

**IMPLIKASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN
2020 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA (STUDI
KOMPARATIF DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
NOMOR 13 TAHUN 2003)**

SKRIPSI



Oleh

VIOLANDO ALOYSIUS TEGUH

NIM : 1711131041

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2021**

IMPLIKASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA (STUDI
KOMPARATIF DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
NOMOR 13 TAHUN 2003)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat Untuk Mencapai Gelar
Sarjana Hukum

Oleh

Violando Aloysius Teguh
NIM : 1711131041

PEMBIMBING

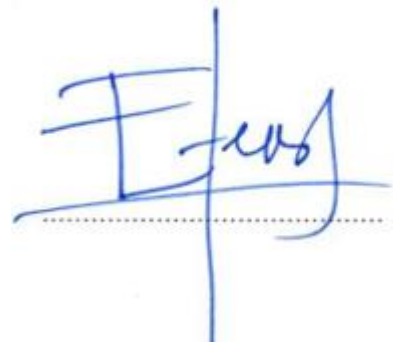
Jamil, S.H., M.H.

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2021

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Dosen Penguji Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada Tanggal : April 2021
Dan telah diterima/dinyatakan lulus memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Hukum

Tim Penguji :

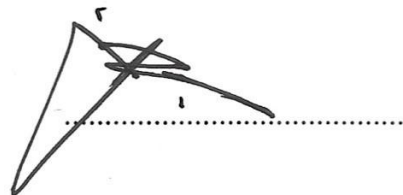
1. Dr. Jonaedi Effendi, S.H.I, M.H.



2. Edi Wahjuningati, S.H., M.Hum., M.Kn.



3. Jamil, S.H., M.H.



Mengesahkan:

Dekan

(Dr. Karim, S.H., M.Hum.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Violando Aloysius Teguh
Tempat/Tgl Lahir : Surabaya, 11 Desember 1992
Nim : 1711131041
Arah Minat : Pidana
Alamat : Ngagel Wasono I / 86 Surabaya

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya dengan judul “IMPLIKASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA (STUDI KOMPARATIF DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003)” dalam memenuhi syarat untuk menempuh/memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya adalah benar-benar hasil karya cipta saya sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang ada, dan bukan dari hasil jiplakan(*plagiat*).

Apabila dikemudian hari ternyata Skripsi ini hasil jiplakan (Plagiat), maka saya bersedia dituntut didepan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaan (Sarjana Hukum) yang saya peroleh.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Surabaya,
Penulis

Violando Aloysius Teguh
NIM : 1711131041

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan berkat-Nya serta nikmat sehat sehingga penyusunan skripsi guna memenuhi tugas akhir kuliah ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan.

Penyusun menyadari bahwa dalam penulisan skripsi dengan judul “IMPLIKASI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA (STUDI KOMPARATIF DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003)” tidak lepas dari peran beberapa pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, dan pengarahan. Oleh karena itu melalui kesempatan yang sangat berharga ini dengan segala ketulusan hati penyusun menyampaikan rasa terimakasih dan penghormatan kepada yang terhormat :

1. Brigjen Pol. (Purn.) Drs. Edy Prawoto, S.H, M.Hum. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya
2. Dr. Karim, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya
3. Jamil, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dan tulus dalam memberikan bimbingan serta masukan-masukan kepada penyusun dalam penulisan skripsi ini
4. Segenap dosen dan staf Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan ilmunya selama beberapa tahun kepada penyusun

5. Kedua orang tua saya yang saya hormati dan saya cintai yang selalu support dan mendoakan saya dalam kondisi dan keadaan apapun
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil selama studi saya hingga selesai skripsi ini
7. Teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum Tahun 2017 yang telah senantiasa berjalan bersama menempuh pendidikan dalam suka maupun duka
8. Sahabat-sahabat saya “UBHARA BERE” Acid Fauzi, Achmad Alfi Ashari, Agung Pratama, dan Habibur Rahman.

Akhirnya, Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda dan meridhai semua amal baik yang telah diberikan. Penyusun menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, Kritik dan saram yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 29 Maret 2021
Penulis

Violando Aloysius Teguh
NIM: 1711131041

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....V

| | |
|--|-----|
| DAFTAR ISI..... | VII |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.5. Kajian Pustaka..... | 5 |
| 1.6. Metode Penelitian..... | 9 |
| 1.7. Sistematika Penulisan..... | 12 |
| BAB II SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003 | |
| 2.1. Latar Belakang dan Tujuan Undang-Undang..... | 13 |
| 2.2. Pengertian Upah..... | 15 |
| 2.3. Ketentuan Pembayaran Upah..... | 16 |
| 2.4. Hak dan Kewajiban Pengusaha..... | 18 |
| 2.5. Hak dan Kewajiban Buruh..... | 20 |
| 2.6. Komponen Upah..... | 24 |
| BAB III SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 | |
| 3.1. Tujuan dan Konsep Pengupahan..... | 31 |
| 3.2. Jenis Upah..... | 36 |
| 3.3. Ketentuan Pembayaran Upah..... | 40 |
| 3.4. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon..... | 43 |
| 3.5. Pidana Terkait Pengupahan..... | 47 |
| BAB IV PENUTUP | |
| 4.1. Kesimpulan..... | 48 |
| 4.2. Saran..... | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 55 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat pelantikan Presiden dan Wakil Presiden periode 2019 – 2024 yang dilangsungkan tanggal 20 Oktober 2019, Presiden Joko Widodo dalam pidatonya menyampaikan bahwa Indonesia saat ini mengalami bonus demografi, dimana jumlah penduduk usia produktif jauh lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah penduduk usia tidak produktif.¹ Hal ini menjadi kesempatan besar sekaligus masalah besar. Kesempatan besar itu akan tercipta manakala Indonesia mampu membangun SDM yang unggul. Hal tersebut harus didukung dengan ekosistem politik dan ekosistem ekonomi yang kondusif. Salah satu caranya yakni dengan menyederhanakan dan memangkas segala bentuk kendala regulasi.

Presiden Joko Widodo mengatakan bahwa pemerintah akan mengajak DPR untuk menerbitkan dua undangundang (UU) besar yakni UU Cipta Lapangan Kerja dan UU Pemberdayaan Usaha Makro, Kecil dan Menengah (UMKM). Masing-masing UU tersebut akan menjadi omnibus law yaitu satu UU yang merevisi beberapa UU, bahkan puluhan UU. Penerapan

¹<https://jeo.kompas.com/naskah-lengkap-pidato-presiden-joko-widodo-dalam-pelantikan-periode-2019-2024, 20 Oktober 2019>

Omnibus Law di Indonesia seharusnya dimulai dengan mengubah UU bidang investasi terkait dengan kemudahan perizinan usaha supaya saling menyesuaikan dan tidak tumpang tindih. Dengan demikian harmonisasi UU bidang investasi akan menguntungkan para investor, masyarakat dan negara.

Dalam prosesnya, *Omnibus Law* yang saat ini telah disahkan menjadi Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menuai banyak sekali penolakan dari berbagai elemen masyarakat. Salah satu elemen yang gencar menolak omnibus law adalah kalangan buruh. Penolakan ini disebabkan oleh adanya isu mengenai penghapusan upah minimum sektoral (UMSK) dan pemberlakuan Upah Minimum Kabupaten/Kota Bersyarat. Isu mengenai pengupahan merupakan isu yang selalu hangat dibicarakan dan selalu menjadi alasan demonstrasi para buruh setiap tahun. Bahkan dalam setiap kotenstasi politik baik di tingkat pusat maupun daerah, upah minimum dapat dijadikan komoditas untuk memperoleh dukungan dari serikat buruh.

Upah merupakan hak dari pekerja yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja dalam bentuk uang sebagai imbalan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Tujuan adanya regulasi mengenai upah adalah untuk menjamin taraf hidup pekerja sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Pada prakteknya, seringkali upah yang diterima oleh buruh dianggap lebih rendah apabila dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak. Inflasi dan kenaikan harga bahan pokok akan berakibat pada kenaikan Kebutuhan Hidup Layak dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Dari sisi perusahaan, upah merupakan biaya yang selanjutnya akan dibebankan kembali ke konsumen sebagai harga. Peningkatan UMP yang sangat tinggi bisa jadi merugikan bagi perusahaan karena meningkatkan biaya produksi yang secara langsung dapat meningkatkan harga jual hasil produksi. Pemberian upah yang optimal dan sesuai dengan kinerja akan meningkatkan produktifitas buruh yang akan berdampak baik bagi perusahaan.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan buruh. Pengupahan di Indonesia didasarkan pada tiga fungsi upah antara lain menjamin kehidupan yang layak bagi buruh dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas. Penelitian dari ekonom menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak serta merta menurunkan kesempatan kerja, namun mampu mendorong pemulihan ekonomi.²

² Rini Suliaswati, "Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia" jurnal EKSOS, vol. 8 no. 3 Oktober 2013, hal. 7, dalam <http://riset.polnep.ac.id>

Serikat Buruh secara resmi telah mengajukan gugatan uji materi ke Mahkamah Konstitusi terkait dengan Undang-Undang cipta kerja yang baru disahkan. Isu utama yang menjadi landasan gugatan di MK disampaikan Oleh Said Iqbal (Ketua KSPI) adalah mengenai potensi penurunan upah terkait dengan penetapan upah minimum. Bahkan disebutkan dalam Pasal 88C ayat 1 terdapat frasa yang menyebabkan terhapusnya Upah Minimum Kabupaten/Kota sehingga yang berlaku hanya Upah Minimum Provinsi dimana nominalnya sudah pasti lebih rendah apabila dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pengupahan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003?
2. Apa implikasi Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 terhadap sistem pengupahan di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui sistem pengupahan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.
2. Mengetahui implikasi dari berlakunya Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 terhadap sistem pengupahan di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan mengenai pengupahan oleh Pemerintah baik di tingkat pusat, provinsi maupun daerah guna meminimalisasi terjadinya gejala di masyarakat terutama di kalangan buruh.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari usulan penulisan skripsi ini dapat memberikan pemahaman mengenai sistem pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terbaru dan mendorong adanya pengembangan-pengembangan lebih lanjut mengenai penerapan dan metode perhitungan upah guna mendukung terciptanya lapangan pekerjaan di Indonesia

1.5 Kajian Pustaka

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. 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 rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan

kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pengertian upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum adalah, upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah ini wajib dijadikan acuan oleh pengusaha dan pelaku industri sebagai standar minimum dalam memberi upah pekerjanya.

Setiap daerah memiliki standar kebutuhan hidup layak yang tidak sama, sehingga berpengaruh pada penetapan upah pekerja. Karena itu, upah minimum tidak berlaku secara nasional, melainkan untuk wilayah tertentu yang meliputi provinsi dan kota/kabupaten

Dalam Permenakertrans maupun UU Pengupahan No 78 Tahun 2015, disebutkan ada empat jenis upah minimum:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP), yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi. Sektoral artinya kelompok lapangan

4. usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI).
5. Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK), yang berlaku untuk sektor tertentu di satu wilayah kabupaten/kota.

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur sebagai kepala daerah dengan mempertimbangkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi. Dasar penetapan upah minimum, menurut Pasal 3 Permenakertrans, adalah kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selain UMP, gubernur dapat menetapkan UMK dengan pertimbangan dari bupati/walikota. Gubernur juga dapat menetapkan UMSP dan UMSK dengan kesepakatan organisasi perusahaan dan serikat pekerja di sektor yang bersangkutan. Ketentuannya, UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK. Penetapan dan pengumuman UMP oleh gubernur dilakukan serentak 1 November setiap tahun. Sedangkan UMK ditetapkan dan diumumkan setelah penetapan UMP, selambat-lambatnya 21 November. Upah minimum berlaku mulai 1 Januari tahun berikutnya dan, sesuai ketentuan, hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Penghasilan yang termasuk ke dalam upah komponennya terdiri dari

:

- a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.
- c. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh.

1.6 Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kepustakaan dimana penulis mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan obyek penelitian. Literatur-literatur yang digunakan antara lain berasal dari Undang-Undang dan buku-buku yang terkait dengan sistem pengupahan di Indonesia.

2. Pendekatan Masalah

Penulis menggunakan pendekatan normatif yang menggunakan studi kasus hukum normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji Undang-Undang, terutama peraturan yang terkait dengan sistem pengupahan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

3. Sumber Bahan Hukum dan Data

A. Sumber Data Primer

Sumber data primer berasal dari :

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Cipta Kerja
3. Peraturan Pemerintah
4. Peraturan Menteri
5. Surat Keputusan Kepala Daerah

B. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari :

1. Pendapat Para Ahli Hukum
2. Pernyataan Pejabat Pemerintah
3. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia
4. Hukum Perjanjian

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

Pengumpulan Bahan dan data dilakukan dengan metode kepustakaan dimana penulis akan mengumpulkan sejumlah dokumen yang berupa Undang-Undang, Buku, dan Jurnal yang berhubungan dengan sistem pengupahan di Indonesia baik berdasarkan UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja.

5. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

A. Analisis Isi

Penulis akan menganalisis dari konsep-konsep dan pandangan dari beberapa bahan pustaka mengenai sistem pengupahan di Indonesia berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

B. Analisis Deskriptif

Berdasarkan bahan-bahan yang dikumpulkan penulis akan mendeskripsikan secara mendalam mengenai sistem pengupahan di Indonesia berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

C. Analisis Komparatif

Analisis Komparatif akan digunakan oleh penulis untuk menjelaskan perubahan-perubahan apa yang akan terjadi di sistem pengupahan di Indonesia setelah berlakunya UU Cipta Kerja. Penulis juga akan mendeskripsikan keuntungan-keuntungan bagi pengusaha maupun buruh setelah berlakunya UU Cipta Kerja yang menggantikan UU Ketenagakerjaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini tertuang dalam lima bagian, yang tersusun dalam bab-bab. Tiap bab terdiri dari sub-bab atau bagian-bagian. Lima bab tersebut diawali dengan Pendahuluan dan diakhiri dengan Kesimpulan dan Saran. Bab tersebut terdiri dari :

Bab I merupakan Pendahuluan yang berisikan gambaran singkat mengenai Latar Belakang Penulis memilih topik ini. Selain ini dijabarkan juga Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat dari Penelitian mengenai sistem pengupahan di Indonesia.

Bab II akan membahas mengenai sistem pengupahan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang yang lama yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan ini berlaku sampai dengan tahun 2020 sebelum akhirnya diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

Bab III akan membahas mengenai sistem pengupahan baru yang diusung oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Sistem pengupahan yang baru ini akan segera berlaku di tahun 2021 dengan aturan-aturan pendukungnya yang akan dikeluarkan di awal tahun 2021.

Bab IV akan berisi kesimpulan dan saran bagi pihak terkait untuk pengembangan sekaligus implementasi dari sistem pengupahan yang baru agar menghasilkan sistem yang optimal dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja

BAB II

SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003

2.1 Sejarah Lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan

UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 muncul sebagai jawaban atas adanya beberapa kebutuhan dan permasalahan yang terjadi di Indonesia pada masa tersebut. Pemerintah menyadari bahwa tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional.

Pentingnya peranan dari tenaga kerja mendorong perlunya peningkatan kualitas dan kompetensi serta perlindungan atas tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan atas tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi namun dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan yang lalu dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan sehingga perlu untuk diperbaharui dan dikembangkan.

Undang-undang Ketenagakerjaan muncul karena disebabkan kompleksnya masalah keetenagakerjaan di Indonesia dan belum terwujudnya kesejahteraan dan kehidupan yang layak terhadap kaum

buruh. Kesejahteraan dan kehidupan yang layak merupakan hak setiap warga Negara termasuk buruh seperti tertuang dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 1 yang berbunyi : “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk melindungi kepentingan para buruh. Dalam hal ini pemerintah harus membuat suatu kebijakan yang tidak merugikan kaum buruh.

UU Ketenagakerjaan merupakan suatu upaya pemerintah dalam hal mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 untuk mewujudkan bangsa Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata.

Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga merupakan usaha pemerintah untuk mewujudkan demokrasi di tempat kerja sehingga diharapkan dapat mendorong keoptimalan dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia. Peraturan yang selama ini berlaku di Indonesia sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan hasil karya kolonial dimana peraturan yang di buat tersebut menempatkan posisi para pekerja ke dalam posisi yang tidak menguntungkan. Peraturan di era kolonial lebih

menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang sehingga perlu diperbaharui agar undang-undang yang berlaku dapat mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi kaum buruh atau pekerja.

2.2 Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³ Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ketentuan hukum yang mengatur tentang pengupahan sangat banyak sekali jumlahnya, mulai dari undang-undang sampai Peraturan Daerah. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

1. Ketentuan pokok:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

2. Ketentuan Umum tentang Pengupahan:

- a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
- d) Peraturan Daerah tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMPS).

2.3 Ketentuan Pembayaran Upah

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan dalam Pasal 91 yakni, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan buruh dan serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan

perundang-undangan yang berlaku. Sumber lain yang mengatur tentang waktu pemberian upahnya diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yang tertuang dalam beberapa pasal, diantaranya:

1. Pasal 18 ayat 1 (satu), pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang diperjanjikan antara pengusaha dan buruh.
2. Pasal 18 ayat 2 (dua), dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan umum menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dalam peraturan menteri yaitu tunjangan Hari Raya keagamaan yang berupa pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan yang diberikan dalam bentuk uang dalam ketentuan menggunakan mata uang rupiah Republik Indonesia. 8 Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, prinsip itu dikenal dengan asas “no work no pay”, asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingi dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan

pekerjaan. Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.⁹ Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut:

1. Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
2. Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah
3. Untuk bulan ketiga, dibayar 50% dari upah, dan
4. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah; sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

2.4 Hak dan Kewajiban Pengusaha

Perusahaan / Pengusaha memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.

Hasil kerja karyawan merupakan hak sepenuhnya dari perusahaan kecuali dinyatakan lain dalam suatu perjanjian. Seluruh bahan baku dan peralatan yang digunakan juga merupakan milik perusahaan yang harus dijaga oleh karyawan/buruh.

2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.

Sudah sewajarnya perusahaan menetapkan target-target tertentu yang harus dicapai oleh karyawan/buruh. Hak ini biasa dikomunikasikan oleh pengusaha di awal periode. Perusahaan juga biasaya memberikan bonus bonus khusus untuk target yang tercapai untuk mendorong semangat para pekerja / buruh.

3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Perusahaan tentu memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tertentu yang diperbolehkan undang-undang. Apabila buruh tidak setuju dapat menyelesaikan melalui perundingan. Apabila perundingan tidak menemui kesepakatan, maka dapat dilanjutkan dengan mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial melalui pengadilan.

4. Hak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh

Setiap buruh memang berhak memperoleh istirahat dan cuti tahunan, namun saat dimulainya menjadi hak perusahaan untuk menentukan. Pengusaha memiliki waktu-waktu tertentu dimana bisnis meningkat atau ramai sehingga membutuhkan tingkat produksi yang tinggi.

Penyesuaian-penyesuaian ini merupakan hak dari pengusaha sehingga kegiatan di perusahaan menjadi tidak terganggu.

5. Hak untuk dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut

Kebijakan ini ditujukan untuk melindungi buruh dari pemotongan gaji atas hal-hal yang memang diluar kuasanya seperti sakit ataupun kegiatan-kegiatan keagamaan lain. Karena hak tersebut merupakan hak asasi manusia yang tidak boleh dijadikan alasan untuk mengurangi gaji.

6. Hak untuk menjatuhkan denda dan ganti rugi atas pelanggaran yang dilakukan apabila diatur secara tegas dalam suatu perjanjian

Pengusaha berhak menetapkan denda dan ganti rugi bagi buruh yang melakukan pelanggaran terhadap aturan dari perusahaan. Biasanya aturan ini harus disetujui terlebih dahulu oleh buruh sebelum mulai bekerja untuk menjaga iklim kerja yang baik dan kondusif.

2.5 Hak dan Kewajiban Buruh

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki beberapa hak berikut ini.

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat

dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan.

Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104, terkait serikat pekerja dan UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerja.

2. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Anda sebagai pemilik perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini.

Hak karyawan yang satu ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, Ketetapan Presiden Nomor 22 tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 dan Nomor 1 tahun 1998.

3. Menerima Upah yang Layak

Tercantum dalam Permen Nomor 1 tahun 1999 Pasal 1 Ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan Menteri Nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah Permenaker Nomor 1 tahun 2017.

4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB

Hak karyawan atau pekerja ini tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000. Karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerja memiliki hak untuk membuat Perjanjian Kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.

5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil

Hak ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan dari Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja bilamana mengalami PHK secara tidak adil.

6. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil

Secara umum hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 Ayat 2 yang menyatakan bahwa perusahaan atau pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

Selain poin tersebut, pada Pasal 82 Ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003 juga menyebutkan perihal hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU Nomor 3 tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003 juga masih membicarakan mengenai hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003.

7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan. Secara jelas misalnya, terkait waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.

Dengan mengetahui hak setiap pihak, tentu bisa menentukan langkah strategis dan pengambilan keputusan yang melibatkan perusahaan dan karyawan di dalamnya. Seperti misalnya dalam pengaturan pemberian hak cuti dan libur, bisa merundingkan serta mendiskusikan hak karyawan berkenaan dengan cuti dan libur

2.6 Komponen Upah

Komponen upah diatur karena untuk membagi antara upah pokok dan upah tunjangan. Komponen upah perlu diatur karena salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan buruh dan keluarganya.

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari total jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayar kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi/produktivitas tertentu. Contoh tunjangan tetap antara lain yaitu tunjangan keluarga, jabatan dan tunjangan lain yang dinyatakan tetap. Sedangkan tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.³

Tuntutan atas upah sebagian besar masih berkisar pada pembayaran upah sebesar UMR, komponen UMR dan diskriminasi pembayaran upah

³Universitas Surabaya, Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia, (Surabaya: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 77

antara laki-laki dan perempuan. Terhadap tuntutan upah dan komponennya ini, pemerintah melalui kebijakannya tadi telah menciptakan kondisi yang melelahkan bagi buruh, yaitu dikondidikannya para buruh untuk selalu berkuat dan mempertanyakan komponen UMR dan tunjangan tetap, tanpa pernah mempersoalkan hak buruh dalam proses penentuan besarnya upah itu sendiri.⁴

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundangundangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- a. Upah Pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian
- b. Tunjangan Tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok
- c. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok. Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan yang bersifat tetap.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu
- b. Upah minimum sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional. Upah minimum wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat

menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.

Dari beberapa komponen di atas dapat dinyatakan bahwa komponen upah dibagi menjadi dua antara lain upah pokok dan tunjangan. Upah pokok harus diberikan majikan sesuai dengan kesepakatan awal. Ada juga yang berpendapat upah lembur yang dihitung sebagai bonus, dimana buruh bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan oleh majikan. Dan upah lembur tidak termasuk dalam upah pokok.

Pasal 93

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
 - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara

Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya

- e. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- f. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- g. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
- b. Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah
- c. Untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha

4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama tiga hari
- b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama dua hari

- c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - e. Isteri melahirkan atau eguguran kandungan, dibayar untuk selama dua hari
 - f. Suami/isteri, orangtua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama dua hari, dan g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari
- 5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

BAB III

SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA SETELAH BERLAKUNYA

UNDANG UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020

3.1 Tujuan dan Konsep Pengupahan

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 merubah tujuan dan konsep pengupahan di Indonesia. Seperti yang terlihat di pasal 88 UU ketenagakerjaan yang kemudian dirubah di Pasal 88 UU Cipta Kerja.

| UU | Pasal 88 |
|---|---|
| Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. |

| | |
|------------------------|--|
| UU Cipta Kerja | Pasal 88 |
| Nomor 11 tahun 2020 | <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</p> <p>(2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan</p> |

Tujuan dan konsep pengupahan dari Undang Undang Ketenagakerjaan disebutkan secara jelas di Pasal 88 ayat 2 dimana orientasi utama kebijakan pengupahan adalah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dan buruh. Pada UU Cipta Kerja konsep pengupahan ini dirubah oleh Pemerintah. Penghidupan yang layak memang masih menjadi hak setiap pekerja dan buruh namun pengupahan tidak lagi menjadi hal utama. Kebijakan pengupahan hanya merupakan salah satu upaya dari Pemerintah untuk mewujudkan hal tersebut. Perubahan ini mengimplikasikan bahwa pemerintah tidak lagi ingin terlalu memegang peranan dan kuasa atas penetapan upah minimum.

| | |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003</p> | <p style="text-align: center;">Pasal 88</p> <p>(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.</p> |
| <p style="text-align: center;">UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020</p> | <p style="text-align: center;">Pasal 88C</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.</p> |

UU Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 4 menyebutkan bahwa terdapat 3 unsur yang akan digunakan dalam menetapkan Upah Minimum. Unsur-unsur tersebut antara lain adalah Kebutuhan Hidup Layak, produktivitas dan ekonomi. Angka Kebutuhan Hidup Layak seringkali menimbulkan ketidakpastian karena ditetapkan secara subjektif oleh pejabat pemerintah baik di tingkat provinsi maupun kabupaten dan kota. Setiap tahun seringkali terjadi tarik ulur antara pengusaha dan buruh dimana masing-masing memiliki perhitungan KHL sendiri. Pemerintah kemudian akan mengambil

posisi di tengah untuk menjembatani kepentingan kedua belah pihak tersebut. Hanya saja posisi ini seringkali juga menempatkan para pejabat publik di posisi yang sulit karena terus-menerus dianggap tidak adil dan memperoleh tekanan baik oleh pengusaha maupun oleh serikat buruh.

UU Ketenagakerjaan memberikan keleluasaan kepada pemerintah dan pejabat daerah untuk menentukan kebijakan upah di daerahnya masing-masing. Sehingga akhirnya di setiap daerah setiap menjelang pemilihan kepala daerah akan mendapat tekanan dari serikat buruh agar para calon terpilih dapat menaikkan upah minimum di daerah tersebut. Tekanan ini akan terus ada setiap pemilihan kepala daerah dan terjadi berulang-ulang sehingga menyandera para calon pemimpin daerah.

Pada UU Cipta Kerja, frasa Kebutuhan Hidup Layak dihilangkan sehingga yang menjadi landasan dalam penetapan upah minimum adalah pertumbuhan ekonomi. Implikasi dari penghapusan frasa ini adalah adanya kepastian hukum bagi pengusaha mengenai kenaikan upah minimum setiap tahunnya. Data pertumbuhan ekonomi baik pusat maupun provinsi dipublikasikan secara jelas oleh Badan Pusat Statistik sehingga tidak ada lagi tarik ulur antara pengusaha dan serikat buruh. Untuk memprediksi kenaikan di masa depan juga lebih mudah bagi pengusaha karena kenaikan ekonomi suatu negara biasanya sudah dapat dengan mudah

diprediksi oleh para ekonom. Adanya kepastian hukum mengenai kenaikan upah minimum akan sangat berpengaruh bagi investasi di Indonesia. Upah minimum yang dulunya merupakan suatu ketidakpastian dalam perhitungan investasi, kini sudah dapat diprediksi dan bukan lagi merupakan suatu risiko.

| | |
|---|---|
| UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | Pasal 92 (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. |
| UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 | Pasal 92 (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. |

Struktur dan skala upah pada UU Ketenagakerjaan berorientasi kepada buruh yaitu golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi yang bersangkutan. Orientasi ini kurang relevan ditetapkan karena buruh di Indonesia didominasi oleh tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labor*).⁴

⁴Penentu Upah Regional : Tenaga Kerja Terdidik (*skilled labor*) dan tidak terdidik (*unskilled labor*) di Indonesia, Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Vol.3 No.1 Tahun 2010, Dyah Maya Nihayah, K Kusumantoro

UU Cipta Kerja mengadopsi pemahaman dimana sebagian besar tenaga kerja di Indonesia tidak terdidik sehingga basis yang paling relevan untuk diterapkan adalah produktivitas. Dengan skala upah yang berdasarkan produktivitas maka pengusaha dapat memberikan upah lebih tinggi kepada orang-orang yang memang berhak yaitu berdasarkan produktivitas yang dihasilkan, bukan berdasarkan kompetensi yang sebenarnya tidak jauh berbeda antar buruh.

3.2 Jenis Upah

Terdapat beberapa jenis upah yang dihapuskan atau dihilangkan berdasarkan UU Cipta Kerja untuk penyederhanaan dan simplifikasi peraturan. Penghapusan ini tercantum di dalam Pasal 89 UU Cipta Kerja seperti tabel di bawah.

| UU | Pasal 89 |
|---|--|
| Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas : a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota; |

| | |
|----------------|--|
| UU Cipta Kerja | Pasal 88C |
| Nomor 11 tahun | (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum |
| 2020 | provinsi. |
| | (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum |
| | kabupaten/kota dengan syarat tertentu. |

UU Ketenagakerjaan memungkinkan adanya penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral. Pengaturan ini diubah dan disederhanakan dalam UU Cipta Kerja. Frasa upah minimum sektoral tidak lagi disebutkan di UU Cipta Kerja dan Pasal 89 UU Ketenagakerjaan dinyatakan dihapus sehingga tidak ada dasar hukum untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral di tahun 2021. Tingkatan upah minimum paling rendah hingga paling tinggi dimulai dari Upah Minimum Provinsi, diikuti Upah Minimum Kabupaten/Kota dan yang paling tinggi adalah Upah Minimum Sektoral yang biasanya diberikan untuk sektor-sektor khusus. Peniadaan Upah Minimum Sektoral menyebabkan pengaturan upah minimum hanya akan sampai pada Upah Minimum Kabupaten/Kota sehingga nominalnya akan lebih rendah.

Dalam pasal 191A UU Cipta Kerja dijelaskan bahwa bagi perusahaan yang telah memberikan upah minimum lebih tinggi dari yang

ditetapkan sebelum undang-undang ini maka perusahaan tersebut dilarang menurunkan upah. Pasal ini disisipkan untuk melindungi para pekerja di sektor tertentu yang telah memperoleh Upah Minimum Sektoral khusus agar tidak mengalami degradasi pendapatan yang biasa diterima setiap bulannya⁵

| | |
|---|---|
| UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | Tidak Ada |
| UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 | Pasal 90B (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil. (2) Upah pada usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan. |

⁵<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f71aaf6f014/ruu-cipta-kerja-tak-mengenal-jenis-upah-minimum-sektoral/>

Jenis upah baru dimunculkan di Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Upah khusus untuk usaha mikro/kecil. Sebelumnya di UU Ketenagakerjaan posisi Upah Minimum terendah dikontrol oleh Upah Minimum Provinsi. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan peluang khusus untuk pengusaha mikro dan kecil untuk memberikan upah yang lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi.

Adanya penetapan upah minimum mikro/kecil ini sangat menguntungkan bagi pengusaha-pengusaha lokal karena meningkatkan kemampuan mereka untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lebih besar dengan mengandalkan biaya produksi yang lebih murah. Diharapkan dengan ketentuan ini maka usaha mikro dan kecil di Indonesia dapat semakin berkembang.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 mengatur lebih lanjut mengenai Upah Minimum untuk usaha mikro dan kecil. Di Pasal 36 ayat 2 dijelaskan bahwa upah minimum untuk usaha mikro kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan buruh dengan ketentuan bahwa paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

Sebagai gambaran, dari data Badan Pusat Statistik terbaru yang dipublikasikan Bulan Mei 2020, rata-rata konsumsi masyarakat di Jawa

Timur pada tahun 2019 terdiri atas konsumsi makanan sebesar Rp. 502.892 dan non-makanan sebesar Rp. 533.285 dengan total rata-rata konsumsi sebesar Rp. 1.036.177. Kabupaten/kota dengan rata-rata konsumsi tertinggi adalah Kota Surabaya dengan total rata-rata konsumsi sebesar Rp. 2.027.599 dan kabupaten/kota dengan rata-rata konsumsi terendah adalah Kabupaten Sampang dengan total rata-rata konsumsi sebesar Rp. 646.386. Sedangkan garis kemiskinan provinsi Jawa Timur di tahun 2020 untuk daerah perkotaan adalah sebesar Rp. 428.593. Berdasarkan data di atas dapat diperkirakan bahwa upah minimum untuk usaha mikro kecil di wilayah Jawa Timur berada di angka Rp. 535.741. Kurang dari sepertiga Upah Minimum Provinsi Jawa Timur tahun 2021 sebesar Rp. 1.868.000.

3.3 Ketentuan Pembayaran Upah

Pasal 90 UU Ketenagakerjaan memungkinkan adanya penundaan pembayaran upah seperti yang tercantum di tabel di bawah ini.

| UU | Pasal 90 |
|---|--|
| Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. |

| | |
|--|---|
| UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 | Pasal 88E (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. |
|--|---|

UU Ketenagakerjaan memungkinkan pengusaha untuk mengajukan penangguhan penerapan upah minimum dengan syarat-syarat tertentu. Dihapuskannya ketentuan ini membuat buruh mendapat perlindungan lebih atas upah minimum yang akan diterimanya. Pemerintah tidak lagi memberi peluang pengusaha untuk mengajukan penangguhan karena sudah diberikan kelonggaran melalui kenaikan upah minimum tahunan yang seyogyanya akan lebih rendah apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelum berlakunya UU Cipta Kerja.

| | |
|---|---|
| UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | Pasal 157 (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. |
|---|---|

| UU Cipta Kerja | Pasal 88B |
|------------------------|--|
| Nomor 11 tahun 2020 | (1) Upah ditetapkan berdasarkan : a. satuan waktu; dan/atau b. satuan hasil (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam peraturan pemerintah. |

Terdapat satu pasal lagi yang menunjukkan orientasi dari pengupahan yakni produktivitas. Pada Pasal 88B ayat 1 UU Cipta Kerja memungkinkan pengusaha untuk memberikan upah berdasarkan satuan hasil. Sebelumnya di UU Ketenagakerjaan, pengupahan berdasarkan satuan hasil tidak disebutkan dan hanya muncul secara tidak langsung di Pasal 157. Upah berdasarkan satuan hasil secara jelas disebutkan pertama kali di Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Frasa ini kemudian diadopsi ke dalam undang-undang sehingga memiliki kekuatan hukum yang lebih tinggi. Hal ini akan menguntungkan buruh karena Pemerintah akan lebih berperan aktif dalam mengatur satuan hasil agar tidak memberatkan buruh.

3.4 Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon

UU Cipta Kerja merubah beberapa alasan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja untuk memberikan perlindungan baik bagi buruh maupun pemberi kerja. Salah satunya adalah yang tercantum di tabel di bawah ini.

| | |
|---|--|
| <p>UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003</p> | <p>Pasal 153</p> <p>(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja / buruh dengan alasan :</p> <p>f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p> |
| <p>UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020</p> | <p>Pasal 153</p> <p>(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja / buruh dengan alasan</p> <p>f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;</p> |

Satu hal yang menarik dari revisi Pasal 153 di UU Ketenagakerjaan adalah dihilangkannya peluang perusahaan untuk melarang pekerja / buruhnya memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan rekan kerjanya. Uniknya perusahaan yang banyak memberikan larangan ini sebenarnya berasal dari BUMN dan BUMD.

Penghapusan ini sudah sesuai dengan *The Universal Declaration of Human Rights* Pasal 16 yang menyebutkan bahwa setiap pria dan wanita dengan usia yang cukup, berhak untuk menikah dan membentuk suatu keluarga dan Pasal 23 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, memilih tempat bekerja dan memperoleh perlindungan dari pemutusan hubungan kerja.⁷ Selain itu, putusan MK Nomor 13 tahun 2017 juga sudah menyampaikan bahwa frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dalam Pasal 153 ayat 1 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai ketentuan hukum mengikat.⁶

⁶ <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5aeadacf25e82/langkah-hukum-jika-terkena-phk-karena-menikah-dengan-teman-sekantor>

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003</p> | <p style="text-align: center;">Pasal 156</p> <p>(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :</p> <p>c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat</p> |
| <p style="text-align: center;">UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020</p> | <p style="text-align: center;">Tidak ada</p> |

UU Ketenagakerjaan mensyaratkan adanya pembayaran uang penggantian perumahan dan pengobatan yang nominalnya sangat besar yaitu 15% dari pesangon dan uang penghargaan. Ketentuan ini membuat biaya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia menjadi sangat tinggi. Tentunya dengan penghapusan ini diharapkan agar terjadi penurunan biaya bagi pengusaha.

| | |
|---|--|
| UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 | Pasal 160 (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). |
| UU Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 | Tidak ada |

Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai pemberian Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak bagi pekerja/buruh yang di PHK akibat terbukti (telah diputus oleh pengadilan) melakukan tindak pidana. Ketentuan ini akhirnya dihapuskan di Undang-Undang Cipta Kerja. Sayangnya UU Cipta Kerja sendiri belum mengatur pengecualian pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak untuk PHK dengan alasan-alasan tertentu. Penulis memperkirakan bahwa pemerintah akan mengecualikan pembayaran pesangon untuk PHK dengan alasan-alasan tertentu. Hingga

tulisan ini dibuat, pemerintah belum mengeluarkan aturan turunan dari UU Cipta Kerja terkait pengecualian pembayaran pesangon tersebut.

Selain menghapuskan ketentuan di Pasal 160, Pemerintah juga menghapuskan ketentuan-ketentuan khusus mengenai PHK dengan alasan tertentu di Pasal 162 hingga pasal 168. Ketentuan di UU Ketenagakerjaan memungkinkan buruh untuk memperoleh Uang Pesangon hingga 2 (dua) kali lipat dari ketentuan apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan tertentu. Dengan dihapusnya pasal-pasal ini maka biaya bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja akan turun.

3.5 Pidana terkait Pengupahan

Beberapa pasal pidana terkait pengupahan juga ditambah di UU Cipta Kerja. Salah satu yang menarik adalah dimasukkannya pelanggaran atas Pasal 156 ayat 1 ke dalam bentuk kejahatan yang diancam pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Pasal 156 ayat 1 menyebutkan bahwa pengusaha wajib membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebelum adanya UU Cipta Kerja, pelanggaran atas

kewajiban ini di tidak diancam dengan pidana sehingga banyak pengusaha yang akhirnya tidak membayar pesangon sesuai dengan yang seharusnya.

Masuknya Pasal 156 ayat 1 sebagai tindak pidana kejahatan merupakan angin segar bagi para buruh yang seringkali berada di pihak yang lemah apabila berhadapan dengan pengusaha. Pemerintah menunjukkan kehadirannya dengan memastikan bahwa hak-hak buruh dan pekerja tetap dipenuhi meskipun terkena pemutusan hubungan kerja.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Revisi atas Undang-Undang Ketenagakerjaan memang sudah sangat dibutuhkan mengingat Undang-Undang tersebut sudah berusia 17 tahun. Ketentuan-ketentuan yang lahir 17 tahun yang lalu tentu tidak lagi relevan apabila masih digunakan di masa sekarang. Di tahun 2003, Indonesia memperoleh investasi besar-besaran dari asing setelah membuka keran investasi. Pembangunan nasional berjalan sangat pesat, sehingga diperlukan adanya perlindungan bagi para buruh di jaman itu agar tidak dieksploitasi oleh pihak-pihak yang lebih kuat yaitu para pengusaha dan investor asing.

UU Ketenagakerjaan terbukti telah berhasil membawa pertumbuhan yang luar biasa besar di Indonesia. Di tahun 2003 pendapatan domestik bruto Indonesia adalah sebesar 234,8 miliar USD. Sedangkan di tahun 2019, pendapatan domestik bruto Indonesia telah mencapai 1,119 triliun USD. Secara umum perekonomian negara Indonesia sudah 4 kali lebih besar. Tentunya dengan skala perekonomian yang semakin membesar dibutuhkan strategi yang berbeda dalam pertumbuhannya.

Beberapa tahun terakhir, Indonesia mengalami stagnansi pertumbuhan akibat regulasi yang masih belum tepat. UU Cipta Kerja dilahirkan untuk menjadi mesin penggerak perekonomian negara Indonesia melalui investasi-investasi baik oleh pengusaha lokal maupun pengusaha asing.

Penulis melihat revisi Undang-Undang Cipta Kerja memang lebih berorientasi terhadap investasi. Sehingga tidak salah apabila muncul anggapan bahwa UU Cipta Kerja lebih banyak menguntungkan pengusaha. Adanya UU Cipta Kerja akan membuat kenaikan Upah Minimum menjadi lebih rendah setiap tahunnya (apabila dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan). Meski kenaikannya mengalami penurunan, penulis melihat bahwa pemerintah masih memberikan ruang adanya kenaikan. Apabila pertumbuhan ekonomi negara Indonesia tinggi, maka kenaikan upah minimum pun juga akan meningkat dengan pesat.

Dihapuskannya kebutuhan hidup layak sebagai faktor penentu secara tidak langsung membebaskan upah minimum dari komoditas politik setiap menjelang pilkada. Seperti yang kita ketahui, seringkali seorang calon kepala daerah/gubernur diminta untuk menandatangani pakta dengan serikat buruh bahwa apabila yang bersangkutan terpilih maka harus menaikkan upah minimum sebesar yang ditentukan. Dengan menandatangani pakta tersebut maka sang calon pemimpin daerah akan

memperoleh dukungan dari serikat buruh. UU Cipta Kerja akan menghapuskan peluang-peluang ini karena kenaikan upah minimum sudah ditentukan formulanya dan datanya akan berasal dari Badan Pusat Statistik yang bekerja secara independen.

Aturan-aturan lain yang lebih menguntungkan pengusaha juga muncul dengan adanya penghapusan upah minimum sektoral dan munculnya upah minimum usaha mikro dan kecil. Pengusaha-pengusaha di sektor otomotif yang dulunya harus membayar upah paling tinggi dikarenakan adanya upah minimum sektor otomotif menjadi diuntungkan karena sekarang hanya perlu membayar sebesar upah minimum untuk kabupaten/kota.

Meskipun UU Cipta Kerja lebih condong kearah pengusaha, buruh tidak serta merta dirugikan. Pemerintah tetap berusaha memberikan perlindungan yaitu dengan melarang pengusaha untuk menurunkan upah yang sudah diterima oleh para buruh dan menambahkan ketentuan pidana bagi pengusaha yang menolak memberikan hak-hak dari para buruh.

Turunnya nilai upah bagi pekerja/buruh yang baru direkrut di tahun 2021 diharapkan mendorong pengusaha untuk menambah jumlah pekerjanya. Karena selain upahnya lebih murah, biaya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja juga menurun. Inilah yang sebenarnya diharapkan Pemerintah yaitu untuk menciptakan lapangan kerja seluas-

luasnya dengan cara bersaing dengan negara-negara tetangga yang juga berlomba-lomba memberikan insentif untuk industri.

Penulis berpandangan bahwa perdebatan mengenai pengusaha melawan buruh dan bekerja sejatinya tidak akan pernah berakhir. Peran pemerintah adalah untuk menjembatani kedua kepentingan tersebut agar dapat bekerja bersama-sama demi kemajuan negara Indonesia. UU Ketenagakerjaan yang cenderung menguntungkan buruh dirubah dan digeser ke arah pengusaha dan investasi. Pergeseran ini bukanlah suatu hal yang buruk dan tentunya Pemerintah akan terus memantau dampak dari UU Cipta Kerja. Bukan tidak mungkin suatu saat dimasa depan apabila penyerapan tenaga kerja di Indonesia menjadi sangat tinggi, maka Pemerintah merubah lagi sistem ketenagakerjaan kearah yang lebih menguntungkan buruh.

4.2 Saran

UU Cipta Kerja meskipun dilahirkan dengan tujuan yang mulia tentunya masih memiliki beberapa kekurangan dan perlu untuk terus disempurnakan. Salah satu masalah yang sering penulis temui adalah produktivitas pekerja/buruh di Indonesia yang masih cenderung rendah apabila dibandingkan dengan negara tetangga. Oleh karena itu Pemerintah masih perlu menyempurnakan skema upah yang bisa mendorong produktivitas pekerja dan buruh di Indonesia.

Pemerintah perlu untuk terus melihat data-data ketenagakerjaan di Indonesia untuk dapat menganalisa implikasi dari UU Cipta Kerja terhadap munculnya lapangan pekerjaan dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sekiranya ada tanda-tanda perlambatan, maka Pemerintah harus bergerak secara aktif dengan menyesuaikan regulasi-regulasi yang ada agar sesuai dengan kebutuhan.

Para pejabat di tingkat daerah juga harus terus secara aktif memperhatikan indikator-indikator ekonomi di wilayahnya agar dapat mengeluarkan kebijakan-kebijakan lokal yang sesuai dengan kebutuhan di wilayahnya. Peran daerah dalam penetapan upah minimum memang dikurangi, namun tetap penting dalam menjaga harmonisasi antara pengusaha dan buruh di daerah tersebut.

Undang-Undang Cipta Kerja yang sudah baik juga harus didukung oleh implementasi yang baik pula. Sinkronisasi antara UU dengan peraturan di bawahnya seperti Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri harus tetap diperhatikan sehingga di dunia yang serba dinamis ini, regulasi yang ada di negara Indonesia tidak tertinggal. Para penegak hukum seperti polisi dan jaksa juga memiliki peran yang penting dalam melindungi hak-hak buruh dalam implementasi UU Cipta Kerja. Pihak-pihak yang melanggar ketentuan baik itu buruh maupun pengusaha besar harus tetap ditindak sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

Bagi pengusaha, munculnya UU Cipta Kerja merupakan jawaban atas keluhan yang disampaikan kepada Pemerintah. Sehingga diharapkan dengan adanya UU Cipta Kerja ini pengusaha dapat dengan lebih aman dan nyaman menginvestasikan dana yang dimiliki di Indonesia dan menyerap lebih banyak tenaga kerja di Indonesia.

Bagi buruh, UU Cipta Kerja harus tetap dipandang sebagai peluang untuk berkembang. Pengupahan tidak lagi didasarkan pada golongan dan masa kerja namun difokuskan pada produktivitas. Para buruh dan pekerja dengan produktivitas tinggi akan lebih dihargai ketimbang para buruh dan pekerja dengan masa kerja yang lama. Perubahan ini harus dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas sehingga buruh tidak lagi hanya dibayar sesuai dengan upah minimum, namun memperoleh upah yang di atas nominal tersebut sehingga dapat memperoleh kehidupan yang lebih baik dan sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Rini Suliaswati, “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia” jurnal EKSOS, vol. 8 no. 3 Oktober 2013
- Universitas Surabaya, Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia, (Surabaya: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 77
- Dyah Maya Nihayah dan K Kusumantoro, Penentu Upah Regional : Tenaga Kerja Terdidik (skilled labor) dan tidak terdidik (unskilled labor) di Indonesia, Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Vol.3 No.1 Tahun 2010

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tahun 2021 tentang Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi Covid-19
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum

C. Sumber Lainnya (internet)

- <https://jeo.kompas.com/naskah-lengkap-pidato-presiden-joko-widodo-dalam-pelantikan-periode-2019-2024>, 20 Oktober 2019
- <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f71aaef6f014/ruu-cipta-kerja-tak-mengenal-jenis-upah-minimum-sektoral/>
- <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5aeadacf25e82/langkah-hukum-jika-terkena-phk-karena-menikah-dengan-teman-sekantor>