

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh:

Julianus Zendrato¹

Bima Kumara Dwi Atmaja²

Universitas Udayana

Alamat: JL. Pulau Bali No.1, Dauh Puri Klod, Kec. Denpasar Bar., Kota Denpasar, Bali
(80114).

Korespondensi Penulis: julianuszenrato@gmail.com, bimakumara@unud.ac.id.

Abstract. *The purpose of this journal is to examine the protection of workers against wages below the minimum standard based on labor law regulations. There are still many companies in Indonesia that do not comply with wage regulations. Law enforcement regarding workers' remuneration must be strengthened to ensure a decent standard of living and adequate welfare for workers. The Manpower Law stipulates that wages paid to workers should be sufficient to meet decent living needs. This study aims to understand how law enforcement is implemented in cases of non-compliance with wage standards and to examine the legal framework governing workers' wages. This journal employs a normative legal approach. The data were collected from various sources, including laws and regulations, books, online sources, and other relevant literature. Based on the results of the analysis, law enforcement against non-compliance with minimum wage provisions in Indonesia remains ineffective due to weak government supervision of companies. In addition, there is a lack of legal awareness among both workers and employers regarding the applicable wage laws in Indonesia. Efforts to improve the implementation of law enforcement concerning minimum wage non-compliance in Indonesia include strengthening supervision, increasing legal awareness, and simplifying legal procedures to resolve minimum wage disputes in Indonesia.*

Keywords: *Legal Protection, Minimum Wage, Labor Law, Law Enforcement, Legal Awareness, Workers' Welfare.*

Received December 19, 2025; Revised December 31, 2025; January 19, 2026

*Corresponding author: julianuszenrato@gmail.com

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Abstrak. Tujuan dari jurnal ini adalah untuk mengkaji tentang perlindungan pekerja dari upah dibawah minimum berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Masih banyak perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan upah di Indonesia. Penegakan hukum mengenai imbalan buruh harus ditegakkan untuk menjamin kehidupan yang layak dan memperoleh Kesejahteraan yang memadai bagi para pekerja. Dalam UU ketenagakerjaan di tetapkan bahwa honorer seorang buruh diberikan untuk kebutuhan hidup yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana cara penegakan hukum yang dilakukan dalam permasalahan upah yang tidak sesuai dan bagaimana pengaturan hukum tentang pengupahan pekerja. Jurnal ini mengandalkan pendekatan normatif dalam bidang hukum. Dengan data yang dihimpun dari beberapa literatur seperti UU, buku, sumber online, dan literatur lainnya. Berdasarkan hasil Analisis dan penelitian bahwa penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum di Indonesia masih belum efektif karena lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah kepada perusahaan. Lalu kurangnya kesadaran hukum dari pekerja dan pengusaha terhadap hukum yang berlaku tentang upah pekerja di Indonesia. Upaya untuk meningkatkan pelaksanaan hukum terhadap ketidak sesuaian pemberian upah minimum di Indonesia yaitu dengan meningkatkan pengawasan, meningkatkan kesadaran hukum dan mempermudah proses hukum untuk menyelesaikan sengketa upah minimum di Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Upah Minimum, Ketenagakerjaan, Penegakan Hukum, Kesadaran Hukum, Kesejahteraan Pekerja.

LATAR BELAKANG

Pekerja atau buruh adalah individu yang melakukan pekerjaan tertentu dan bertanggung jawab atas tugasnya. Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003, mereka adalah orang-orang yang bekerja dan menerima bayaran, baik dalam bentuk uang atau hal lain yang bernilai. Pekerja dapat menerima upah dalam bentuk uang, barang, dan hal lainnya yang sudah di sepakati antara pengusaha dan pekerja. Upah minimum adalah suatu instrument penting dalam kebijakan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Tujuan adanya hal tersebut yaitu untuk dapat melindungi pekerja dari eksploitasi oleh perusahaan

atau pemberi kerja.¹ Upah dapat dikatakan sebagai suatu unsur antara perjanjian kerja, karena dengan tidak adanya upah perjanjian kerja tidak dapat berjalan. UU 13/2003 merupakan landasan hukum utama dalam regulasi upah minimum yang ada di Indonesia.

Implementasi tentang pengupahan di Indonesia masih banyak tantangan dan masalah. Banyaknya pelanggaran mengenai ketentuan upah minimum masih terjadi, seperti sektor industri yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan serikat pekerja yang lemah. Walaupun hari ini perkumpulan pekerja atau buruh mempunyai organisasi yang didirikan untuk mewakili kebutuhan para pekerja. Namun penyimpangan terhadap hak-hak buruh masih sering kali terjadi. Faktor penyebab dari masalah ini diantaranya kurangnya pengawasan yang efektif dari pemerintah. Tentunya pemerintah mempunyai peran penting dalam melakukan pengawasan agar tidak terjadinya penyimpangan dalam pemberian upah kepada pekerja atau buruh.

Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran serta kompleksitas wilayah Indonesia menjadi kendala dalam melakukan inspeksi secara menyeluruh terhadap perusahaan-perusahaan. Ditambah dengan lemahnya penegakan hukum yang menjadi masalah penting dan serius karena hal demikian penyelesaian kasus pelanggaran upah minimum berjalan lambat dan tentunya tidak dapat memberikan efek jera bagi pengusaha yang melanggar. Faktor ekonomi tentu dapat mempengaruhi, dengan adanya tekanan global dan persaingan bisnis yang ketat dapat mendorong pengusaha untuk mencari cara menekan biaya produksi, termasuk dengan tidak membayar upah minimum sesuai ketentuan.

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis beberapa studi sebelumnya (*state of the art*), salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Irham Rahman, Suwadji, Ermanto Fahmansyah, dan Nuzulia Kumala Sari dengan judul "Penegakan Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Era Globalisasi Ekonomi." Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengawasan pemerintah terhadap perusahaan atau wirausahawan yang membayar gaji kepada pekerja yang bertentangan dengan ketentuan upah minimum atau melanggar peraturan yang berlaku.² Selain itu, ada juga penelitian oleh Nizar Sukma Purnama dan Hanny Amelia yang berjudul "Efektivitas

¹ Irham Rahman, Suwadji, Ermanto Fahmansyah, Nuzulia Kumala Sari, "Penegakan Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Era Globalisasi Ekonomi" Vol. 6, No. 4 (2024) : 10627

² *Ibid*, Hlm.1062.

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," yang membahas mengenai jaminan ketetapan dan kesembangan hukum bagi buruh yang mendapatkan upah tidak sesuai. Tentunya kedua penelitian ini berbeda dengan apa yang penulis kaji dalam penulisan ini dimana pokok utama dalam penelitian ini lebih berfokus pada studi normatif mengenai aturan dalam UU 13/2003 yang mengatur tentang kewajiban pemberian upah yang sesuai serta penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian dalam pemberian upah.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, fokus pembahasan dalam tulisan ini mencakup dua permasalahan utama, yaitu ketentuan hukum mengenai sistem pengupahan bagi pekerja atau buruh di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta implementasi penegakan hukum oleh pemerintah terhadap kasus pelanggaran pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan penulisan jurnal ini adalah untuk menganalisis bagaimana negara melaksanakan proses penegakan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja atau buruh yang menerima upah tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan hukum mengenai pengupahan perlu dipahami untuk mengetahui hak yang seharusnya diperoleh pekerja atau buruh ketika bekerja di suatu perusahaan atau kepada pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja. Tindakan tidak adil terhadap pekerja harus segera diberantas, sehingga pemerintah memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan guna memastikan pekerja atau buruh memperoleh perlindungan hukum ketika hak-haknya tidak dipenuhi sebagaimana mestinya.

METODE PENELITIAN

Peneliti menerapkan metode pendekatan normatif dalam kajian hukum ini.³ Kajian ini difokuskan pada analisis terhadap ketentuan hukum serta penerapan penegakan hukum kepada perusahaan atau seorang pemberi kerja yang memberikan kompensasi kepada pekerja secara tidak sesuai dalam ketentuan UU No.13/2003 tentang Ketenaker

³ Wayan P.Windia. *"TRI TA ILMIAH Panduan Menyusun Karya Tulis Ilmiah Tentang Hukum"* (Denpasar : Swasta Nulus, 2023) hlm. 56

di Indonesia. Adapun jenis pendekatan yang digunakan terdapat dua (2) jenis pendekatan yakni Undang-Undang (statue approach) dan analisis (analitical approach) dimana kedua jenis pendekatan serta pengkajian hukum normatif ini akan menjawab perumusan masalah yang penulis teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Sistem Upah di Indonesia Berdasarkan UU Ketenagakerjaan

Upah merupakan suatu hasil dari kesepakatan kontrak kerja. seorang pekerja dan pemberi kerja muncul akibat hubungan pekerjaan yang diatur dalam kontrak tersebut. Sistem pengupahan di Indonesia berdasar pada tujuan dari upah adalah untuk menjamin kesejahteraan hidup yang layak untuk pekerja dan keluarganya sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Adanya imbalan yang diberikan dan dapat memberikan insentif agar menunjang peningkatan semangat kerja oleh pekerja. Sistem upah yang biasanya di Indonesia yaitu menggunakan sistem gaji pokok. Dimana gaji pokok tersebut berdasarkan pada tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja. Sistem ini disebut juga dengan prinsip teori *human capital* dimana pemberian upah pekerja ditentukan oleh pada Pendidikan dan latihan yang di tempuh.⁴

Pengaturan hukum adalah suatu sistem yang di bentuk untuk mewujudkan keadilan, ketertiban, dan kepastian hukum dan terdiri dari norma, peraturan dan Lembaga yang mengatur perilaku individu dalam masyarakat. Pengaturan hukum system upah dibentuk dengan tujuan untuk melindungi para tenaga pekerja atau buruh yang terdapat di Indonesia agar dapat memastikan haknya saat bekerja. Landasan utama yang mengatur aspek ketenagakerjaan termasuk pengupahan yaitu UU No. 13/2003 Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini mengatur mengenai jenis upah, cara perhitungan upah, serta hak dan tanggung jawab pekerja serta pengusaha terkait pengupahan.

Berdasarkan Pasal 97 UU ketenaker No.13/2003 bahwa Ketentuan terkait pendapatan yang memenuhi syarat serta kebijakan gaji yang Kebutuhan dasar yang memadai untuk hidup dan jaminan atas perlindungan dalam hal pengupahan diatur dalam PP No. 36/2021 yang telah diganti dari UU No.78/2015. Dalam hal ini menjelaskan tentang pengupahan. Kesepakatan hubungan kerja dibuat pada suatu ikatan atau

⁴ Endeh Suhartini dkk, *Hukum Ketenagakerjaan dan kebijakan upah* (Depok : PT. Raja Grafindo Persada : 2020) hal. 45-46

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

perjanjian kerja yang telah di sepakati Bersama. Kebijakan mengenai upah bertujuan agar mencapai tingkat penghasilan yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik untuk pekeja. Yang dimaksud dengan pendapatan yang baik yaitu adalah jumlah suatu pendapatan atau upah yang diterima oleh sipekerja atau buruh dari hasil pekerjaanya. Dengan itu maka pekerja atau buruh dapat memenuhi hidup layak dan sejahtera.⁵

Mekanisme pemberian upah pekerja atau buruh di Indonesia tercantum pada PP No. 36/2021. Pemerintah pusat mengimplementasikan kebijakan pengupahan sebagai salah satu langkah untuk memastikan hak pekerja/buruh atas kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan. Pemerintah memiliki peran strategis dalam memebntuk kebijakan agar dapat melindungi hak-hak dari pekerja atau buruh.⁶ Dalam pengupahan tiap daerah tentunya memiliki perbedaan masing-masing daerah. Ada beberapa factor yang menyebabkan perbedaan dari upah dari daerah provinsi dan kabupaten/kota yaitu:⁷ Factor Pendidikan, latihan dan pengalaman. Pekerja memiliki tingkat produktivitas yang berbeda disebabkan oleh pengalaman dan Pendidikan yang ditempu. Pasar kerja yang memprioritaskan pekerja yang produktif dan ahli di bidang tertentu tentunya mempunyai upah yang lebih tinggi disbanding dengan pekerja yang tidak memiliki keahlian atau Pendidikan yang dibutuhkan oleh lapangan kerja.

Perusahaan mempunyai tingkat upah yang berbeda dan menurut presentase biaya kerja terhadap seluruh biaya produksi. Tingginya upah yang diberikan disebabkan oleh proporsi biaya pekerja terhadap biaya keseluruhan kecil. Perbedaan keuntungan perusahaan yang berbeda tentu berpengaruh pada tingkat upah pekerja. Semakin besar keuntungan yang diraih oleh perusahaan, semakin tinggi pula besaran upah yang diberikan. Kalau bicara soal kebijakan pengupahan, ada beberapa hal yang harus diperhatiin, seperti berapa upah minimum yang ditetapkan, bagaimana struktur dan skala gajinya, cara memberikan kompensasi untuk kerja lembur, pengaturan upah buat yang nggak masuk kerja karena alasan tertentu, dan tentunya, bagaimana cara serta bentuk

⁵ Perpustakaan DPR RI" RUU SISTEM PENGUPAHAN" <https://perpustakaan.dpr.go.id/> (Diakses pada 9 februari 2025, pukul 15.43)

⁶ Peraturan Pemerintah Normor 36 Tahun 2021

⁷ *Ibid*, Hlm.47.

pembayaran upah itu dilakukan. Sistem pengupahan menurut Soedarjadi terdiri dari tiga fungsi utama yaitu:⁸

1. Sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian seseorang.
2. Untuk memastikan tenaga kerja beserta keluarganya dapat hidup secara layak.
3. Memberikan kompensasi tambahan guna mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan PP No. 78/2015 tentang pengupahan pada Pasal 37, upah dianggap sebagai hak istimewa yang harus didahulukan ketika terjadi kepailitan pada perusahaan. Oleh karena itu, upah buruh menjadi hutang yang harus diutamakan untuk pembayaran upah pekerja hukum kepailitan yang masih berlaku. Posisi upah memiliki peran yang sangat vital untuk dapat menyejahterahkan pekerja atau buruh. Upah adalah suatu faktor utama bagi seorang tenaga kerja dalam memenuhi kehidupan tenaga kerja atau keluarganya. Upah memiliki beberapa fungsi, antara lain sebagai wujud keadilan sosial untuk memanusiakan pekerja. Selain itu, upah juga berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal tenaga kerja pada tingkat yang menjamin kehidupan yang memadai berdasarkan pekerjaan yang telah di selesaikan serta menjadi penggerak bagi kemajuan kinerja. Ketentuan mengenai standar upah tercantum di Pasal 89 ayat (2) UU Ketenaker. Penghasilan minimum juga dibagi menjadi beberapa kategori, yakni penghasilan minimum mengacu antara wilayah Prov/Kabupaten Kota. Penghasilan minimum berdasarkan swilayah tersebut, yang bertujuan untuk mencapai kebutuhan hidup layak (KHL).

Mengenai persoalan perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pemerintah mengenai komponen yang termasuk dalam KHL serta standar penerapan masing-masing elemen tersebut. Undang-Undang yang mengatur tentang KHL diatur ditetapkan dalam UU No.13/2012. Pengaturan penting untuk dapat mengatur bagaimana kebutuhan yang layak untuk kesejahteraan pekerja atau buruh. Konsep pengupahan yang ideal sebagaimana diatur dalam UU No.13/2003 Ketenaker, menjadi dasar dalam penyusunan

⁸ Arrista Trimaya "Pemberlakuan upah minimum dalam system pengupahan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja" Vol 5, No.1, Juni (2014): 17-18

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Rancangan UU mengenai sistem pengupahan nasional yang dirancang melalui tiga pendekatan, diantaranya;⁹

Pemerintah menetapkan sistem upah melalui UMP yang ditentukan oleh Dewan Pengupahan. Dilakukan dengan cara bipartite yang artinya pemberian upah dapat diberikan melalui PP/PKB. Terkait dengan struktur dan tingkat upah, hal ini juga perlu memperhatikan perkembangan ekonomi. Selain itu, upah professional harus disepakati secara individual di mana tenaga kerja dan pemberi kerja berada pada posisi yang setara. Pekerja yang memiliki keahlian, keterampilan, dan kompetensi tertentu dapat langsung melakukan negosiasi dengan alokasi pekerjaan agar dapat menentukan besaran penghasilan yang akan diterima. Dalam hal ini, upah adalah imbalan atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kondisi perusahaan tempat mereka bekerja.

Penegakan Hukum yang Dilakukan oleh Negara Terhadap Ketidaksesuaian Upah yang Diberikan Kepada Pekerja atau Buruh yang Ada di Indonesia.

Menurut pandangan Imam Soepomo, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak, yang mengatur hubungan kerja ketika seseorang bekerja kepada pihak lain secara resmi dan menerima upah sebagai imbalannya. Penegakan hukum merupakan suatu cara untuk menegakkan aturan hukum yang dilakukan dengan upaya sebaik mungkin agar dapat menjadi aturan hukum yang baik dan adil. Pengupahan diartikan sebagai hal yang sangat vital untuk perlindungan pekerja di Indonesia.¹⁰ Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan yang pantas. Sebagaimana telah dijelaskan pada Pasal 88 ayat (1) UU No.13/2003 tentang Ketenaker. Pendapatan yang pantas dan jumlah pendapatan yang wajar harus bias memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga dengan baik. Jika kita lihat motivasi pendorong tenaga kerja bekerja dalam perusahaan yaitu untuk memenuhi kebutuhan dan

⁹ Oki Wahju Budijanto " UPAH LAYAK BAGI PEKERJA/BURUH DALAM PERSPEKTIF HUKUM DA HAM" Vol 7, No. 3, September (2017) : 395-412

¹⁰ Endeh Suhartini, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, Hartiwiningsih" Politik Hukum Sistem Pengupahan"(Depok : PT. Rajawali Buana Pusaka, 2022) Hal. 30.

mendapatkan upah yang bersifat sensitive. Oleh karena itulah sering kali pengupahan menimbulkan perselisihan.¹¹

Berdasarkan Pasal 3 PP No.36/2021, hak-hak seorang pekerja untuk memperoleh gaji itu sejak terjalannya kontrak kerja dengan pengusaha. Selain itu, pengusaha tidak boleh memberikan upah di bawah standar yang sudah ditetapkan dalam Pasal 88E ayat (2) UU No. 6/2023 juncto Pasal 23 ayat (3) PP tentang Pengupahan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa seorang pemberi kerja wajib membayarkan upah paling sedikit sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan. Pengusaha harus memberikan upah sesuai dengan perjanjian. Pemberi upah adalah salah satu elemen krusial dalam melindungi hak-hak pekerja. Hukum ketenagakerjaan mengutamakan pemenuhan hak pekerja/buruh secara optimal. Tetapi bagi perusahaan, ini sering kali dianggap sebagai hambatan dalam mencapai laba atau keuntungan.¹²

Indonesia adalah negara hukum yang mengutamakan keadilan. Sebagai negara yang berlandaskan pada prinsip hukum supremasi hukum tentunya sangat memerlukan adanya perlindungan hukum dari negara. Dengan perlindungan hukum dan penegakan hukum yang baik maka masyarakat akan mendapatkan kepastian hukum yang adil dan sejahtera. Penegakan hukum dan adanya perlindungan hak asasi manusia merupakan satu hal yang prioritas dalam bernegara. Aspek yang harus diutamakan dan penting dalam menciptakan negara hukum adalah dengan membangun negara dan menjadi kebutuhan dasar yang beradab di muka bumi.¹³ Adanya aturan tentang tenaga kerja diatur dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 dan Pasal 27 ayat (2), pada Pasal 28 D (1) dan (2).¹⁴

Hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh pemerintah dalam perlindungan hak-hak pekerja atau buruh disebabkan oleh faktor-faktor tertentu seperti faktor regulasi. Peraturan yang mengatur hubungan tentang ketenagakerjaan masih sering ditemukan banyak pelanggaran dalam pelaksanaan dan penerapannya. Lalu tingkat kesadaran

¹¹ Josina E.Londa, Nixon S.Lowing, "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" Vol. VI, No.3, Mei (2018) : 155-156

¹² Mirel Casa Isaura, Suwarno Abadi, Chamdani, "Pertanggung jawaban hukum pengusaha akibat tidak membayar upah kerja minimum" Vol. 1 No. 2, September (2023) : 144

¹³ Poppy Rezki Adiatma, Rahmadi Erliyano, Surprapto, Muhammad Hendri Yanova, "Kepastian Hukum Tentang Penegakan Pidana Mengenai Kewajiban Membayar Upah Kerja" Vol. 7, No. 1, Maret (2022) : 139

¹⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

terhadap aturan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh masih sangat rendah. Pemerintah hadir dalam menyelesaikan masalah ini dengan penegakan hukum. Namun yang terjadi hari ini adalah lemahnya pengawasan dan tindakan penegakan hukum yang dilakukan menjadi suatu masalah yang kompleks dan memunculkan kerugian atau ketidakadilan terhadap pekerja atau buruh di Indonesia.

Ketidaksesuaian upah adalah suatu masalah yang kerap kali dialami oleh pekerja atau buruh yang ada di Indonesia. Persoalan mengenai pembayaran penghasilan di bawah standar yang telah dibentuk oleh pemerintah. Tidak dibayarnya upah pekerja saat lembur yang dimana kesepakatan dalam perjanjian kerja sudah ada, Pemerintah melalui dinas ketenaker mempunyai kewenangan dalam melakukan suatu pengawasan terhadap pengupahan di perusahaan-perusahaan. Setiap pekerja yang dilakukan secara tidak adil dengan membayar upah yang tidak sesuai dapat melaporkan permasalahan ke dinas ketenagakerjaan atau melalui serikat pekerja yang menjadi anggota.

Secara hukum atau yuridis jika dilihat berdasarkan kedudukan pekerja dengan pengusaha sederajat. Tetapi berdasarkan sosial ekonomi kedudukannya berbeda. Oleh karena itulah kerap kali terjadinya kesenjangan yang terlihat dalam status sosial. Pengusaha dalam hal ini terlihat lebih unggul dari pekerja dan mengutamakan kepentingan pengusaha dibandingkan dengan kepentingan pekerja. Dalam hal ini tentu perlindungan hukum pekerja diperlukan agar dapat menjaga hak-hak nya. Peran pemerintah sebagai badan pengawas adalah untuk dapat membantu pekerja atau buruh agar hak nya terlindungi. Dinas ketenagakerjaan dapat melakukan inspeksi ke perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan pengupahan. Pekerja juga tentunya dapat mengadukan ketidaksesuaian upah ke dinas ketenagakerjaan atau serikat kerja.

Dalam penetapan upah serikat pekerja memiliki peran sebagai wakil dari anggota dari serikat pekerja atau buruh. Keberadaan serikat pekerja menjadi penting ketika pekerja tidak memiliki kapasitas untuk bernegosiasi terkait penetapan upah per jam, kondisi kerja, serta isu-isu lain yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Serikat pekerja berperan dalam melakukan negosiasi dengan pihak perusahaan¹⁵. Pasal 88E ayat (2) UU No

¹⁵ Ismi Pratiwi Podungge "EKSISTENSI PERAN SERIKAT BURUH DALAM UPAYA MEMPERJUANGKAN HAK UPAH PEKERJA (DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM). Vol.1, No.2, Mei (2020) : 44

11/2020 jo. Pasal 23 ayat (3) PP No.36/2021, dijelaskan dengan tegas bahwa pengusaha tidak boleh membayar gaji pekerja di bawah batas upah minimum yang sudah ditentukan. Mereka wajib memberikan upah sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Kalau ada pengusaha yang melanggar aturan soal pembayaran gaji ini, maka bisa dikenai sanksi hukum, seperti yang tertulis dalam Pasal 185 UU No.11/2020.

Dalam pasal itu dijelaskan bahwa pengusaha yang tetap membayar di bawah standar upah minimum bisa dipidana penjara minimal satu tahun dan maksimal empat tahun. Selain itu, mereka juga bisa didenda mulai dari Rp100 juta sampai Rp400 juta. Menurut pendapat ahli Satjipto Raharjo perlindungan hukum merupakan bagaimana memberikan suatu penganyoman kepada setiap orang dan hak yang tidak menimbulkan kerugian bagi orang lain. Tujuan adanya perlindungan hukum yaitu agar setiap masyarakat dapat menikmati setiap hak-hak yang seharusnya didapatkan. Perlindungan hukum adalah cara untuk menjaga agar berbagai kepentingan dalam masyarakat bisa diatur dan berjalan seimbang guna mencegah terjadinya konflik akibat benturan kepentingan. Hukum memberikan jaminan agar setiap individu dapat menikmati hak-haknya secara adil. Dalam pelaksanaannya, hukum menekankan pentingnya integritas serta menetapkan batas-batas tertentu untuk mengatur dan melindungi berbagai kepentingan yang ada di tengah masyarakat.¹⁶

Persaingan produktifitas dalam dunia usaha di Indonesia cukup rendah, dalam hal ini mengakibatkan dalam membayar upah yang besar tidak sanggup. Dengan ketidakpastian aturan dan Peraturan Perundang-Undangan di bidang pengupahan dapat menjadi dasar permasalahan yang serius. Penyebab dari adanya permasalahan antara pekerja dengan pengusaha maupun pemerintah kerap kali bersinggungan karna perbedaan pemikiran tentang pengupahan. Upah memiliki peran yang strategis sehingga menjadikannya isu sentral bagi berbagai kalangan dalam lingkup hubungan industrial.¹⁷ Perlindungan hukum bagi pekerja bagi buruh sangat penting. Untuk menjaga hak dan keadilan maka pengawasan dari pemerintah harus terus dilakukan. Dengan adanya campur tangan pemerintah tentu akan meminimalisir adanya penyimpangan ketidak

¹⁶ Satjipto Raharjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal. 53

¹⁷ Tri Dian April Sesa dkk "Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Upah pada Buruh Dibawah Upah Minimum" Vol. 5, No. 1, Januari (2023) : 586

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

adilan dalam pekerja atau buruh. Menerbitkan regulasi dan aturan yang lebih konkrit menjadi landasan pekerja untuk mendapatkan haknya. Penegakan hukum yang tegas merupakan wujud dari negara yang mencintai masyarakat agar terhindar dari masalah dan penyimpangan yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu.

KESIMPULAN

Pengaturan hukum di Indonesia, khususnya terkait sistem upah, bertujuan untuk mewujudkan keadilan, keteraturan, dan kepastian hukum. UU Ketenaker No.13/2003 dan peraturan lainnya mengatur berbagai aspek pengupahan, termasuk jenis upah, cara perhitungan, serta hak dan tanggung jawab antara pekerja dan pengusaha. Upah minimum ditetapkan agar menjadi standar dalam pemberian upah kepada tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian upah masih menghadapi tantangan. Ketidaksesuaian upah, seperti pembayaran di bawah upah minimum, tidak dibayarkannya upah lembur, atau diskriminasi upah, masih sering terjadi. Situasi ini dipengaruhi oleh berbagai hal, dengan salah satu faktor utamanya adalah minimnya pengawasan, penegakan hukum yang lemah, serta kurangnya kesadaran dari pekerja dan pengusaha di mana setiap pihak yang terlibat punya peran, hak, dan tanggung jawab masing-masing. Akibatnya, perlindungan kepada hak-hak buruh terkait pengupahan masih belum optimal. Pekerja seringkali dirugikan karena tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan regulasi yang ditetapkan. Oleh karena itu, dibutuhkan solusi yang baik lebih dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk meningkatkan penegakan hukum dan menciptakan sistem pengupahan yang adil dan layak bagi seluruh pekerja di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Suhartini, Endeh dkk. (2020). *HUKUM Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Suhartini, Endeh. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani dan Hartawiningsih. (2022) *POLITIK SISTEM PENGUPAHAN*. Depok : PT. Rajawali Buana Pusaka
- Windia,Wayan P. (2023) *Tri Ta Panduan Menyusun Karya Tulis Ilmiah Tentang Hukum*. Denpasar : Swasta Nulus.

Jurnal

- Adiatma, Poppy Rezki dkk (2022), Kepatian Hukum Tentang Pengaturan Penegakan Pidana Mengenai Kewajiban Membayar Upah. *Jurnal Hukum*, 7(1), 134-148.
- Aprilsesa, T. Dian dkk (2023), Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Upah pada Buru Dibawah Upah Minimum. *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*. 5(1) 586-590.
- Budijayanto, O., Wahyu. (2017), UPAH LAYAK BAGI PEKERJA/ BURUH DALAM PERSPEKTIF HUKUM DAN HAM. *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*. 17(3) 395-412.
- Isaura, C, Mirel & Abadi, S. (2023), Pertanggung Jawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2), 138-146.
- Londa, J., & Lowing, N. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Hukum*, VI(3), 149-155.
- Podungge, I., Ismi. (2020) EKSISTENSI PERAN SERIKAT BURUH DALAM UPAYA MEMPERJUANGKAN HAK UPAH PEKERJA (DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM). *Jurnal Hukum Lex Generalis*. 1(2) 38-50.
- Purnama, N., Sukma & Amelia, H. (2021) Efektevitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4(1).64-79
- Shadiqin, Moch Thariq. 2019. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 3.

PERLINDUNGAN PEKERJA DARI UPAH DIBAWAH MINIMUM: ANALISIS UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Jurnal Hukum*, 5(1), 11-19.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573