

ANAYASA

(Journal of Legal Studies)

E-ISSN: 2987-9965

Vol.1, No. 1, Juli 2023

ANALISIS HUKUM PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UMR BAGI PEKERJA PKWT: PERLINDUNGAN HAK DAN KONSEKUENSI HUKUM BAGI PENGUSAHA

^{*1}Fajar Rachmad Dwi Miarsa, ²Hardi Anugrah Santoso, ³Sahri Trigiantoro,
⁴Asri Wijayanti

^{*1,2,3,4}Universitas Maarif Hasyim Latif

Email: ¹fajar_rahmad@dosen.umaha.ac.id,

²hardi_anugrah_santoso@student.umaha.ac.id, ³sahri_trigiantoro@student.umaha.ac.id,

⁴asri.wijayanti@dosen.umaha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah tentang akibat hukum daripada pengusaha yang membayar pekerja dibawah Upah Minimum Regional. Kejadian ini merupakan salah satu faktor penting yang seharusnya menjadi perhatian pemerintah dalam hal pengawasan pelanggaran ketenagakerjaan. Karna sampai saat ini pelanggaran ini masih marak di dunia kerja yang menekan kesejahteraan pekerja tanpa memperdulikan hak-haknya. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah menggunakan metode normatif sesuai dengan hukum normatifnya yang bersumber dari objek telaah (*ontology*) ilmu hukum yang berupa tata hukum positif, yaitu pada sistem aturan hukum yang sudah ada dan berlaku pada suatu wilayah tertentu. Hukum ketenagakerjaan menimbulkan berbagai persoalan salah satunya adlam pada pembayaran upah yang rendah tidak sesuai dengan undang-undang. Aturan upah pada pekerja PKWT telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, selanjutnya pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Upah Minimum Tahun 2023. Namun adanya ketentuan dari UU tersebut bukan menjadi landasan dasar pengusaha dalam menjalankan kewajibannya atas upah terhadap pekerja tetapi malah mengabaikan ketentuan tersebut.

Kata kunci: Pekerja, perlindungan, konsekuensi

Abstract

The purpose of this study is about the legal consequences of employers who pay workers below the Regional Minimum Wage. This incident is one of the important factors that should be of concern to the government in terms of supervision of labor violations. Because until now this violation is still rampant in the world of work which suppresses the welfare of workers without caring about their rights. The research method used in the preparation of this research is to use normative methods following its normative law which is sourced from the object of study (ontology) of legal science in the form of a positive legal system, namely in the system of legal rules that already exist and apply in a certain area. Labor law raises various problems, one of which is the fact that the

payment of low wages is not following the law. Wage rules for PKWT workers have been regulated in Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations instead of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation, subsequently in Government Regulation Number 36 of 2021 and Regulation of the Minister of Manpower Number 18 of 2022 concerning the Minimum Wage in 2023. However, the existence of the provisions of the law is not the basic basis for employers in carrying out their obligations on wages to workers but instead ignores these provisions.

Keywords: workers, protection, consequences

PENDAHULUAN

Hukum di Indonesia saat ini sangat memperhatikan, tidak sedikit persoalan rasa keadilan masyarakat diabaikan dalam penegakan hukum di Indonesia. Penegakan hukum sudah sejak lama menjadi persoalan serius bagi masyarakat Indonesia, hal ini menimbulkan dampak-dampak serius dalam sistem hukum Indonesia yang masih banyak terjadi penyalahgunaan wewenang oleh para penegak hukum dan juga pelanggaran yang dilakukan banyak pihak baik secara individu maupun korporasi. Dalam konteks pembuatan aturan hukum hubungannya dengan lembaga-lembaga hukum baik di tingkat pusat maupun daerah, sebagian besar kinerjanya masih belum profesional dan belum mengarah pada pelaksanaan hukum yang sesungguhnya (Widyarini, 2020).

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan sehingga harus diatur sedemikian rupa agar dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Persoalan yang paling mendasar dan menjadi impian bagi pekerja adalah terciptanya suasana kerja yang harmonis, dinamis, demokratis, dan berkeadilan. Namun amatlah disayangkan hal tersebut masih jauh dari harapan pekerja. Pengusaha dan pekerja mempunyai cara pandang yang berbeda dalam menyikapi hubungan kerja yang harmonis, dinamis, demokratis dan berkeadilan (Wulida, 2019).

Tidak bisa dipungkiri bahwa ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, pemerintah dan legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) (Yudiastawan & Purwanti, 2019).

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 salah satunya dalam hal pemberian

upah pekerja atau buruh. Pengertian pekerjamenurut Imam Soepomo, adalah tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya pekerja. Pekerja/buruh memperoleh pekerjaannya dari perseorangan, pengusaha, badan hukum, serta badan-badan hukum lainnya, badan hukum, yang dimiliki baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan 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 (Khoirul, 2023).

Pemerintah menetapkan kebijakan terkait pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh agar penghasilan mereka dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan tersebut antara lain sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu (Ernidiswan et al., 2023).

Dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 di jelaskan secara spesifik terkait upah yang di terima pekerja, dengan menyesuaikan jam kerja yang di peroleh dan perusahaan tetap harus sesuai undang-undang dalam mengupah pekerja, besar maupun kecil tetap harus sesuai UMR yang di tetapkan di setiap daerah, perusahaan dilarang memberi upah di bawah upah minimum dalam konteks pekerjaan alih daya. Maka dalam hal ini pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan demi kesejahteraan para pekerja. Tetapi pada kenyataannya jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi para pekerja masih menjadi mimpi bagi sebagian orang. Karena tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan. Kebanyakan Perusahaan masih membatasi siapa saja yang dapat mendapat jaminan kesejahteraan (Amiruddin, 2022).

Namun bagi pengusaha yang terpenting adalah terciptanya efisiensi di segala bidang termasuk biaya tenaga kerja yang dikenal dalam hukum ekonominya, bagaimana dengan modal yang sekecil-kecilnya bisa mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pekerja bagaimana kesejahteraan pekerja dapat terjamin melalui kenaikan gaji, insentif, bonus dan lainsebagainya tanpa memperhatikan kondisi perusahaan.(Wulandari, 2023) Upah Minimum Regional (UMR) merupakan standar gaji minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh. Pemberian upah di bawah UMR kepada pekerja/buruh, termasuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), seringkali menjadi perdebatan dan menimbulkan permasalahan hukum (Desika, 2023).

Dalam pengkajian penelitian, hal terpenting menjadi latar belakang permasalahan ini adalah ketidakpatuhan pengusaha sebagai penyedia lapangan kerja yang membuat aturan seenaknya sendiri tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerja dan melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tentunya keadaan ini menjadi hal yang biasa dikalangan pengusaha dan menekan kesejahteraan pekerja dengan mengurangi hak-haknya. Faktor lain juga berlaku ketika hal tersebut terjadi, pekerja hanya bisa tunduk pada aturan dari pengusaha tersebut dan mayoritas pekerja memilih untuk diam daripada mendemonstrasikan kejadian demikian.

METODOLOGI

Menurut Dawson, metodologi adalah filosofi atau prinsip-prinsip umum yang menjadi petunjuk suatu penelitian. Metodologi adalah pendekatan menyeluruh untuk mempelajari topic dan memasukkan isu-isu yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian hukum normatif digunakan sebagai metode penelitian ini dengan pendekatan perundang-undangan sesuai ilmu hukum normatifnya. Dikatakannya pula bahwa "sifat normatifnya ilmu hukum ini bersumber dari objek telaah (*ontology*) ilmu hukum berupa tata hukum positif, yakni sistem aturan hukum yang ada pada suatu waktu tertentu dan berlaku dalam suatu wilayah tertentu" (Suyanto, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam praktik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, sudah jamak diakui bahwa aturan hukum tidak bisa dijadikan satu-satunya faktor yang berpengaruh pada situasi dan kelayakan kerja. Banyak faktor lain yang juga mempengaruhi, seperti bagaimana pelaksanaan aturan hukum tersebut. Meski begitu, ada atau tidaknya pengaturan hukum dalam suatu hubungan kerja tetap saja memiliki pengaruh terhadap hak-hak dasar yang diterima oleh pekerja dalam hubungan kerja (Izzati, 2021). Pengertian ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Semua hal yang dimaksud di sini adalah sebelum orang bekerja, selama atau ketika orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja. Sesudah orang bekerja dalam hal ini adalah bukan setelah dia pulang dari tempat kerja, tapi setelah pekerja dinyatakan pensiun. Dari pengertian ketenagakerjaan tersebut, dapat dikatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Artinya yang dipelajari atau dimuat dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan sebelum orang bekerja, selama orang bekerja dan sesudah orang bekerja. Beranjak dari pengertian tersebut, hal yang paling banyak diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan ini adalah selama atau ketika orang sedang aktif bekerja (Telaumbanua, 2019).

A. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, di mana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sah-nya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi.

Subekti menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja

memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah (Dr. Niru Anita Sinaga, SH, 2014).

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni: perjanjian; antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Verlantino, 2017).

Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja (Pohan, 2020). Dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja, dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Unsur dari PKWTT ini, yaitu:
 - a Pihak yang membuat Perjanjian kerja ini terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Namanya saja perjanjian kerja, maka otomatis perjanjian pasti terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja. Pembuatan dan penandatanganan perjanjian kerja ini tidak mungkin diwakili oleh pihak lain.
 - b Hubungan kerja Perjanjian kerja ini melahirkan hubungan kerja antara pembuat perjanjian yaitu pekerja dan pemberi kerja. Hubungan kerja yang ada melahirkan perbedaan posisi antara pekerja sebagai bawahan dan pemberi kerja sebagai atasan. Tidak mungkin sebaliknya, karena memang kodrat daripada pekerja yakni sebagai bawahan yang bekerja kepada pemberi kerja.
 - c Bersifat tetap Unsur ini menjadi hal yang urgen dalam PKWTT karena bersifat tepat artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan waktunya tidak menentu. Waktu tidak menentu ini artinya jenis pekerjaan yang diperjanjikan tidak diketahui atau bahkan tidak akan pernah selesai sehingga jenis pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus alias bersifat tetap karena itu merupakan rutinitas pekerja setiap hari sampai pada batas usia pensiun.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Syarat PKWT ini, yaitu:
 - a Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara;

- b Pekerjaan yang diperkirakan selesai paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi pekerjaan tersebut diperkirakan selesai paling lama 3 (tiga) tahun;
- c Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan;
- e Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap; dan/atau
- f Dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Berdasarkan kedua jenis perjanjian kerja tersebut, secara profesional dapat dikatakan bahwa PKWTT hanya dapat dilakukan oleh pekerja untuk satu pekerjaan saja. Sedangkan PKWT dapat dilakukan oleh pekerja untuk dua jenis pekerjaan atau lebih. Secara umum, ketika pekerja menjalankan lebih dari dua jenis pekerjaan secara PKWT ini tidak melanggar perjanjian kerja oleh karena PKWT ini sifatnya secara insidental karena tidak dilakukan secara rutin atau tetap, dan waktu melakukan pekerjaan bukan di waktu yang bersamaan (Avianto et al., 2022).

Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu,” yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Purnama, 2021).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain : Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua; Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia; Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu; Paling lama tiga tahun termasuk jika ada perpanjangan atau perbaharuan; Pembaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian; Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap; Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, Upah dan syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan perturan perundang-undangan (Shalihah, 2016).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 syarat materil diatur dalam pasal 52, pasal 55, pasal 58, pasal 59, dan pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam pasal 54 dan 57. Seperti dalam pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaan dalam PKWT tersebut batal demi hukum.

Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa suatu perusahaan hanya diizinkan/diperbolehkan melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tenaga Kerja Kontrak namun untuk tenggang waktunya terbatas, yakni maksimal 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun, dan dapat dilakukan perbaharuan setelah masa tenggang 30 hari sejak berakhirnya perjanjian

kerja yang lama dengan masa kerja maksimal 2 (dua) tahun yang dapat dilakukan hanya 1 (satu) kali, sehingga total waktu maksimal bagi Tenaga Kerja Kontrak adalah 5 (lima) tahun. Sehingga apabila Tenaga Kerja Kontrak telah melewati waktu lebih dari 5 (lima) tahun atau lebih 1 (satu) hari pun dari jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati, maka secara peraturan perundang-undangan yang berlaku pekerja tersebut harus diganti statusnya menjadi Tenaga Kerja Tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (William, 2020).

B. Hak Upah Pekerja

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja dan pengusaha. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau bentuk lainnya sesuai kesepakatan, atau dalam bentuk tunai tetapi dengan barang sesuai kebutuhan pekerja. Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja (Fitriani et al., 2022).

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang- undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Terdapat Asas-asas dalam Pengupahan:

1. Asas *no work no pay*

Asas *no work no pay* yaitu asas yang terdapat dalam sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Bahwa konsepsi awal perkembangannya seperti tidak ada pekerjaan, tidak ada upah yang tetap dipertahankan setelah lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang. Penerapan asas *no work no pay* secara dogmatis dalam hukum positif diatur secara khusus.

2. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas Kebebasan berkontrak terdapat dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata. Kebebasan dalam membuat perjanjian dimana para pihak dapat dengan bebas mengatur hak dan kewajiban dalam perjanjian yang disepakati. Menurut Subekti dalam Bukunya Hukum Perjanjian, Asas Kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Kebebasan berkontrak bukan berarti para pihak dapat membuat kontrak (perjanjian) secara bebas, akan tetapi tetap mengindahkan syarat-syarat sahnya perjanjian, baik syarat umum sebagaimana yang ditentukan oleh pasal 1320 KUHPerdata, maupun syarat khusus untuk

perjanjian-perjanjian tertentu. Keberadaan asas kebebasan berkontrak ini tentu saja bukan berarti kebebasan tanpa batas. Bahwa asas kebebasan berkontrak tetap dibatasi, yang pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum atau public policy yang berlaku di wilayah tersebut. (Muhamad Gilang Aditya Sasangka, 2023).

Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan di masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebaiknya sesuai dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut *take home pay* (Suhartini, 2020).

Dalam dunia ketenagakerjaan, upah dan pesangon merupakan masalah yang krusial. Kebijakan yang kurang adil, wajar, dan tidak profesional kebijakan terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan instabilitas antara pekerja dan perusahaan. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap upah dan pesangon akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah dan pesangon secara adil, wajar, dan profesional. Pengaturan upah dan pesangon tidak hanya sebatas teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas proses dan mekanisme upah dan pesangon itu diterapkan (Möhö, 2022). Kebijakan penetapan upah disesuaikan dengan perkembangan di masyarakat dan sesuai pertumbuhan ekonomi sehingga kebijakan tentang pembayaran upah bisa berubah, baik di tingkat wilayah kota dan kabupaten dan provinsi:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di suatu provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada pekerja di lingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/ kota. UMK ditetapkan gubernur atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/wali kota. Selambat-lambatnya tanggal 21 November setiap tahunnya dan setelah penetapan UMP.

Kebijakan pengupahan diatur Dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

1. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya Mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak
 - e. Melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - h. Upah sebagai dasar perhitungan ataupun pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan peraturan yang ditetapkan diatas, maka kebijakan penetapan upah menjadi sarana yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya serta mencapai kesejahteraan pekerja/buruh. Oleh karena itu pengusaha serikat Pekerja/serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Mahila, 2017).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Seiring disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja terdapat sejumlah ketentuan mengenai pengupahn minimum pada Undang- Undang Ketenagakerjaan yang diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Salah satu perubahan yang signifikan adalah terkait jenis-jenis upah yang diatur dalam pasal tertentu. Sebagai contoh, Pasal 88 ayat (3) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal 88 ayat (3) tersebut sebelumnya mungkin memiliki peraturan yang lebih sederhana atau terbatas terkait kebijakan pengupahan. Setelah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja, pasal tersebut mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan pengupahan secara lebih komprehensif. Ketentuan baru dalam pasal ini mencakup beberapa hal penting, seperti penetapan upah minimum, struktur dan skala upah, besaran upah untuk kerja lembur, serta pengaturan upah dalam situasi di mana pekerja tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu. Pasal ini juga merinci tentang bentuk dan cara pembayaran upah, serta hal-hal lain yang dapat diperhitungkan dalam perhitungan upah. Terakhir, pasal ini mencakup upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya yang terkait dengan ketenagakerjaan (Satria Hadi Wibowo, 2023).

Pengaturan tentang upah minimum ini ditegaskan dalam Pasal 88C Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Upah minimum terdiri atas: Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi dan Upah minimum berdasarkan kabupaten/kota. Pada Pasal 88C ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang, juga mengatur bahwa pada keputusan Gubernur harus disebutkan minimum upah yang harus diberikan kepada para pekerja dan tidak boleh lebih rendah dari minimum upah yang telah ditetapkan. (Islamuddin, 2023) Namun adanya pengecualian pada pada Pasal 88C Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang tersebut, yakni dimana para pelaku usaha mikro dan kecil dalam memberikan upah tidak mengikat dengan ketentuan pemberian upah minimum sehingga pemberian upah kepada pekerja didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha ketika sebelum bekerja. Pemberian kebijakan upah minimum ini merupakan bagian untuk mencukupi kebutuhan hidup bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya.

Maka dari itu aturan pemberian upah kepada pekerja harus patokan untuk suatu perusahaan memberikan upah yang layak bagi para pekerjanya. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tetap tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Suci Amalia, 2024). Apabila antara pekerja dengan pengusaha telah melaksanakan mediasi dan tetap mengalami kegagalan, maka pihak pekerja yang hak-haknya tercurangi dalam hal pengusaha membayarkan upah di bawah upah minimum dapat mengajukan gugatan pada pengadilan negeri sebagai upaya akhir. Pengadilan negeri akan secara khusus memberikan perkara ini kepada pengadilan hubungan industrial. Yang mana pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Hal ini diterangkan dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja yang mendapatkan upah di bawah upah minimum dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan negeri agar hak-hak yang tercurangi dapat terpenuhi. Pengajuan gugatan ini merupakan upaya akhir yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mendapat upah di bawah upah minimum. Yang mana pembayaran upah di bawah minimum merupakan tindakan pelanggaran terhadap Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyatakan yakni “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum”. Sebenarnya pengaturan pembayaran upah kepada pekerja ini ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, maka hal itu tidak boleh lebih rendah ataupun bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Islamuddin, 2023).

Apabila kesepakatan pemberian upah antara pekerja dengan pengusaha lebih rendah dan bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-

undangan yang berlaku maka akan berakibat batal demi hukum. Hal ini telah diatur dalam Pasal 88 A ayat (3), (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Selain berakibat batal demi hukum, apabila kesepakatan pemberian upah antara pekerja dengan pengusaha lebih rendah dan bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, ataupun pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum maka berdasarkan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, pengusaha akan dikenai sanksi berupa pidana penjara selama 1 hingga 4 tahun atau pidana denda sebanyak Rp. 100.000.000,00 hingga Rp. 400.000.000,00.

Agar pengusaha mau melaksanakan sanksi yang ada dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ini maka pekerja wajib melakukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan agar nantinya pengadilan yang menetapkan penjatuhan sanksi terhadap pengusaha yang membayar upah di bawah minimum atau yang melanggar ketentuan Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Ahmad Irfan Zulianto, 2023).

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

Dalam PP No. 36 Tahun 2021, terdapat penjelasan yang cukup signifikan mengenai jenis-jenis upah minimum yang berlaku di Indonesia. Pertama, terdapat Upah Minimum Provinsi, yang mengacu pada standar upah minimum yang berlaku di tingkat provinsi. Upah Minimum Provinsi ini ditetapkan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti biaya hidup dan tingkat inflasi di provinsi tersebut. Kedua, ada Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu. Jenis upah ini berkaitan dengan upah minimum yang berlaku di tingkat kabupaten atau kota tertentu di Indonesia, dan penentuannya juga melibatkan pertimbangan faktor-faktor tertentu yang relevan (Yasyfa & Effendy, 2022). Selain itu dalam PP No. 36 Tahun 2021 diatur pula mengenai pelaksanaan pemberian upah minimum bagi buruh atau pekerja di Indonesia. Ketentuan utamanya adalah bahwa perusahaan atau pemberi kerja tidak diizinkan memberikan upah yang lebih rendah daripada upah minimum yang telah ditetapkan. Upah minimum ini berlaku untuk buruh atau pekerja yang telah bekerja kurang dari dua belas bulan di suatu perusahaan. Sedangkan, untuk para buruh atau pekerja yang telah memiliki masa kerja selama dua belas bulan atau lebih di perusahaan yang sama, diterapkan struktur dan skala upah yang berbeda. Struktur dan skala upah ini merupakan panduan bagi pengusaha dalam menentukan besaran upah untuk pekerja yang memiliki masa kerja yang lebih lama (Alvian, 2023).

Dalam menentukan struktur dan skala upah ini, pengusaha harus mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan serta produktivitas pekerja. Dengan demikian, PP No. 36 Tahun 2021 memberikan dasar yang jelas mengenai pembayaran upah kepada buruh atau pekerja di Indonesia, dengan memperhatikan masa kerja mereka dan memastikan bahwa upah minimum yang ditetapkan tidak dilanggar. Selain itu, struktur dan skala upah memberikan panduan bagi perusahaan dalam menentukan upah yang adil untuk pekerja

yang telah memberikan kontribusi lebih lama kepada perusahaan. Aturan turunan dari Undang- Undang Cipta Kerja *a quo* menyatakan bahwa penetapan upah minimum akan lebih bergantung pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dengan kata lain, tidak lagi mengacu langsung pada konsep kebutuhan hidup layak seperti sebelumnya. Perubahan ini memiliki dampak yang signifikan pada sistem pengupahan di Indonesia (Rukmawati, 2021).

Sebelumnya, penetapan upah minimum cenderung didasarkan pada berbagai pertimbangan, termasuk biaya hidup yang layak bagi pekerja. Namun, dengan perubahan ini, aspek ekonomi dan ketenagakerjaan akan menjadi faktor penentu yang lebih dominan dalam menetapkan upah minimum. Hal ini dapat menciptakan dinamika yang lebih kompleks dalam penentuan upah minimum yang lebih sensitif terhadap perubahan ekonomi dan pasar tenaga kerja. Perubahan ini juga memunculkan berbagai diskusi dan perdebatan tentang dampaknya pada kondisi sosial dan ekonomi pekerja di Indonesia.

Sistem pengupahan di Indonesia tentu sudah diciptakan sedemikian rupa dengan perhitungan dan pertimbangannya dari berbagai aspek diantaranya kelayakan, kecukupan dan lain lain sehingga tujuannya dapat menciptakan Masyarakat yang berada dalam kehidupan yang sejahtera sebagai mana terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia khususnya mengenai pengupahan yang dispesifikasikan dalam PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.(Abas, 2022)

Terdapat beberapa standar minimum yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan upah buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Standar Minimum Upah Berdasarkan Satuan Waktu, Upah berdasarkan satuan waktu merupakan sistem pembayaran yang menentukan penghasilan seseorang berdasarkan durasi kerja. Menurut ketentuan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pengukuran upah per satuan waktu dapat dilakukan dalam bentuk per jam, harian, atau bulanan Berikut cara penentuan upah berdasarkan satuan waktu:
 - a Upah per jam, Bagi perusahaan yang menjalankan sistem upah per jam terdapat parameter yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja atau buruh yang bekerja secara paruh waktu dimana sistem pembayaran upah per jam didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
 - b Upah Harian, Dalam hal upah buruh ditetapkan secara harian, sebagaimana diatur di dalam Pasal 17 PP Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan terdapat ketentuan yang tergantung pada jumlah hari kerja dalam seminggu.
2. Standar Minimum Upah Berdasarkan Satuan Hasil, Dalam ekonomi tidak semua pekerja dibayar berdasarkan lama waktu bekerja. Pada jenis pekerjaan tertentu pekerja dibayarkan berdasarkan hasil yang diperoleh. Sistem upah menurut hasil atau satuan ditentukan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan pekerja dalam proses produksi.⁷⁰ Penentuan upah satuan hasil tersebut dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
3. Berdasarkan Struktur dan Skala Upah, Struktur dan skala upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Dalam penyusunan struktur dan skala upah terdapat beberapa metode yang dapat digunakan oleh pengusaha, antara lain metode rangking sederhana, metode titik dua

dan metode poin faktor. Metode penyusunan struktur dan skala upah tersebut dapat dipilih oleh perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan masing-masing.

4. Upah Minimum

- a. Upah Minimum Kabupaten/Kota, Menurut Pasal 30 PP No. 36 Tahun 2021, bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota dapat ditetapkan oleh Gubernur dengan syarat tertentu. Adapun syarat-syarat tersebut yaitu:
 - 1) Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir.
 - 2) Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir.
- b. Upah Minimum Provinsi, Pasal 27 PP No. 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa penetapan upah minimum provinsi dilakukan oleh Gubernur setiap satu tahun sekali dengan pertimbangan berdasarkan hasil perhitungan penyesuaian nilai upah minimum
- c. Pengecualian upah minimum terhadap usaha mikro dan kecil, Berdasarkan ketentuan Pasal 36 PP Nomor 36 Tahun 2021, upah minimum dapat dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dan adapun kriteria usaha mikro dan kecil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - 1) Usaha mikro Suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai usaha mikro apabila perusahaan tersebut memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah).
 - 2) Usaha kecil Suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai usaha kecil apabila perusahaan tersebut memiliki modal usaha lebih dari Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah). Meskipun upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil, upah pada usaha mikro dan kecil tetap ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan buruh. (Hayati, 2024).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 tentang Upah Minimum Tahun 2023.

Berkaitan dengan penetapan upah minimum, perkembangan terakhir yakni dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Upah yang diterima yang diterima pekerja atau buruh dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan upah atau dalam perjanjian perburuhan. Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu (Risfa, 2023). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PERMENAKER) No. 18 Tahun 2022

Pasal 1 tentang penerapan upah minimum tahun 2023, Upah Minimum merupakan upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan Upah Minimum tahun 2023 sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak Pekerja/Buruh mendapatkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Viana & Nurhayati, 2023).

Dalam hal demikian itu, buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan, di tempat pekerjaan tersebut harus dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, upah itu ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan. Sebagai wujud dari upaya dan kebijakan pemerintah dalam menetapkan UMP dan UMK telah disahkan Permenaker Nomor. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, dimana salah satu pertimbangan Permenaker tersebut menyebutkan bahwa kebijakan penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Permenaker ini diharapkan akan menjadi pedoman bagi sistem pengupahan nasional yang akan diterapkan oleh pemerintah Provinsi dan Kabupaten Kota diseluruh Indonesia (Fandrian & Rohmah, 2023).

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa penghitungan penyesuaian Nilai Upah menjadi sangat penting untuk menghitung Upah Minimum yang akan ditetapkan, bahkan pemerintah telah memberikan batasan angka. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) telah mengeluarkan Permenaker No. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 yang intinya kenaikan upah minimum maksimal sebesar 10 persen. Dalam Permenaker tersebut telah diatur formula perhitungan upah minimum 2023. Formula perhitungan upah minimum sesuai aturan baru tersebut telah mencakup variabel Inflasi. Selain itu, formula juga mencakup pertumbuhan ekonomi dan variabel alfa. Berdasarkan Permenaker tersebut diharapkan Dewan Pengupahan Daerah (Depeda) agar mematuhi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum 2023. dalam Pasal 7 Ayat 1 dijelaskan, penetapan atas Penyesuaian Nilai UM tidak boleh melebihi 10 persen. Hal itu ditegaskan lagi dalam Pasal 7 ayat 2. “Dalam hal hasil penghitungan penyesuaian nilai Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melebihi 10 persen, gubernur menetapkan Upah Minimum dengan penyesuaian paling tinggi 10 persen,” bunyi Pasal 7 ayat 2 (Pelle et al., 2024).

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah menetapkan kebijakan upah minimum tahun 2023 sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan aturan tersebut sudah mutlak bagi pengusaha untuk menjalankan aturan tanpa mengurangi penetapan upah minimum. Berdasarkan PERMENAKER Nomor 18 tahun 2022 perhitungan mengenai upah minimum didasarkan dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, Variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah dan indeks tertentu (Abdul & Hakim, 2023).

Ketentuan Hukum Pemberian Upah Bagi Pekerja PKWT

Tujuan hukum pada umumnya yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, maka diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum agar sesuai dengan tujuan tersebut, untuk itu diperlukan konsep hukum pidana dalam ketenagakerjaan agar tidak ada ketimpangan atau kesewenang-wenangan dari pengusaha terhadap pekerja. Hal itu berlaku sebaliknya. Pemerintah harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui saran pembentukan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan,

dikarenakan hukum ketenagakerjaan akan menjadi sarana untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri.

Sanksi pidana dalam delik pembayaran upah di bawah upah minimum yang diatur dalam Pasal 185 Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang menerapkan sanksi pidana minimum khusus di dalam ketentuannya. Pada dasarnya, para buruh telah dilindungi oleh negara dalam hal pembayaran upah yakni melalui ketentuan pidana yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang. Dengan adanya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, pasal 90 Undang Undang Ketenagakerjaan dihapuskan, dan diganti dengan Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 E ayat (2) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang (Hariyanti, 2022).

Meskipun para buruh telah dilindungi dengan adanya ketentuan pidana dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, namun seringkali terjadi bahwa permasalahan pembayaran upah di bawah upah minimum ini diarahkan ke ranah perdata, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Padahal, aturan dan mekanisme dari hukum pidana untuk menanggulangi pembayaran upah di bawah upah minimum sudah jelas, apabila banyak kasus yang terbawa ke PHI, para pelaku akan menjalankan kewajibannya untuk membayar kekurangan upah kepada korban, sedangkan ppidanaan ini sangat diperlukan dalam menanggulangi kasus pembayaran upah di bawah upah minimum yang dilakukan oleh terdakwa. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan ppidanaan untuk memberikan pelajaran dan pembinaan kepada pengusaha yang pada kenyataannya mampu untuk membayar upah pekerja berdasarkan upah minimum, namun tidak dijalankan (Sugiartha et al., 2021).

Terkait perlindungan hukum, Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Philipus M Hadjon “mengatakan bahwa Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Selanjutnya hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.” Perjanjian kerja dapat memiliki jangka waktu tertentu (PKWT) atau jangka waktu tidak tertentu (PKWTT) memiliki syarat kesepakatan

kedua belah pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum (Azis Abdul. et al., 2019).

Dalam konteks Hukum Ketenagakerjaan, Menurut Imam Soepomo perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan terhadap tenaga kerja agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing. Imam Soepomo, Membagi Perlindungan Tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik - baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka melanggar ketentuan yang berlaku dan dapat dikenakan sanksi. (Faris Al Suddes & Deddy Effendy, 2024).

Lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma keselamatan para pekerja/buruh yang harus mendapat perhatian serius dari semua kalangan termasuk tanggung jawab dari Negara untuk memberikan jaminan rasa aman, nyaman dan mendapatkan upah yang layak sesuai tingkat pekerjaan yang dibebankan kepada mereka Bersumber pada syarat pasal 185 ayat (2) UU 13/ 2003 jo. UU 11/ 2021, membayar upah lebih rendah dari upah minimum ialah tindak pidana kejahatan. Oleh sebab itu aksi ini bisa dilaporkan kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkatan Kabupaten/ Kota/ Provinsi (Aprilsesa et al., 2023).

Konsekuensi Hukum Bagi pengusaha Pemberi Upah di Bawah UMR Kepada Pekerja PKWT

Perumusan Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Cipta Kerja menyelipkan beberapa ketentuan baru mengenai upah minimum dimana di antara Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan diselipkan Pasal 88A-88F. Pada Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja menghadirkan kembali ketentuan yang sebelumnya ada dalam UU Cipta Kerja yang sudah dicabut yang mana pada ketentuan sebelumnya melarang Pengusaha atau Pemberi Kerja memberikan upah kepada Pekerja yang lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Upah minimum yang dimaksud diatur dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dan berlaku bagi pekerja yang telah masa kerja kurang dari 1 tahun di Perusahaan yang bersangkutan. Upah minimum berlaku bagi pekerja yang telah bekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan sesuai Pasal 88E ayat (2). Selain itu, dalam Pasal 81 angka 71 Undang-Undang Cipta Kerja

mengatur bahwa bagi pemberi kerja yang telah memberikan upah lebih besar dari ketentuan upah minimum yang ditetapkan sebelum disahkannya peraturan ini, maka pemberi kerja dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan (OCTA, 2023).

Perhitungan upah minimum ini melibatkan sejumlah faktor yang mencakup pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, serta indeks tertentu yang relevan. Dengan menghadirkan perubahan ini, Undang-Undang Cipta Kerja menggeser paradigma terkait dengan upah minimum, yang sekarang lebih bersifat dinamis dan berdasarkan variabel-variabel ekonomi yang berkaitan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada Pengusaha sambil tetap menjaga hak-hak dan perlindungan bagi Pekerja atau Buruh, terutama yang memiliki masa kerja yang lebih pendek. Pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum yang ditetapkan dalam Undang-Undang akan menghadapi hukuman yang lebih berat dari sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pengusaha agar mematuhi peraturan upah minimum yang berlaku saat ini. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Jaya, 2023).

Selain itu, pengusaha yang melanggar ketentuan ini juga dapat menghadapi tuntutan hukum dari pekerja atau serikat pekerja. Menurut Pasal 88 angka 66 Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha yang membayar upah pekerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000. Hal ini untuk memastikan bahwa pengusaha mematuhi peraturan upah minimum dan tidak melanggarnya. Dalam konteks hukum, pengaturan upah di bawah upah minimum pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja dapat dilihat sebagai upaya untuk lebih melindungi pekerja, sekaligus memberikan kepastian bagi pengusaha yang ingin mempekerjakan pekerja dengan upah di bawah minimum. Undang-undang ini memperkuat prinsip bahwa upah pekerja harus memenuhi standar minimum yang telah ditetapkan. Namun masa sekarang ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang melanggar penetapan pemberian upah minimum, terhadap perusahaan yang melanggar kesepakatan akan mempunyai sanksi hukum yang diatur dalam Pasal 88 A ayat 6 dan ayat 7 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Desika, 2023).

SIMPULAN

Pembayaran upah sesuai ketentuan perundang-undangan terhadap pekerja adalah permasalahan yang paling penting dalam dunia ketenagakerjaan. Pengaturan upah dalam undang-undang dikaitkan dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja namun seringkali keadaan ini dikesampingkan oleh pengusaha, sehingga membayar upah pekerja seenaknya bahkan tidak sesuai dengan perjanjian dan undang-undang. Berdasarkan perjanjian hubungan kerja kurang dari 1 tahun maka boleh membayar maksimum pada UMR dan jika lebih dari 1 tahun maka wajib membayar minimum UMR dan boleh lebih. Sanksi kepada pengusaha jika melanggar ketentuan itu maka dikenakan sanksi pidana penjara dari 1 tahun sampai 4 tahun atau pidana denda Rp 100.000.000 sampai dengan Rp 400.000.000.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, M. (2022). Dampak hilangnya upah minimum sektoral bagi pekerja pasca

berlakunya peraturan pemerintah (pp) no. 36 tahun 2021 tentang pengupahan juncto undang-undang no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja (omnibus law). *Prosiding Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 411–427.

Abdul, D., & Hakim, A. (2023). *Pendekatan White Collar Crime: Penanggulangan Tindak Pidana Pembayaran Upah Dibawah Minimum*. 12(1), 1–14.

Ahmad Irfan Zulianto, A. I. Z. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum. *Jurnal Penelitian Hukum*, 3(05), 1–23.

Alvian, R. (2023). Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum Dan Politik*, 1(4), 111–118.

Amiruddin, M. M. (2022). *Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Sistem Kontrak Outsourcing Di Pt. Mitra Tata Kerja Ponorogo*. IAIN Ponorogo.

Aprilsesa, T. D., Tahir, M., Aminah, S., & Marnita, M. (2023). Tinjauan Hukum Pemberian Upah Pada Buruh Dibawah Upah Minimum Provinsi. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 5(1), 585–592.

Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. *JURNAL ILMIAH LIVING LAW*, 14(2), 154–167.

Azis Abdul., Handriani Aan., & Basri Herlina. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 10, 59–74.

Desika, A. A. (2023). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Sektor Jasa Perhotelan (Studi Kasus Di Savana Hotel & Convention Malang)*.

Dr. Niru Anita Sinaga, SH, M. (2014). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2), 30–45.

Ernidiswan, E., Hukum, F., Iba, U., Kerja, U. U. C., Pengupahan, P. P., & Menteri, K. (2023). *Hukum Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Di Bawah Standar Minimum*. 15(2), 59–66.

Fandrian, M., & Rohmah, S. (2023). *Paradoks Implementasi Kebijakan Upah Minimum Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020*. 12(1), 175–194.

Faris Al Suddes, & Deddy Effendy. (2024). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Penetapan Upah Dibawah Upah Minimum di PT X Kota Tangerang berdasarkan Permenaker No 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Jo Uu No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 4(1), 96–503.

Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Sitorus, A. P. M. C., & Utomo, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2), 809–818.

Hariyanti, D. (2022). Penerapan Sanksi Pidana Atas Pelanggaran Pengupahan Ketenagakerjaan. *DEKRIT (Jurnal Magister Ilmu Hukum)*, 11(1), 62–82.

Hayati, P. (2024). *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Terhadap Pekerja Di New Menara Coffee*. UIN Ar-Raniry Fakultas Syariah dan Hukum.

Islamuddin, R. D. (2023). *Implementasi sistem pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Majalengka menurut pasal 88 E Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 ditinjau dari perspektif Siyasaah Maliyah*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290–303.

Jaya, P. (2023). *Hukum Mengajarkan Keadilan Bermartabat*.

Khoiril, H. (2023). *Analisis Yuridis Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pabrik Gula Pagotan Madiun*. IAIN Ponorogo.

Mahila, S. (2017). Kebutuhan Hidup Layak dan Pengaruhnya terhadap Penetapan Upah Minimum Provinsi Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 14(2), 42–51.

Möhö, H. (2022). Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Panah Keadilan*, 1(2), 117–127.

Muhamad Gilang Aditya Sasangka. (2023). *Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*. 9, 356–363.

OCTA, R. P. (2023). *Perlindungan Buruh Dalam Sistem Kerja Gig Economy*.

Pelle, P. J., Maramis, R., & Lambonan, M. L. (2024). *Implementasi Ketentuan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Buruh*. 1.

Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60–71.

Purnama, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL)*, 2(1), 74–86.

Risfa, I. N. (2023). Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 163–173.

Rukmawati, A. (2021). *Analisis Pemenuhan Hidup Layak Bagi Pekerja Dalam Kebijakan Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*.

Satria Hadi Wibowo, R. (2023). Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Pekerja Di Bawah Upah Minimum Oleh Pengusaha Paska Pengesahan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(9), 4442–4450.

Shalihah, F. (2016). Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), 70–100.

Suci Amalia. (2024). *Analisis Siyasaah Dusturiyyah Syar'iyah Terhadap Ketentuan Pengupahan Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan*

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.

Sugiartha, N., Ibrahim, K. M., & Seputra, I. P. G. (2021). Sanksi Pidana Terhadap Pemberi Kerja dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(3), 597–601.

Suhartini, E. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. PT. Rajagrafindo.

Suyanto, S. H. (2023). *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris Dan Gabungan*. Unigres Press.

Telaumbanua, D. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.

Verlantino, E. (2017). *Pemutusan hubungan kerja (phk) akibat perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dan peran serikat pekerja di pt. Osaga mas utama ditinjau dari pasal 59 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (analisis putusan mahkamah agung nomor 1069 k/pd)*.

Viana, D. Y., & Nurhayati, S. F. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Upah Minimum Kabupaten di Karesidenan Kediri Tahun 2017-2022. *Prosiding SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER Fakultas Ekonomi*, 2, 427–432.

Widyarini, M. C. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.

William, W. (2020). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Dan Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Sapientia Et Virtus*, 5(2), 47–64.

Wulandari, M. (2023). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) “ Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 7 / PUU- XII / 2014 . ”* 1(1), 191–202.

Wulida, Z. W. (2019). Aspek Politik Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Indonesia. *Wasaka Hukum*, 7, 133–154.

Yasyfa, H., & Effendy, D. (2022). Pembayaran Upah Lembur di Pt X Kabupaten Bandung berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(1), 148–155.

Yudiastawan, I. K., & Purwanti, N. P. (2019). Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dan Pekerja Harian Di Perhotelan Kabupaten Badung. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7(3).