



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 15 Desember 2023, Revised: 14 Januari 2024, Publish: 17 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia

Didi Nazmi¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang, Indonesia

Email: didnazmi@law.unand.ac.id

Corresponding Author: didnazmi@law.unand.ac.id

Abstract: *from issues of protection, wages, welfare, industrial relations disputes, labor development and inspection. The philosophy of the Labor Law in force in Indonesia is that national development is carried out in the context of the complete development of Indonesian people and the development of Indonesian society as a whole to create a prosperous, just, prosperous, equitable society, both materially and spiritually based on Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia. Indonesia in 1945. Wage arrangements for MSME workers which are only determined based on an agreement will have the potential for irregularities in wages. Even with the arrangement of wage payments to see indications of economic conditions by the government, the wages of MSME workers should be determined like other workers. This research is a normative legal research (doctrinal research) with a Statutes Approach and a conceptual approach. The results of this study explain first, special arrangements for the Indonesian government's MSMEs wages aim to realize quality employment development. Determination of wages in the MSME sector is not only based on agreements and the average consumption of the community. Instead, employers are required to compile and implement a pay scale structure with due regard to financial capabilities and productivity. Second, the legal consequence of the existence of Perpu 2/2022 creates a decent wage for MSME workers. Fulfillment of wages for MSME workers provides legal certainty and is able to guarantee their survival based on the principle of balance.*

Keywords: *Labour, Middle Small Micro Business, Properous, Balance, Human Rights*

Abstrak: Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Filosofi pada UU Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat

yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik, materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pengaturan pengupahan bagi tenaga kerja UMKM yang hanya ditentukan berdasarkan kesepakatan akan berpotensi ketidakwajaran pemberian upah. Bahkan dengan adanya pengaturan pembayaran upah melihat indikasi kondisi ekonomi oleh pemerintah, seharusnya pengupahan tenaga kerja UMKM dapat ditentukan seperti tenaga kerja lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normative (*doctrinal research*) dengan pendekatan Undang-Undang (*Statues Approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Hasil penelitian ini menjelaskan pertama, Pengaturan khusus terhadap pengupahan tenaga kerja UMKM pemerintah Indonesia bertujuan untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas. Penentuan penetapan upah pada sektor UMKM tidak hanya berdasarkan kesepakatan dan rata-rata konsumsi masyarakat. Melainkan, pengusaha wajib Menyusun dan menerapkan struktur skala upah dengan memperhatikan kemampuan keuangan dan produktivitas. Kedua, Akibat hukum adanya Perpu 2/2022 menciptakan pemenuhan upah yang layak bagi tenaga kerja UMKM. Pemenuhan upah bagi tenaga kerja UMKM memberikan kepastian hukum dan mampu menjamin keberlangsung hidupnya berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Hak Asasi Manusia atas Upah.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, UMKM, Kesejahteraan, Keseimbangan, Hak Asasi Manusia

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka Pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan Pembangunan Masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera, adil dan makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945¹. Di dalam Pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan Pembangunan. Peranan penting sebagai pelaku Pembangunan justru membutuhkan perlindungan hukum terutama pemenuhan hak dasar yang melekat sebagai pekerja. Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945². Ketidakseimbangan hubungan antara pekerja dengan pengusaha di Indonesia sering mengalami masalah tuntutan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Selain itu, adanya perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang ketat hingga menyebabkan Perusahaan melakukan proses efisiensi melalui Pemutusan Hubungan kerja.

Pekerja memiliki tujuan dalam menjalankan pekerjaannya demi mempertahankan dan meningkatkan kelayakan dalam kehidupannya. Konstitusi sudah mengatur demikian terhadap hak pekerja untuk dapat dilindungi hak sebagai berbunyi “*Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya*”. Saat ini, pekerjaan diakui sebagai bagian dari hak asasi manusia³. Pengakuan ini didasarkan atas pandangan akan keterhubungan antara

¹ Barzah Latupono, “*Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*”. Jurnal Sasi Vol.17. No.3.2011.hlm. 59-69

² *Ibid.* Barzah Latupono. “*Perlindungan Hukum dan...*”hlm.59-69

³ Syahwal, “*Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*”. Jurnal Ham. Vol.13. No.2.2022. hlm. 271-286

pekerjaan dengan bagian-bagian dari hak asasi manusia, seperti hak untuk hidup⁴. Pengakuan hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia secara tegas ditemukan dalam *Universal Declaration of Human Rights*. Lalu dikuatkan melalui *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights* yang notabeneanya memiliki kekuatan hukum yang mengikat dibandingkan dengan deklarasi universal hak asasi manusia⁵.

Proteksi terhadap buruh/pekerja adalah unsur yang tidak bisa dipisahkan dari perlindungan terhadap Masyarakat dan sudah menjadi kewajiban sebuah negara⁶. Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan⁷. Baru-baru ini problematika ketenagakerjaan yang sering menimbulkan konflik adalah pengupahan. Bahwa setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang Sejahtera, maka Sejahtera adalah hak bagi setiap warga yang harus dilindungi oleh Negara, yang justru bagi kalangan pekerja diukur berdasarkan upah dan penghasilan. Kesenjangan dan ketidakseimbangan posisi antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta perbedaan persepsi terhadap upah (UM) menjadi inti permasalahan yang Tengah dihadapi dan mencoba mencari solusinya oleh pemerintah hingga dewasa ini. Mengacu pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

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-Undang, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Filosofi pada UU Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik, materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945⁸. Dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik secara materiil maupun spiritual harus dapat diatur sedemikian rupa sehingga hakikat pembangunan masyarakat Indonesia dapat terealisasikan dengan baik. Namun, berdasarkan praktik di lapangan masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja sehingga mengakibatkan hak tenagaakerja berupa upah tidak tercukupi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya, upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaan⁹. Kecuali apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas Pendidikan dari perusahaan, dan lain-

⁴ *Ibid.* Syawal, "Dilema Hak Atas...". hlm.271-286

⁵ Perdebatan terkait dengan tranlasi ini, rujuk dalam Carolus Boromeus Kusmaryanto, "Hak Asasi Manusia atau Hak Manusiawi?", Jurnal HAM, Vol.12. No.3.2021. hlm.521-532

⁶ Aji Hensy Paradilla Putri, "Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja". De Cive. Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan. Vol. 1. No.8. 2021. Hlm. 277-287

⁷ Ni Luh Kurnia Dharma Pertiwi, "Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Yang Melakukan Penahanan Upah Pekerja Yang Tidak Disiplin". Jurnal Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana. Hlm.2

⁸ Ketentuan menimbang pada filosofi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Op.Cit., Ni Luh Kurnia Dharma Pertiwi, "Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Yang Melakukan Penahanan Upah Pekerja Yang Tidak Disiplin". Jurnal Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana. Hlm. 2

lain¹⁰. Sebelumnya pengaturan pengupahan melalui Pasal 91 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan berdasarkan perundang-undangan. Melalui pengaturan pengupahan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa “*Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan*”

Perubahan pengaturan pengupahan berdasarkan kesepakatan melalui Perpu 2/2022 yang telah mengalami perubahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja hanya mengatur pengupahan di atas upah minimum. Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pengaturan pengupahan harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh perundang-undangan. Ditambah juga dengan adanya pemberlakuan UU No. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja yang disahkan pemerintah terdapat indikator-indikator baru untuk menentukan pengupahan bagi pekerja/buruh salah satunya adalah melihat kondisi ekonomi daerah tersebut.

Indikator kondisi ekonomi dalam penetapan upah oleh gubernur untuk provinsi maupun kabupaten/kota dengan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Penulis melihat dengan menggunakan indikator kondisi ekonomi akan menjadi suatu keuntungan bagi buruh sehingga pemberi kerja tidak sewenang-wenang menurunkan nilai upah dikarenakan kondisi ekonomi yang tidak menentu. Menurut Abdul Hakim, pemberian upah dari pemberi kerja kepada tenaga kerja harus memperhatikan tiga aspek, yaitu:

1. Aspek teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;
2. Aspek ekonomi, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;
3. Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah¹¹

Penulis menilai indikator “kondisi ekonomi” pada ketentuan penetapan upah oleh gubernur yang diatur melalui UU 6/2023 sudah memenuhi pemberian upah berdasarkan aspek yang telah ditentukan oleh ahli. Apabila penerapannya dapat dilakukan dengan tepat maka, kesejahteraan masyarakat baik secara materiil ataupun spiritual akan terealisasi dengan baik sebagaimana pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Jika mengacu pada Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Guna menyetarakan standar upah, maka pemerintah menetapkan upah minimum dimana upah minimum ini berbeda di tiap-tiap daerahnya, dalam hal ini maka pengusaha tidak diperkenankan memberikan upah dibawah upah minimum sesuai yang telah ditetapkan, ini

¹⁰ Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.143

¹¹ Arrista Trimaya, 2014, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”.jurnal dpr.go.id. diakses pada tanggal 6 Februari 2023

senada seperti yang ditentukan pada Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan¹². Walaupun pemerintah telah memberikan suatu indikator dalam penghitungan pengupahan masih terdapat beberapa pemberi kerja yang tidak mengikuti ketentuan tersebut. Penetapan upah minimum, dilakukan berdasarkan KHL (kebutuhan hidup layak), yang dimana pemerintah menjadikan hal tersebut sebagai fondasi penetapan upah minimum yang telah tertuang dalam Pasal 88 ayat (4) serta Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹³. Dengan adanya pengaturan mengenai penetapan pengupahan buruh melalui UU 6 tahun 2023 akan mengakibatkan perubahan dalam penetapan upah minimum.

Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya¹⁴. Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan¹⁵. Penulis menghubungkan terkait pengupahan bagi tenaga kerja UMKM yang tidak ditetapkan oleh gubernur berdasarkan Pasal 88C UU Nomor 6 Tahun 2023. Apalagi dengan adanya perubahan dalam penetapan upah berdasarkan kondisi ekonomi.

Pengaturan pengupahan bagi tenaga kerja UMKM yang hanya ditentukan berdasarkan kesepakatan akan berpotensi ketidakwajaran pemberian upah. Bahkan dengan adanya pengaturan pembayaran upah melihat indikasi kondisi ekonomi oleh pemerintah, seharusnya pengupahan tenaga kerja UMKM dapat ditentukan seperti tenaga kerja lainnya. Kontribusi kegiatan usaha pada UMKM diakui menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi baik daerah hingga negara. Walaupun penetapan pemberian upah bagi tenaga kerja UMKM berdasarkan rata-rata konsumsi masyarakat, pemerintah daerah sebagai penetapan upah wajib ikut menetapkan sehingga memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja UMKM tersebut. Hal ini penulis menilai masih terdapat ketimpangan atas hak asasi ma terhadap tenaga kerja UMKM yang kita harapkan dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 penetapan pengupahan oleh pemerintah dapat mengakomodasi kebutuhan hidup tenaga kerja UMKM. Oleh karena itu penulis akan menganalisis terhadap **“Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia**

¹² Grizelda Nadya Billy dan Ibrahim R, 2019, “Kewajiban Pengusaha Dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015”, Jurnal Hukum Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol.7 No.4, Januari 2019.hlm.3. diakses pada tanggal 6 Februari 2023

¹³ Richard Ghufron,dkk, 2018, “Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (Spbi) malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Vol.63. No.1 Oktober 2018.hlm. 68. Diakses pada tanggal 20 Oktober 2019

¹⁴ Op.Cit, Arrista Trimaya, 2014, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”.jurnal dpr.go.id.hlm.11-20 diakses pada tanggal 6 Februari 2023

¹⁵ Ibid.,hlm.11-20

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja Umkm Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Pengupahan bagi tenaga kerja pada sektor UMKM telah diatur melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja maupun UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ciptakerja. Penerima kerja pada sektor UMKM mengenai penetapan pengupahan didasarkan pada Pasal 90B ayat (1), (2) dan (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 sebagaimana;

- 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 dengan pekerja/buruh di perusahaan;
- 3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Perbedaan dari penetapan upah antara tenagakerja UMKM dengan tenagakerja lainnya adalah bahwa penetapan upah bagi karyawan UMKM ditetapkan berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja. Penetapan upah berdasarkan kesepakatan bagi tenagakerja UMKM harus didasarkan pada persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat. Pada dasarnya upah minimum sebagai jaring pengaman bagi pekerja untuk memperoleh upah sesuai dengan standar kehidupan yang layak. Kolerasi pengupahan didasarkan minimum dengan kehidupan yang layak maka wajib ditentukan indikator-indikator baik keadaan ekonomi wilayah tersebut sehingga para pekerja mendapatkan dampak yang cukup atas pemenuhan hidupnya melalui upah yang telah diberikan oleh pemberi kerja tersebut. Pengecualian pengupahan tenagakerja UMKM berdasarkan minimum dikarenakan adanya perlakuan khusus sehingga dapat mengembangkan dan memajukan usahanya secara fleksible.

Pengaturan khusus terhadap pengupahan tenagakerja UMKM pemerintah Indonesia bertujuan untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk mewujudkan pembangunan nasional dengan fokus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan cara perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta memberi perlindungan terhadap pekerja¹⁶. Penetapan upah menjadi suatu permasalahan keperdataan dari waktu ke waktu antara pemberi dan penerima kerja. Pengusaha memandang upah sebagai komponen dari biaya produksi dan imbalan atas hasil kerja pekerja, sehingga pengusaha sangat hati-hati dalam menentukan besaran upah dan akan meningkatkan upah apabila terjadi peningkatan produktivitas kerja¹⁷. Kedudukan upah sangat penting bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.

Menentukan penetapan upah pada sektor UMKM tidak hanya berdasarkan kesepakatan dan rata-rata konsumsi masyarakat. Melainkan, pengusaha wajib Menyusun dan menerapkan struktur skala upaha dengan memperhatikan kemampuan keuangan dan produktivitas. Penulis menilai bahwa penentuan skala upah pada sektor UMKM berdasarkan satuan hasil dari penjualan produksi tersebut. Satuan hasil penjualan memiliki dampak terhadap perubahan tingkat upah,

¹⁶ Nurmala, "Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman". Skripsi. Universitas Islam Indonesia.hlm. 18

¹⁷ Jaroy Marsono, dkk "Implementasi Penetapan Upaha Usaha Mikro Pada CV Mulai Kencana: Tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021". Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce. 35-49

apabila penjualan meningkat maka keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan akan lebih tinggi. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal berikut ini¹⁸;

1. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*
2. Apabila upah naik (dengan asumsi harga barang-barang modal lainnya tidak berubah) maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi pada modal untuk proses produksinya dan menggantungkan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain, penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya pergantian/penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi

Dari kedua asumsi tingkat upah bahwa Pekerja/buruh merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu proses produksi. Maka dari itu penetapan upah berdasarkan kesepakatan harus mengutamakan prinsip proporsional suatu barang/jasa yang akan di jual kepada pasar. Dalam penetapan upah tidak hanya mengutamakan prinsip proporsional melainkan harus memperhatikan prinsip kemanusiaan. Prinsip kemanusiaan pada hakikatnya menempatkan manusia sesuai dengan harkatnya sebagai makhluk Tuhan, sikap saling menghargai antara sesama manusia, untuk mewujudkan interaksi yang harmonis, serta mewujudkan kemanusiaan yang adil dan beradab¹⁹. Dengan begitu dalam penetapan upah juga harus selaras pada nilai produktivitas kegiatan usaha suatu Perusahaan dengan kesesuaian nilai upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Secara implementasi, UU Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur pengupahan bagi tenagakerja UMKM sudah memenuhi prinsip proporsional dan kemanusiaan melalui adanya kesepakatan antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Kekhususan pengupahan pada tenagakerja UMKM masih mengutamakan Hak Asasi Manusia untuk mempertahankan kehidupan yang layak melalui pengupahan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja.

Pengupahan Tenaga Kerja Umkm Berdasarkan Sudut Pandang Hak Asasi Manusia

Pengakuan Hak Asasi Manusia sebagai hak hukum dapat dilihat dasar legitimasinya melalui instrumen-instrumen Hukum internasional seperti dalam *Declaration Universal of Human Right* (DUHAM) 1948 beserta beberapa konvenan yang berkaitan Hak asasi manusia di bidang Politik, Sosial, Budaya dan Ekonomi maupun instrumen hukum nasional melalui legitimasi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan perundang-undangan organik lainnya, seperti dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia²⁰. Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memberikan angin segar kepada pelaku usaha UMKM terhadap pengaturan upah. Ketentuan

¹⁸ Sonny Sumarsono, 2009. "Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Jogyakarta: Graha Ilmu

¹⁹ Mustari, dkk, "Analisis Prinsip-prinsip Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan".Supremasi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum & Pengajarannya.hlm.262-274

²⁰ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham". Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Vol.17. No.3.2017.hlm.395-412

upah bagi tenagakerja UMKM mendapatkan perlakuan istimewa sehingga dapat memberikan ruang bagi pelaku usaha UMKM dalam pengembangan usahanya. Langkah ini merupakan suatu aksi afirmatif yang mengecualikan pengupahan bagi tenaga kerja UMKM dari kewajiban Upah Minimum. Tingkat pendapatan atau hasil dari usaha UMKM tidak dapat diprediksi, apakah mendapatkan keuntungan tinggi atau sebaliknya. Pengaturan pengupahan bagi tenagakerja UMKM sebelumnya telah diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Pelindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah melalui Pasal 101 bahwa;

- 1 Ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupateb/kota dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil
- 2 Ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai pengupahan

Parameter penetapan upah bagi tenagakerja UMKM dapat didasarkan pada kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan. UMKM yang memenuhi dua kriteria (modal usaha dan hasil penjualan tahunan), dapat dipertimbangkan untuk menerapkan pengecualian Upah Minimum²¹. Kedua ketentuan dalam penetapan upah bagi tenagakerja UMKM diatur melalui Pasal 35 ayat (3) dan (5) PP No.7 Tahun 2021 sebagai berikut;

- 1 Kriteria modal usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas;
 - a. Usaha Mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp.1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;
 - b. Usaha Kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan
 - c. Usaha Menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
- 2 Kriteria hasil penjualan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas;
 - a. Usaha Mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah);
 - b. Usaha Kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah); dan
 - c. Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah)

Dalam pengaturan melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 mengenai pengupahan bagi tenagakerja UMKM yang melalui kesepakatan antar pemberi dan penerima kerja harus didasarkan pada ketentuan Pasal 35 ayat (2) dan (5) PP No.7 Tahun 2021. Penetapan pengupahan bagi tenaga kerja UMKM dapat dikatakan telah memenuhi kebutuhan hidup penerima kerja. Berangkat dari teori keadilan yang mengatakan: “Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang”²². Nilai-nilai

²¹ Mengatasi Prematurnya Norma Upah Pada Usaha Mikro Dan Usaha Kecil, Dinas Tenaga Kerj dan Transmigrasi.nakertrans.jogjaprovo.go.id. <https://nakertrans.jogjaprovo.go.id/mengatasi-prematurnya-norma-upah-pada-usaha-mikro-dan-usaha-kecil/> diakses pada tanggal 20 Februari 2023

²² Yetniwati, 2017, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan”. Jurnal Mimbar Hukum. Vol.29, Nomor 1. Hlm. 82-95

persamaan, kebebasan, dan keadilan yang terkandung dalam HAM dapat mendorong terciptanya kesejahteraan Masyarakat²³. Disisi lain negara atau pemerintah justru diwajibkan untuk mengambil peran yang maksimal dalam rangka pemenuhan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya agar hak-hak tersebut dapat dinikmati secara baik oleh Masyarakat.

Dilema pengupahan yang ada, baik dari aspek sosiologis maupun yuridis tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus, oleh karena itu perlu dicarikan solusinya agar antara kepentingan pekerja dengan pengusaha dibidang pengupahan yang bertentangan dapat diminimalisir. Pembaruan pengupahan bagi tenagakerja UMKM melalui UU 6 Tahun 2023 telah menunjukkan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional yang menjunjung tinggi Hak atas upah. Menurut Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena terdorong oleh beberapa aspek seperti aspek kehidupan (*desire to live*), aspek keinginan untuk memiliki sesuatu (*desire for possession*), aspek keinginan atas kekuasaan (*desire for power*), aspek keinginan untuk pengakuan (*desire for recognition*). Oleh sebab itu, dalam memenuhi kebutuhan pekerja, maka pengusaha dalam menetapkan upah harus memperhatikan kebutuhan fisik dan keamanan kebutuhan sosial, kebutuhan egoistis pekerja

Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur pada Pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja harian, serta pekerja sektor informal yang rentan akan adanya pengangguran²⁴. Namun,kekurangan dari aturan sebelumnya tidak mengatur secara rigid mengenai perlindungan tenagakerja UMKM dan tentu mengalami ketimpangan sebelumnya. Pemenuhan kebutuhan hidup layak telah di lindungi oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Wajar kiranya masyarakat pekerja menginginkan upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan bukan upah minimum.

Akibat hukum adanya UU 6 Tahun 2023 menciptakan pemenuhan upah yang layak bagi tenagakerja UMKM. Pemenuhan upah bagi tenagakerja UMKM memberikan kepastian hukum dan mampu menjamin keberlangsung hidupnya berdasarkan asas keseimbangan. Pengaturan upah bagi tenagakerja UMKM sudah memenuhi aspek kehidupan (*desire to live*) dan aspek keinginan untuk pengakuan. Namun, disisi lain dapat disalahgunakan oleh pemberi kerja apabila penentuan kesepakatan dalam pembayaran upah tidak sesuai ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan. Oleh karena itu, UU Nomor 6 Tahun 2023 telah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak. Pembentuk peraturan pengupahan harus menyadari bahwa upah adalah sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Upah layak harus diwujudkan dan dilindungi, sedangkan politik hukum mengenai upah murah sangat tidak adil karena akan merugikan pekerja. Lain halnya, pemberi kerja harus menyampaikan kondisi perusahaan secara transparansi dan akurat²⁵. Penyampaian ini dapat diberitahukan pada saat sebelum atau setelah kesepakatan dalam pemberian upah tersebut²⁶. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur, dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha²⁷.

²³ Winda Roselina Effendi, "Hak Asasi Manusia: Studi Hak-Hak Buruh Di Indonesia".Dimensi. Vol.6. No.1.2017.hlm.106-125

²⁴ Ibid.hlm.84

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

KESIMPULAN

Pengaturan khusus terhadap pengupahan tenagakerja UMKM pemerintah Indonesia bertujuan untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas. Penentuan penetapan upah pada sektor UMKM tidak hanya berdasarkan kesepakatan dan rata-rata konsumsi masyarakat. Melainkan, pengusaha wajib Menyusun dan menerapkan struktur skala upaha dengan memperhatikan kemampuan keuangan dan produktivitas. Lalu, pengupahan didasarkan minimum dengan kehidupan yang layak maka wajib ditentukan indikator-indikator baik keadaan ekonomi wilayah tersebut sehingga para pekerja mendapatkan dampak yang cukup atas pemenuhan hidupnya melalui upah yang telah diberikan oleh pemberi kerja tersebut.

Akibat hukum adanya UU 6 Tahun 2023 menciptakan pemenuhan upah yang layak bagi tenagakerja UMKM. Pemenuhan upah bagi tenagakerja UMKM memberikan kepastian hukum dan mampu menjamin keberlangsung hidupnya berdasarkan asas keseimbangan. UU Nomor 6 Tahu 2023 telah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak. Pembaruan pengupahan bagi tenagakerja UMKM melalui UU 6 Tahun 2023 telah menunjukkan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasionyang menjunjung tinggi Hak atas upah. Lalu, UU 6 Tahun 2023 dapat mencakup nilai-nilai persamaan, kebebasan, dan keadilan yang terkandung dalam HAM dapat mendorong terciptanya kesejahteraan para pekerja yang bekerja di ranah UMKM

REFERENSI

- Aji Hensy Paradilla Putri, “Menganalisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja”.De Cive. Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan. Vol. 1. No.8. 2021
- Arrista Trimaya, 2014, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”.jurnal dpr.go.id
- Barzah Latupono, “*Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*”.Jurnal Sasi Vol.17. No.3.2011
- Grizelda Nadya Billy dan Ibrahim R, 2019, “Kewajiban Pengusaha Dalam Pemberian Upah Minimum Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015”, Jurnal Hukum Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol.7 No.4, Januari 2019.hlm.3
- Jaroy Marsono, dkk “Implementqasi Penetapan Upaha Usaha Mikro Pada CV Mulai Kencana: Tinjauan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021”.Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce. 35-49
- Mustari, dkk, “*Analisis Prinsip-prinsip Hukum Hak Asasi Manusia Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Peremnpuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*”.Supremasi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum & Pengajarannya
- Nurmala, “Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Sleman”.Skripsi. Universitas Islam Indonesia
- Ni Luh Kurnia Dharma Pertiwi, “Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Yang Melakukan Penahanan Upah Pekerja Yang Tidak Disiplin”. Jurnal Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana
- Mengatasi Prematurnya Norma Upah Pada Usaha Mikro Dan Usaha Kecil, Dinas Tenaga Kerj dan Transmigrasi. nakertrans. jogjaprovo.go.id.
<https://nakertrans.jogjaprovo.go.id/mengatasi-prematurnya-norma-upah-pada-usaha-mikro-dan-usaha-kecil/>

- Richard Ghufron,dkk, 2018, “Resistensi Buruh Terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pada Buruh Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (Spbi) malang)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Syahwal, “*Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*”.Jurnal Ham. Vol.13. No.2.2022
- Yetniwati, 2017, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan”. Jurnal Mimbar Hukum. Vol.29, Nomor 1
- Sonny Sumarsono, 2009. “Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu