukan untuk memastikan pemenuhan kewenangan landasan para pekerja, serta untuk mengedepankan kesetaraan peluang dan perlakuan tanpa adanya bentuk diskriminasi, dengan maksud mencapai kesejahteraan baik bagi pekerja maupun keluarga mereka. Dalam hal ini, perlindungan yang diberikan harus senantiasa memperhatikan perubahan dinamis dalam dunia bisnis dan tetap memahami kepentingan para pelaku usaha. Perlindungan terhadap hak-hak buruh telah dijamin dan diatur di dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari tingkat konstitusi, undang-undang, dan peraturan pelaksanaan (Ikhwan Fahrojih, 2016, 29)

Kedudukan pekerja mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pekerja harus dibina oleh perusahaan yang mempekerjakannya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting

sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan, khususnya pembangunan ketenagakerjaan (Shofawati dan Arinto Nugroho, 2017 : 2).

Terkait dengan masalah ketenagakerjaan, dapat dijelaskan sebagai aspek yang terkait dengan pekerjaan sepanjang periode sebelum, saat, dan setelah masa bekerja berlangsung. Ternyata, fakta telah menunjukkan bahwa dalam konteks pembangunan nasional saat ini di Republik Indonesia, faktor ketenagakerjaan sebagai komponen sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat signifikan bagi kelancaran proses pembangunan nasional kita. Tenaga kerja merupakan elemen yang paling berperan dalam kehidupan suatu negara, karena kehadiran tenaga kerja memiliki peran kunci dalam menentukan kelangsungan atau kegagalan suatu usaha atau aktivitas (Djumadi, Hukum Perburuhan, 2004 : 1).

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan telah memberikan pengertian mengenai tenaga kerja, yang didefinisikan sebagai individu yang mempunyai kapabilitas untuk melaksanakan tugas yang bertujuan menghasilkan produk ataupun layanan, baik demi memenuhi keperluan pribadi maupun kepentingan umum (Nikodemus Maringan, 2015 : 2-11).

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Dalam pasal 27 ayat(2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari amanat pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja antara lain:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

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

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

Dengan demikian, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah. Berdasarkan Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja (Khairani, 2016 : 63). Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah”.

Pemberian upah disesuaikan dengan hasil yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaannya. Tingkat upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja atau buruh akan berpengaruh terhadap sulitnya pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Semakin tinggi prestasi semakin besar pula upah yang akan diterima. Pemberian upah pada hakikatnya merupakan suatu alat distribusi yang sama pada semua jenis dan bentuk upah. Namun, pendistribusian upah untuk tiap-tiap jabatan harus sama berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan. Bagi karyawan sendiri, upah yang diterimanya mempunyai arti yang penting dalam kehidupannya yaitu sesuai dengan tujuan karyawan bekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak. Sebagai hak bagi para pekerja, perlindungan pekerja terhadap upah sudah seharusnya menjadi perhatian. Ketika pekerja diberikan upah di bawah upah minimum, tentunya hal itu menimbulkan beberapa persoalan. Dalam beberapa peraturan telah di atur bahwa pengusaha harus membayarkan upah terhadap para pekerjanya dengan ketentuan upah minimum. Ketika pekerja telah di pekerjakan dan diberikan upah di bawah ketentuan upah minimum secara terus menerus, tentu tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang membantu kepentingan dan kesejahteraan terhadap para pekerja tersebut

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, berikut rumusan masalah yang akan diuraikan dalam pembahasan dalam artikel ini:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Hak Pekerja Atas Pemberian Upah Dibawah Minimum Upah Provinsi?
2. Bagaimana Hak-Hak Pekerja Atas Tenaga Kerja?

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yaitu menggunakan menginventarisasi, mengkaji, serta menganalisis, dan memahami hukum sebagai perangkat peraturan perundang-undangan atau adat norma positif didalam sistem kehidupan manusia. Spesifikasi Penelitian yaitu penelitian deskriptif analitis yang artinya penelitian untuk mendeskripsikan alur komunikasi ilmiah serta menganalisis problem pemberian upah di bawah standar minimum upah provinsi yang akan disajikan secara deskriptif.

## PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Hak Pekerja Atas Pemberian Upah Dibawah Minimum Upah Provinsi

Upah merupakan hak pekerja/buruh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja /buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Masalah perlindungan upah juga telah dihasilkan dalam Konvensi ILO Nomor 100/1951 yaitu tentang Pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*) yang diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor : 80 tahun 1957. Inti dari konvensi ini adalah :

- a. Upah meliputi upah/gaji pokok/Upah Minimum dan pendapatan apapun juga dibayar langsung atau tidak, termasuk barang.
- b. Negara harus menjamin tidak adanya diskriminasi pengupahan bagi laki-laki dan wanita.
- c. Perlu dilakukan penilaian pekerjaan yang obyektif oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Penetapan upah minimum adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada pekerja yang sekaligus merupakan jaring pengaman (safety net) agar upah pekerja tidak jatuh ke level terendah. Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar yaitu:

- a. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
- b. Regulasi terkait perlindungan upah

Regulasi terkait mekanisme penetapan pengupahan diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut :

- a. Penetapan Upah Minimum di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota (pasal 88)
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/ perundingan kolektif (pasal 91)
- c. Penerapan struktur dan skala upah (pasal 92 ayat 1)
- d. Peninjauan Upah secara berkala (pasal 92 ayat 2)

Sedangkan regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2013 pasal 88 ayat (2) yaitu bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memnuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Disamping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang undang) pemerintah membuat aturan pelaksananya dalam bentuk keputusan menteri maupun peraturan menteri.

Pengaturan pengupahan, termaktub dalam Pasal 81 ayat (25) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mengubah Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan menjadi menegaskan bahwa pengaturan pengupahan yang berlaku, ditetapkan bersama atas adanya kesepakatan yang muncul antara pengusaha dan pekerja/buruh ataupun serikat pekerja/senarikat buruh dan nominalnya dilarang lebih rendah dari nominal diatur pada ketentuan pengupahan yang berlaku sesuai dengan keteapan dalam peraturan perundang-undangan. Bahkan, pada ayat (5) pasal tersebut menentukan apabila kesepakatan yang telah ditetapkan itu ternyata lebih rendah ataupun bertentangan dengan

ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan itu batal demi hukum. Pengaturan terkait pengupahan pun dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan.

Ditetapkannya kebijakan upah minimum, ialah sebagai salah satu perwujudan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak. Ketentuan yang tercantum pada Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan), pengertian upah minimum ialah upah bulanan paling rendah yakni upah yang diberikan dan terlepas dari tunjangan/upah pokok yang disertai tunjangan tetap. Pada Pasal 23 ayat (3) PP Pengupahan ditentukan pengusaha tidak boleh membayarkan upah kepada pekerja/buruhnya dengan nominal yang lebih rendah dari upah minimum. Ketentuan terkait upah minimum ini diberlakukan untuk Pekerja/Buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun pada berusahaan yang bersangkutan. Upah Minimum terdiri atas UMP dan UMK yang selanjutnya disingkat UMK dan UMP. Berkaitan dengan penerapannya, Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja ialah UMK. Jika tidak terdapat penetapan UMK, maka berlaku UMP.

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang selanjutnya disebut dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020, dijelaskan sebagai berikut:

1. Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - Upah minimum
  - Struktur dan skala upah
  - Upah kerja lembur
  - Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
  - Bentuk dan cara pembayaran upah
  - Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil kerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluargannya secara wajar, yang meliputi makanan dan minimum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pasal 190 Ayat (2) menyatakan Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:

- a. Teguran
- b. peringatan tertulis
- c. pembatasan kegiatan usaha
- d. pembekuan kegiatan usaha
- e. pembatalan persetujuan
- f. pembatalan pendaftaran
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. pencabutan ijin.

Pasal 81 angka (25) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menegaskan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senarai buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam Peraturan Perundangundangan.

Dalam hak kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Lebih lanjut dalam Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.” Upah minimum yang dimaksud berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 81 angka (63) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Adapun upaya hukum bagi pekerja terhadap perselisihan hak terkait upah pekerja di bawah upah minimum. Upaya hukum yang dapat dilakukan yakni sebagai berikut:

- a. Penyelesaian Bipartit**
- b. Penyelesaian Mediasi**
- c. Penyelesaian Melalui Pengadilan**

Menurut Pasal 31 PP Pengupahan UMK ini ditetapkan setelah UMP dan harus lebih tinggi daripadanya. Usaha mikro dan usaha kecil yang ditetapkan dengan aturan untuk dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Faktor tersebut merupakan faktor yang terdapat pada Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (PP Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM). Faktor tersebut yakni jika usaha mikro dan kecil tersebut mengandalkan sumber daya tradisional dan/atau apabila usaha mikro dan kecil itu tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak pula padat modal.

Upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil dan ketentuan tersebut termasuk dalam perubahan UU Cipta Kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 81 ayat (25) UU Cipta Kerja yang menambahkan 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Pasal 36 PP Pengupahan dan Pasal 101 ayat (1) PP Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM. Pasal 36 PP Pengupahan menyatakan upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan yang dibuat dan disepakati oleh Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di perusahaan dengan beberapa ketentuan. Ketentuan pertama yakni, upah tersebut haruslah memiliki nominal yang minimal yakni sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di skala tingkat provinsi. Ketentuan kedua yakni nilai upah yang disepakati harus berada pada nominal paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di skala tingkat provinsi. Data yang berkaitan dengan rata-rata konsumsi masyarakat serta garis kemiskinan tersebut

menggunakan data dari lembaga yang berwenang di bidang statistik yang dalam hal ini ialah BPS.

### **Hak-Hak Pekerja Atas Tenaga Kerja**

Pada hakikatnya pekerja wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan Industri tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak para pengusaha. Keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pihak adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja (Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, 2017 : 20).

Kebijakan terkait pengupahan merupakan salah satu usaha atau upaya perwujudan hak pekerja/buruh agar adanya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang dimaksud itu meliputi beberapa hal yakni ketentuan upah minimum, struktur serta skala upah, upah ketika melaksanakan pekerjaan lembur, upah ketika pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau pekerja/buruh itu memiliki alasan tertentu yang menyebabkannya tidak melaksanakan pekerjaan, skema bentuk serta cara pembayaran upah, hal yang dapat diperhitungkan dengan adanya upah, dan upah yang ada sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pada prinsipnya, pengaturan terkait pengupahan hendaknya ditetapkan berdasarkan adanya kesepakatan yang muncul antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh. Nominal upah dalam kesepakatan tersebut juga harus ditetapkan sesuai ketentuan yakni tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan. Jika lebih rendah, maka kesepakatan itu menjadi batal demi hukum dan secara otomatis ketentuan pengupahan pun berlaku sesuai peraturan perundang-undangan. Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam penerapan terkait sistem pengupahan yang tidak diskriminatif. Kebijakan upaya perwujudan hak pekerja/buruh atas kehidupan yang layak berupa adanya pengupahan merupakan salah satu program strategis nasional. Pemerintah Daerah pun melaksanakan kebijakan pengupahan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh pusat.

Dalam kontek pekerja, upah pekerja merupakan komponen pendapatan permanen. Upah selalu berkaitan dengan istilah upah rill dan upah nominal. Upah yang diterima pekerja disebut dengan upah nominal (nominal wage). Upah riil (real wage) adalah upah yang telah diperhitungkan dengan daya beli dari upah yang diterima atau upah nominal. Harga barang dan jasa akan mempengaruhi daya beli dari upah pekerja. Bisa saja upah nominal pekerja mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi karena biaya hidup naik, maka daya beli dari upah pekerja bisa lebih rendah dari tahun sebelumnya. Meskipun ada kenaikan, tingkat kenaikan upah riil tidak seberapa dibandingkan dengan upah rill tahun sebelumnya.

Jadi upah tenaga kerja mempengaruhi eksistensi kehidupan minimal para pekerja. Artinya semakin besar upah yang diterima oleh pekerja maka tingkat kemakmurannya akan meningkat, sebaliknya jika upah pekerja semakin kecil maka tingkat kemakmuran pekerja akan semakin rendah pula. Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah. Adapun skala upah

adalah kisaran nilai nominal untuk setiap kelompok jabatan. Dasar pertimbangan untuk menyusun struktur upah terdiri atas:

1. Struktur organisasi.
2. Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan.
3. Kemampuan Perusahaan.
4. Biaya keseluruhan tenaga kerja
5. Upah minimum.
6. Kondisi pasar.

Sedangkan dalam penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu:

1. Skala tunggal, yaitu skala upah dengan ketentuan setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama.
2. Skala ganda, yaitu skala upah dengan ketentuan setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi.

Besarnya kontribusi pekerja terhadap struktur dan skala upah dapat dilihat dari 2 (dua) sisi, yaitu:

1. Nilai jabatan / bobot pekerjaan.

Nilai jabatan merupakan perbandingan relatif suatu jabatan terhadap jabatan-jabatan lainnya yang ada dalam satu perusahaan. Nilai jabatan dapat diperoleh melalui satu tahapan kegiatan yaitu evaluasi jabatan yang merupakan bagian dari proses penyusunan struktur dan skala upah yang adil. Dikatakan adil, karena melalui proses ini dapat dihasilkan tingkat upah untuk setiap jabatan yang sebanding dengan nilai jabatan tersebut. Artinya setiap jabatan yang bobotnya sama akan diberikan upah yang sama, dan jabatan yang bobotnya lebih tinggi akan diberikan upah yang lebih tinggi. Proses ini dilakukan untuk mencapai keadilan internal (internal equity).

2. Orangnya / Pemegang Jabatan

Besarnya kontribusi pekerja dalam menghasilkan barang dan jasa juga bisa dilihat dari orangnya / pemegang jabatan. Dalam praktiknya dapat saja terjadi dua orang dengan posisi jabatan yang sama, akan tetapi kuantitas hasil kerjanya berbeda. Artinya yang satu mempunyai kontribusi yang lebih besar dari yang lain. Jika dikembalikan kepada filosofi upah sebagai imbalan, tentu tidak adil jika ke dua orang tersebut diberikan imbalan yang sama walaupun keduanya berada pada posisi jabatan yang sama. Oleh karena itu, selain melakukan evaluasi terhadap pemegang jabatan. Penilaian terhadap pemegang jabatan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja atau pengukuran produktivitas individu. Hal ini dilakukan untuk mencapai keadilan individual.

Tingkat upah dalam struktur dan skala upah yang dihasilkan melalui tahapan proses evaluasi jabatan merupakan upah pokok yang sifatnya tetap. Hal ini dapat dipahami karena nilai jabatan bersifat statis, karena kriteria pengukuran yang ditetapkan tidak dipengaruhi oleh individu pemegang jabatan. Sedangkan produktivitas / kinerja seseorang dapat saja berubah dari waktu ke waktu, karena dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor individu, seperti motivasi kerja, gizi, budaya kerja dan kondisi kesehatan pekerja. Oleh karena itu, bagian upah yang didasarkan pada tingkat kinerja / produktivitas pekerja seyogyanya juga bersifat tidak tetap atau disesuaikan dengan tingkat kinerja / produktivitas kerja pada periode yang sama.

## PENUTUP

Pemberian upah kepada seluruh tenaga kerja di seluruh Indonesia memiliki regulasi tersendiri agar setiap pengusaha atau perusahaan memiliki pedoman atau kaidah yang terbijaksana dalam menentukan upah bagi karyawan mereka. Regulasi pemberian upah diatur di dalam undang-undang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah masuk kedalam salah satu substansi Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Bab IV Bagian Ketenagakerjaan. Disana dijelaskan bahwa setiap pengusaha tidak diperkenankan membayar upah di bawah besaran Upah Minimum Provinsi wilayah masing-masing yang sudah ditetapkan oleh Gubernur setempat. Upah Minimum Provinsi atau yang selanjutnya disebut UMP adalah standar upah minimum yang digunakan pengusaha untuk membayar para karyawan perusahaan di taraf Provinsi. Hal ini diatur dalam Pasal 88E Ayat (2) UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”.

Adapun tujuan dari dibuatnya UMP bagi pekerja adalah melindungi diri dari tindakan eksplorasi atau kesewenang-wenangan perusahaan. Sebab perusahaan wajib membayar pekerja sesuai standar pemerintah dan akan menerima sanksi apabila melanggarinya. Sedangkan bagi perusahaan adalah meningkatkan daya saing perusahaan. Apabila suatu industri mampu membayar pekerjanya minimal sebesar UMP atau lebih, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan menghasilkan profit dengan baik. Sehingga nilai perusahaan di mata industri, kompetitor, dan investor pun akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

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

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

Djumadi, Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004

Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015, hlm. 2-11.

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016

Sidauruk, Markus. Kebijakan Pengupahan Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah layak. Bumi Intitama Sejahtera Jakarta, 2013

Indonesia. *Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Pasal 88. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Diaskes dari <https://heylawedu.id/blog/pengusaha-membayar-upah-di-bawah-ump-umk> . Pada tanggal 1 januari 2023, pukul 16.42 wita

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'jure Universitas Singaperbangsa Karawang Vol. 3 No. 1, Juni 2017. Hlm. 20

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang