

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP  
PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM MENURUT  
HUKUM POSITIF INDONESIA**

**JURNAL ILMIAH**



**OLEH :**

**INDAH UMAYYA  
D1A118116**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM  
MATARAM  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP  
PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM MENURUT  
HUKUM POSITIF INDONESIA**

**JURNAL ILMIAH**



**OLEH :**

**INDAH UMAYYA**  
**D1A118116**

**Menyetujui,**  
**Pembimbing Pertama,**

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left and a horizontal line on the right, with a small crossbar connecting them. The signature is written over the name and NIP of the supervisor.

**Lalu Hadi Adha, SH., MH.**  
**NIP. 197412242005011001**

# **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Menurut Hukum Positif Indonesia**

**INDAH UMAYYA  
D1A118116**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji dua permasalahan yaitu: Bagaimanakah pengaturan dan perlindungan hukum pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia dan Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan dan perlindungan terhadap pekerja di Indonesia dan Faktor-Faktor apakah yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh. Manfaat dari penelitian ini secara akademis yaitu untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai derajat Strata Satu (S-1) program studi Ilmu Hukum Universitas Mataram, secara praktis yaitu untuk menambah pemahaman para pihak yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha serta masyarakat mengenai perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemberian upah di bawah upah minimum. Metode penelitian dalam penyusunan skripsi ini menggunakan metode hukum normatif, dengan menggunakan metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan analisis. Adapun hasil penelitian dari pengaturan dan perlindungan hukum pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia, dapat diperoleh informasi bahwasannya pengaturan dan perlindungan hukum terhadap upah bagi pekerja telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Namun, pelaksanaan memang belum maksimal. Serta terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh ialah faktor substansi, faktor struktur dan faktor budaya.

***Kata kunci : Perlindungan Hukum, Upah Minimum***

***LEGAL PROTECTION FOR WORKERS AGAINST PAYMENT UNDER MINIMUM WAGES ACCORDING TO INDONESIAN LAW***

***INDAH UMAYYA  
D1A118116***

***FACULTY OF LAW UNIVERSITY OF MATARAM***

## ***ABSTRACT***

*This study examines two issues, namely: How are the regulation and legal protection of wages to workers in Indonesia, and what factors influence the provision of wages to workers? The purpose of this study is to find out and analyze the regulation and protection of workers in Indonesia and the factors that influence the wages of workers/laborers. The academic significance of this research is to fulfill the requirements for achieving a bachelor's degree (S-1) in the Mataram University Law study program. The practical benefit is to improve the parties' awareness, namely the workers/laborers, employers, and society regarding legal protection for workers against payment under the minimum wages. The research method in this study is the normative legal method, using the statutory, conceptual, and analytical approaches. The research result identified that the regulation and legal protection of wages for workers have been regulated in statutory regulations. However, the implementation is not optimal. Several factors influence workers' payment, namely substance factors, structural factors, and cultural factors.*

***Keywords: Legal Protection, Minimum Wage***

## I. PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap hak-hak buruh telah dijamin dan diatur di dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari tingkat konstitusi, undang-undang, dan peraturan pelaksanaan.<sup>1</sup> Kedudukan pekerja mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pekerja harus dibina oleh perusahaan yang mempekerjakannya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan, khususnya pembangunan ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

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

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

Dengan demikian, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah.

Berdasarkan Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:<sup>4</sup>

“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”.

---

<sup>1</sup> Ikhwah Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 29

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

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> Indonesia. *Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 30.

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja.<sup>5</sup> Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

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

Pemberian upah disesuaikan dengan hasil yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaannya. Tingkat upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup pekerja atau buruh akan berpengaruh terhadap sulitnya pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Semakin tinggi prestasi semakin besar pula upah yang akan diterima. Pemberian upah pada hakekatnya merupakan suatu alat distribusi yang sama pada semua jenis dan bentuk upah. Namun, pendistribusian upah untuk tiap-tiap jabatan harus sama berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan. Bagi karyawan sendiri, upah yang diterimannya mempunyai arti yang penting dalam kehidupannya yaitu sesuai dengan tujuan karyawan bekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Sebagai hak bagi para pekerja, perlindungan pekerja terhadap upah sudah seharusnya menjadi perhatian. Ketika pekerja diberikan upah di bawah upah minimum, tentunya hal itu menimbulkan beberapa persoalan. Dalam beberapa peraturan telah di atur bahwa pengusaha harus membayarkan upah terhadap para pekerjanya dengan ketentuan upah minimum. Ketika pekerja telah di pekerjakan dan diberikan upah di bawah ketentuan upah minimum secara terus menerus, tentu tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang membantu kepentingan dan kesejahteraan terhadap para pekerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: 1). Bagaimanakah pengaturan dan perlindungan hukum pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia? 2). Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh ?. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari

---

<sup>5</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 63

penelitian ini antara lain: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan dan perlindungan hukum pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain: 1). Secara akademis untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai derajat Strata Satu (S-1) program studi ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2). Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah pemahaman para pihak yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha serta masyarakat mengenai perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemberian upah di bawah upah minimum menurut hukum positif Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan metode, antara lain: 1). Jenis penelitian hukum normatif<sup>6</sup>. 2). Metode pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan analisis. 3). Sumber dan jenis data, a) kepustakaan. Jenis data yaitu, a) Data primer, b) Data sekunder, c) Data tersier. Teknik pengumpulan data yaitu literatur melalui perpustakaan, *e-journal* dan peraturan perundang-undangan. Metode Analisis yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan analisis kualitatif.

---

<sup>6</sup> H. Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Unram Press, Mataram, 2020. Hlm. 29

## II. PEMBAHASAN

### A. Pengaturan dan Perlindungan hukum Pemberian Upah Terhadap Pekerja Di Indonesia

#### 1. Adapun aturan-aturan yang menjadi patokan dalam menerapkan sistem pengupahan di Indonesia

##### a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ditetapkan waktu kerja sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu, atau
2. 8 (delapan) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.

Waktu kerja yang semula diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di ubah menjadi Pasal 81 poin 21 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja sehingga ketentuan Pasal 77 sebagai berikut:<sup>7</sup>

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam hal yang demikian, maka perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:<sup>8</sup>

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapan dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) minggu. Pasal 26 ayat (1) PP. No.35 Tahun 2021

##### b. Pengaturan Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

---

<sup>7</sup> Zaeni Asyhadie, Lalu Hadi Adha, Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Sanabil Creative, Mataram 2020. Hlm. 119

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 121

Ketentuan waktu kerja dijelaskan dalam dua skema. Pertama, skema 6 hari kerja dalam 1 minggu dengan total 7 jam perhari dan 40 jam perminggu. Kedua, skema 5 hari kerja dalam 1 minggu dengan total 8 jam perhari dan 40 jam perminggu.<sup>9</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja hanya menambah ketentuan bahwa pelaksanaan jam kerja bagi pekerja atau buruh di suatu perusahaan diatur dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama. ketentuan mengenai waktu kerja diatas tidak berlaku bagi sektor usaha atau bidang pekerjaan tertentu. Bidang-bidang tertentu tersebut sebelumnya diatur dengan keputusan menteri, akan tetapi, Undang-Undang Cipta Kerja mengubah penentuan sektor usaha sehingga ditentukan dengan peraturan pemerintah.<sup>10</sup>

Sedangkan lembur dipahami sebagai pekerjaan yang dibuat melebihi ketentuan waktu kerja. Pemberi kerja yang memberikan kerja lembur pada karyawannya mesti membayar upah lembur. Berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003, diatur bahwa pengusaha perlu mendapatkan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan saat memberikan pekerjaan lembur.

Undang-Undang Cipta Kerja memperpanjang batasan waktu lembur bagi pekerjanya. Sebelumnya, ketentuan waktu kerja lembur paling banyak adalah 3 jam dalam hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Ketentuan tersebut diubah menjadi paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Perubahan ketentuan lebih lanjut tentang waktu kerja lembur dan upah lembur juga ikut di ubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelumnya, ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah lembur

---

<sup>9</sup> Ibid,

<sup>10</sup> Ibid,



ditentukan oleh kepmen. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah penentuannya menjadi peraturan pemerintah.<sup>11</sup>

c. Pengaturan Pengupahan Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah tersebut mengatur mengenai upah cuti dan lembur pekerjaannya. Menurut Pasal 39 Peraturan Pemerintah 36/2021 tentang pengusaha ini, pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur saat mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerjanya atau pada istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi.

Namun upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dalam Peraturan Pemerintah tentang pengupahan disebutkan, bila pekerja/buruh tidak masuk kerja karena sakit untuk 4 bulan pertama tetap dibayar 100% dan 4 bulan keempat 25% dari upahnya.

## 2. Perlindungan Hukum

Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang selanjutnya disebut dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020, dijelaskan sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 1) Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Struktur dan skala upah;
  - c. Upah kerja lembur;

---

<sup>11</sup> Ibid,

<sup>12</sup> Indonesia. *Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Pasal 88. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

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

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

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

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

Pasal 81 angka (25) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Menegaskan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.<sup>13</sup>

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

---

<sup>13</sup> Diakses dari <https://heylawedu.id/blog/pengusaha-membayar-upah-di-bawah-ump-umk> . Pada tanggal 1 Januari 2023, pukul 16.42 wita

Dalam hak kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Lebih lanjut dalam Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan:

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

Upah minimum yang dimaksud berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

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

Adapun upaya hukum bagi pekerja terhadap perselisihan hak terkait upah pekerja di bawah upah minimum. Upaya hukum yang dapat dilakukan yakni sebagai berikut:<sup>14</sup>

- 1) Penyelesai Bipartit
- 2) Penyelesaian Mediasi
- 3) Penyelesaian Melalui Pengadilan

---

<sup>14</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Op. cit.*, hlm. 66

## B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Upah Terhadap Pekerja/Buruh

Adapun beberapa sistem komponen hukum menurut Lawrence Friedman yang mempengaruhi pemberian upah yaitu sebagai berikut:<sup>15</sup>

### 1. Faktor Substansi

Upah adalah imbalan yang harus diberikan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terdapat dalam Pasal 1 angka 1.

“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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Mengenai faktor yang didasari oleh pemerintah tentunya tidak terlepas dari aturan maka dalam hal ini terkait dengan upah maka untuk pemberian upah harus juga didasarkan pada Peraturan Pemerintah yang ada, sebagai berikut:<sup>16</sup>

- a. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi; Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. (Pasal 2 ayat (1), (2), (3) PP No.36/2021)
- b. Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja. (Pasal 3 PP No.36/2021)
- c. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 4 ayat (1) PP No.36/2021)

<sup>15</sup> <https://owntalk.co.id/2020/11/23/komponen-sistem-hukum-menurut-lawrence-m-friedman/?amp=1> diakses pada tanggal 13 februari 2023 pukul 15.00 wita

<sup>16</sup> Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan* (Pasal 2 ayat (1),(2),(3) , Pasal 3, Pasal 4 (1) dan Pasal 5 ayat (1), (2) ) , TL No. 46 Tahun 2021, TLN No. 6684

- d. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; Kebijakan pengupahan yang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. struktur dan skala upah;
  - c. Upah kerja lembur;
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. (Pasal 5 ayat (1), (2) PP No.36/2021)

Dengan melihat komponen untuk pemberian upah maka hal yang paling utama diperhatikan adalah upah tidak boleh lebih rendah dari pada upah minimum yang berlaku jika pihak perusahaan memberikan upah dibawah upah minimum maka perjanjian itu batal demi hukum dan pihak perusahaan dapat dituntut.

## 2. Faktor Struktur

- a. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka (12) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga dijelaskan:<sup>17</sup>

“Pengawasan Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Dalam hal ini, dinas tenaga kerja merupakan salah satu pihak yang memiliki peranan penting dalam hal ketenagakerjaan. Salah satu peran dinas tenaga kerja yang diharapkan dapat membantu dalam melindungi hak-hak pekerja dengan melakukan pengawasan terhadap pengusaha dalam

---

<sup>17</sup> Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Pasal 1 angka (12), LN No. 46 Tahun 2021, TLN No. 6648.

memberikan upah terhadap pekerja/buruh yang sesuai dengan standar pengupahan dalam peraturan perundang-undangan.

b. Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat/pekerja atau buruh dan pakar (akademisi). Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh presiden. Sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur. Sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota (Pasal 98 UU No.13 Tahun 2003).

Tugas Dewan Pengupahan Nasional untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dalam menjalankan tugasnya Dewan Pengupahan Nasional bekerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak-pihak lain yang terkait.

c. Penegakan Hukum

Masalah penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut yaitu:<sup>18</sup>

- 1) Faktor hukumnya sendiri;
- 2) Faktor penegak hukum;
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegak hukum;
- 4) Faktor masyarakat;
- 5) Faktor kebudayaan.

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta. 2014. Hlm. 8

### 3. Faktor Budaya

#### a. Pengusaha

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki kriteria yang mempengaruhi pembayaran upah bagi pekerja mereka. Besar kecilnya upah pekerja/buruh disuatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu (yang setara), sangat ditentukan oleh banyak faktor antara lainnnya: <sup>19</sup>

- 1) Faktor lamanya masa kerja yang atas dasar pengalaman kerja (experience), mempengaruhi perkembangan skil secara empirik (autodidak)
- 2) Faktor profesionalisme, keterampilan dan kecakapan serta kemahiran dalam melakukan pekerjaan;
- 3) Tinggi-rendahnya produktivitas, atau besar-kecilnya produk yang dihasilkan (kinerja);
- 4) Faktor volume dan beban kerja serta besar-kecil nya resiko pekerjaan;
- 5) Tinggi-rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung-jawab) seseorang pekerja/buruh;
- 6) Aspek kewilayahan, seperti jauh-dekatnya lokasi atau tempat kerja atau perbedaan wilayah penetapan-upah;
- 7) Aspek kepribadian, terkait tingkat kepercayaan dan kejujuran serta nilai-nilai kepribadian lainnya bagi seseorang pekerja (aspek personality);
- 8) Banyak atau sedikitnya uji kompetensi dan sertifikat kompetensi yang dimiliki, atau tinggi-rendahnya kualifikasi Pendidikan (sebagai basic start awal dalam bekerja); dan lain-lain sebagainya;

Dari semua faktor tersebut, faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya atau besar-kecilnya upah, adalah sertifikasi kompetensi dan tingkat produktivitas pekerja/buruh.

#### b. Pekerja/Buruh

Pada hakikatnya pekerja wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan Industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak para pengusaha. Keseimbangan antara

---

<sup>19</sup> Hukum Online, *Faktor-Faktor Yang Dapat Menentukan Besar-Kecilnya Upah*, diakses dari <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d29id7a6680/aturan-tentang-pekerja-harianlepas>, pada tanggal 18 Januari 2022 pukul 06.00 Wita.

hak dan kewajiban bagi para pihak adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja.<sup>20</sup>

Hal ini dikarenakan upah merupakan tujuan utama para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Semakin sesuai upah dengan pekerjaannya, maka akan semakin nyaman dan baguslah hasil pekerjaan dari orang tersebut.

---

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



### III. PENUTUP

#### **Kesimpulan**

1. Pengaturan dan perlindungan hukum pemberian upah terhadap pekerja di Indonesia, Upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain. Adapun aturan-aturan yang menjadi patokan dalam menerapkan sistem pemberian upah meliputi, Pasal 77 UU No. 13/2003, UU No. 11/2020, Pasal 22 & 31 PP No. 35/2021, Pasal 39 PP No. 36/2021. Sedangkan untuk perlindungan hukumnya, walaupun tenaga kerja memiliki perlindungan hukum, masih saja banyak perusahaan/pengusaha yang membayarkan upah tenaga kerjanya dengan rendah (tidak memenuhi standar upah minimum). Berdasarkan Pasal 90, 190 ayat (2) UU No. 13/2003, Pasal 81 angka (63) UU No. 11/2020, Pasal 23 ayat (2) PP No. 36/2021.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian upah terhadap pekerja/buruh, terdapat beberapa faktor meliputi, faktor substansi yang diatur dalam Pasal 1 angka (1), Pasal 2 ayat (1), (2), (3), Pasal 3, Pasal 4 ayat (1), Pasal 5 ayat (2) PP No. 36/2021, faktor struktur yang diatur dalam Pasal 1 angka (32), pasal 93, Pasal 176 UU No.13/2003 dan Pasal 1 angka (12) PP No.36/2021 dan faktor budaya.

## **Saran**

1. Pemerintah hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai ketentuan Upah minimum. Sehingga perusahaan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan Upah minimum. Dan perusahaan harus paham dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait hak pekerja yakni upah yang diberikan seharusnya sesuai dengan peraturan tersebut.
2. Pemerintah harus lebih memperhatikan klasifikasi usaha kerja dari perusahaan-perusahaan yang ada supaya tidak terjadi lagi pembayaran upah yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Agar semakin berkurang perusahaan yang mendapatkan sanksi karena tidak membayar upah minimum kepada tenaga kerja. Dan pekerja harus lebih tegas lagi dalam mengupayakan segala hak-haknya yang seharusnya didapatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- H. Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Unram Press, Mataram.
- Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2014, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta
- Zaeni Asyhadie, Lalu Hadi Adha, Dan Rahmawati Kusuma, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Sanabil Creative, Mataram.

### Peraturan-Peraturan

- Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, LNRI No. 46 Tahun 2021, TLNRI No. 6648.
- Indonesia, *Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, LNRI 2020 NO. 245, TLNRI No. 6573.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LNRI No. 39 Tahun 2003 TLNRI No. 4279.

### Jurnal dan Artikel Ilmiah

- Khoirul Hidayah, 2015, *Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Kota Malang*, Jurnal Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 7 No. 2.
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, 2017, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'jure Universitas Singaperbangsa Karawang Vol. 3 No. 1.
- Shofawati dan Arinto Nugroho, 2017, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, UNS Vol. 4 No. 3

## Website

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

<https://owntalk.co.id/2020/11/23/komponen-sistem-hukum-menurut-lawrence-m-friedman/?amp=1> diakses pada tanggal 13 february 2023 pukul 15.00 wita

Hukum Online, *Faktor-Faktor Yang Dapat Menentukan Besar-Kecilnya Upah*, diakses dari <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d29id7a6680/aturan-tentang-pekerja-harianlepas>, pada tanggal 18 Januari 2022 pukul 06.00 Wita.

Mahatma Chryshna, Undang-Undang Cipta Kerja: Ketentuan Waktu Kerja, Lembur, Istirahat dan Cuti Tahunan. Kompaspedia Kompas [id/baca/paparan-topik-cipta-kerja-ketentuanwaktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cuti-tahunan](https://www.kompaspedia.com/baca/paparan-topik-cipta-kerja-ketentuanwaktu-kerja-lembur-istirahat-dan-cuti-tahunan) diakses pada tanggal 17 Januari 2023 Pukul 10.30 Wita