



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>

Received: 13 Juni 2024, Revised: 18 Juni 2024, Publish: 20 Juni 2024

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

Penegakan Hukum Terhadap Ketidaksesuaian Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Era Globalisasi Ekonomi

Irham Rahman¹, Suwadji², Ermanto Fahamsyah², Nuzulia Kumala Sari³

¹Universitas Kadiri, Kediri, Indonesia.

Email: irhamrahman@unik-kediri.ac.id

²Universitas Kadiri, Kediri, Indonesia.

Email: suwadji@unik-kediri.ac.id

³Universitas Jember, Jember, Indonesia.

Email: ermanto.fh@unej.ac.id

⁴Universitas Jember, Jember, Indonesia.

Email: nuzulia@unej.ac.id

Corresponding Author: irhamrahman@unik-kediri.ac.id

Abstract: *The influence of economic globalization that is occurring in the current era has become a challenge for developing countries in the progress of national economic growth. To face these challenges, Indonesia made a legal breakthrough by enacting a law using the omnibus law method, namely Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation (UU Job Creation). Apart from the polemic in the process of forming this law, the Job Creation Law issued a special Government Regulation relating to the latest minimum wage for workers. However, the legal issue still cannot be resolved because there are still workers who have not received the wages they should. The problem in this research is how to enforce the law regarding discrepancies in providing minimum wages for workers. The research method used in this research is normative research by examining related norms. And this research approach uses a statutory approach and a case approach. The results of this research are that law enforcement regarding non-compliance with the minimum wage for important workers is carried out by increasing inspections and supervision, namely by carrying out frequent inspections and supervision in workplaces. Administrative sanctions, legal demands. This can be done through courts or employment dispute resolution bodies, and campaigns and Advocacy, namely labor organizations publishing the names of violators as a more transparent form of law enforcement.*

Keywords: *Law Enforcement, Wages, Workers, Globalization*

Abstrak: Pengaruh globalisasi ekonomi yang terjadi pada era saat ini, bagi negara berkembang menjadi sebuah tantangan dalam progress pertumbuhan ekonomi nasional. Untuk menghadapi tantangan tersebut Indonesia membuat terobosan hukum dengan membuat undang-undang dengan metode omnibus law yakni Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Terlepas dari polemik dalam proses pembentukan

undang- undang tersebut, UU Cipta Kerja mengeluarkan Peraturan Pemerintah khusus mengatur berkaitan dengan upah minimum pekerja yang terbaru. Namun persoalan hukum masih belum dapat diselesaikan bahwa masih ada pekerja yang belum mendapatkan upah sesuai dengan seharusnya. Permasalahan dalam penelitian ini bagaimana penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif dengan mengkaji norma- norma yang terkait. Dan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan undang- undang dan pendekatan kasus. Hasil dari penelitian ini penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian upah minimum pekerja penting dilakukan dengan meningkatkan Inspeksi dan Pengawasan yakni dengan sering melakukan inspeksi dan pengawasan di tempat-tempat kerja. Sanksi Administratif, Tuntutan Hukum Ini bisa dilakukan melalui pengadilan atau badan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan Kampanye dan Advokasi yakni Organisasi buruh Publikasi Nama-nama Pelanggar sebagai bentuk penegakan hukum yang lebih transparan.

Kata Kunci: *Penegakan Hukum, Upah, Pekerja, Globalisasi*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi tidak terlepas dari kualitas dan kuantitas pekerja/buruh sebagai roda industri diberbagai sektor ekonomi. Pekerja/buruh berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi. Dasar hukum yang menjadi dasar pengaturan sampai saat ini adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang merupakan pondasi bagi pekerja/buruh untuk memperjuangkan hak- haknya. Dalam perkembangannya Undang- undang tersebut telah mengeluarkan beberapa peraturan perundang- undangan pendukung untuk melengkapi regulasi ketenagakerjaan yakni dari Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sampai saat ini adalah Undang-undang (UU) tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, hal tersebut dilakukan agar regulasi tentang ketenagakerjaan dapat menyesuaikan perkembangan serta mendapatkan kepastian hukum. Disamping itu problematika hukum di bidang ketenagakerjaan juga banyak terjadi salah satunya adalah pengupahan.

Upah adalah salah satu unsur dari hubungan kerja, tanpa adanya upah maka hubungan kerja tersebut tidak akan terjadi. Eksistensinya UU ketenagakerjaan mempunyai semangat sebagai perlindungan hukum terhadap pekerja untuk menjamin hak- hak pekerja serta mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan memperhatikan pengusaha. Pemenuhan hak dasar pekerja, khususnya dalam perlindungan hukum diatur dalam Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam UU Ketenagakerjaan, yang salah satunya mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja. Pemberian upah yang perlu memperhatikan batas upah minimum yang harus diberikan kepada pekerja. Upah minimum merupakan upah terendah yang dibayarkan oleh pekerja/buruh yang berdasarkan undang- undang. Upah tersebut wajib diberikan kepada pekerja/buruh sebagaimana jelaskan dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan atas amanat dari Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Upah minimum berfungsi sebagai upaya untuk mencegah pengusaha memperlakukan pekerja bertindak sewenang- wenang serta menjamin pakerja tetap mendapatkan standart kesejahteraan.

Ketidakpatuhan terhadap norma atas pemberian upah dibawah minimum terhadap pekerja sering terjadi. Penentuan upah minimum senantiasa jadi polemik, sebab penentuannya dikira tidak mencermati kebutuhan hidup riil pekerja(Susilo et al., 2020). Banyak pekerja/buruh yang tidak mendapatkan upah sesuai ketetapan upah minimum di setiap daerah. Menurut Zulkarnain Ibrahim, upah yang layak merupakan salah satu tujuan

hukum ketenagakerjaan, dengan memperhatikan 2 hal yakni Tidak hanya mementingkan aspek keadilan prosedural tetapi juga keadilan substantif dan pengupahan harus diatur dalam sistem perundang-undangan ketenagakerjaan yang mempunyai jangkauan berlaku, berkeadilan, dan mempunyai perspektif jauh ke masa depan (Dr. Dessy Sunarsi, SH. & Fakultas, 2020). Dan problematika pengupahan terjadi ketika tidak adanya pengawasan atas penetapan atau pemberian upah minimum yang dilakukan pengusaha atau perusahaan dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan penjelasan diatas upah yang bagi buruh masih menjadi komponen utama penopang kehidupan mereka sehari-hari dalam menjalani hidup maka upah merupakan hal pokok dan oleh karenanya permasalahan upah ini sangatlah penting untuk diberikan perhatian dan perlindungan yang lebih oleh negara(Purnama et al., 2021). kebijakan upah minimum merupakan bagian dari kebijakan sosial dan merupakan mekanisme yang efisien untuk mengurangi kemiskinan dan erosi pendapatan pada rumah tangga termiskin. Sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji dengan kajian Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja perspektif hukum ketenagakerjaan.

METODE

Metode penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengkaji atau mendalami penelitian sehingga dapat memecahkan solusi dari permasalahan atau isu hukum penelitian ini. (Mukhti Fajar & Achmad, 2015) Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yakni mengkaji permasalahan hukum dengan kajian normatif yang berkaitan dengan penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja. Adapun macam pendekatan penelitian hukum antara lain pendekatan undang- undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*)(Dr. Muhaimin, S.H., 2020). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Undang- undang (*statute approach*) dengan menelaah peraturan perundang-undangan terkait dengan upah minimum pekerja dan regulasi mengenai penegakan hukumnya. Dan Pendekatan kasus (*case approach*) yakni dengan menelaah kasus- kasus yang berkaitan dengan penegakan hukum atas ketidaksesuaian pemberiaan upah minimum pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan terkait dengan upah minimum pekerja sebelumnya telah diatur secara khusus di Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan 2015) dimana untuk menentukan upah minimum didasarkan pada tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang datanya dikelurakan oleh Lembaga pemerintah yakni Badan Pusat Statistik (BPS). Peraturan tersebut menuai banyak kritik dari pekerja dikarenakan dinilai merugikan pekerja dan tidak melindungi hak pekerja terkait pengupahan. Perkembangan globalisasi ekonomi, Pemerintah membuat trobosan hukum baru dengan membuat pembentukan peraturan perundang- undangan dengan metode omnibus law dan akhirnya menghasilkan Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Dalam proses perjalanan UU Cipta kerja, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan 2021) yang mengatur mengenai upah minimum. Dari PP Pengupahan tersebut diatur dalam Pasal 23 :

1. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.
3. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Dan Pasal 24 :

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
2. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah.

Serta Pasal 25 :

1. Upah minimum terdiri atas:
 - a. Upah minimum provinsi;
 - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
3. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
4. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
 - a. Paritas daya beli;
 - b. Tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. Median Upah.
5. Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Dari pengaturan pengupahan diatas dapat kita temukan perbedaan bahwa pengusaha wajib Menyusun dan menerapkan struktur dan skala uoah di perusahaan masing- masing dengan memperhatikan kondisi masing- masing perusahaan dan produktivitas. Namun pengaturan tersebut dikawatirkan akan disalahgunakan oleh perusahaan untuk membayar upah pekerja dibawah ketentuan yang berlaku. Maka dari itu, penting kiranya mengetahui penegakan hukum terhadap ketidaksesuaiannya upah minimum pekerja di perusahaan.

Penegakan hukum merupakan proses perlindungan hukum yang dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam masyarakat untuk memastikan bahwa hukum dapat di Implementasikan dengan semestinya. Sebelum membahas penegakan hukum di Indonesia perlu kita melihat penegakan hukum dari negara lain terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja. Perbandingan mengenai penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja dari perspektif hukum ketenagakerjaan dapat berbeda-beda antara negara satu dengan yang lainnya, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sistem hukum, budaya, dan kebijakan pemerintah. Berikut adalah perbandingan umum dari beberapa negara:

Amerika Serikat:

Di Amerika Serikat, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah federal dan negara bagian. Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian upah minimum melibatkan Departemen Tenaga Kerja federal dan otoritas setempat di tingkat negara bagian. Pekerja yang merasa mendapatkan upah di bawah minimum dapat mengajukan pengaduan ke Departemen Tenaga Kerja atau mengajukan tuntutan hukum melalui sistem peradilan.

Inggris:

Di Inggris, upah minimum diputuskan oleh Low Pay Commission. Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian upah minimum ditangani oleh HM Revenue and Customs serta National Minimum Wage Enforcement. Organisasi buruh juga memainkan peran penting dalam memantau dan melaporkan pelanggaran upah minimum.

Australia:

Di Australia, Fair Work Ombudsman bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan termasuk upah minimum. Mereka dapat melakukan penyelidikan, memberikan sanksi, dan memulai tindakan hukum jika diperlukan. Pemerintah Australia juga memiliki program-program pendidikan dan informasi untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja terkait upah minimum.

Jerman:

Di Jerman, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah federal dan otoritas setempat. Penegakan hukum dilakukan oleh inspektur tenaga kerja yang bekerja di bawah Kementerian Tenaga Kerja dan Urusan Sosial. Pelanggaran upah minimum dapat mengakibatkan sanksi administratif dan denda, dan pekerja juga dapat mengajukan gugatan hukum.

Prancis:

Di Prancis, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah. Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian upah minimum dikoordinasikan oleh otoritas tenaga kerja di tingkat regional. Otoritas tenaga kerja melakukan inspeksi di tempat-tempat kerja dan dapat memberikan sanksi administratif atau denda kepada perusahaan yang melanggar.

Berdasarkan dari penegakan hukum dari beberapa negara diatas dapat ditemukan beberapa aspek dari penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja dapat digaris bawahi yakni antara lain; Pertama, Kepatuhan dan Pengawasan. Pemerintah biasanya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan, termasuk aturan tentang upah minimum. Untuk itu, mereka dapat mendirikan lembaga pengawas atau badan khusus yang bertugas mengawasi kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan upah minimum. Kedua, Sanksi Hukum: Di banyak negara, pelanggaran terhadap aturan upah minimum dapat dikenakan sanksi hukum. Ini bisa berupa denda atau sanksi lainnya tergantung pada tingkat pelanggaran dan kebijakan hukum setempat. Ketiga, Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa: Pekerja yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan upah minimum yang sesuai dengan undang-undang dapat mengajukan pengaduan ke otoritas yang relevan, seperti departemen ketenagakerjaan. Otoritas tersebut kemudian dapat melakukan penyelidikan dan mencoba menyelesaikan sengketa melalui mediasi atau proses hukum. Keempat, Pengawasan Publik: Masyarakat juga dapat memainkan peran penting dalam penegakan hukum dengan memantau dan melaporkan pelanggaran upah minimum yang terjadi. Media, LSM, dan organisasi buruh sering kali memainkan peran penting dalam menyoroti kasus-kasus pelanggaran dan memperjuangkan keadilan bagi pekerja yang terkena dampaknya. Kelima, Peningkatan Kesadaran Hukum: Pemerintah juga dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran hukum di antara pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban terkait upah minimum. Ini dapat dilakukan melalui kampanye pendidikan dan pelatihan, serta publikasi informasi yang jelas tentang undang-undang ketenagakerjaan.

Upaya penegakan hukum di Indonesia didasarkan peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah mengatur tentang upah minimum. Yakni antara lain;

1. Badan Pengawas Tenaga Kerja: Di Indonesia, Badan Pengawas Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) merupakan lembaga yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap ketentuan ketenagakerjaan, termasuk upah minimum. Mereka dapat melakukan inspeksi di tempat-tempat kerja dan menindak pelanggaran.
2. Denda dan Sanksi Administratif: Pelanggaran terhadap upah minimum dapat mengakibatkan denda dan sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar. Denda dan sanksi ini ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.
3. Pengaduan Pekerja: Pekerja yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan upah minimum yang sesuai dengan undang-undang dapat mengajukan pengaduan ke BPJS Ketenagakerjaan atau Departemen Tenaga Kerja setempat. Mereka dapat meminta bantuan untuk memperjuangkan hak-hak mereka.
4. Peran Serikat Pekerja dan LSM: Organisasi serikat pekerja dan LSM juga berperan penting dalam memantau dan melaporkan pelanggaran upah minimum. Mereka dapat

memberikan dukungan hukum kepada pekerja yang menghadapi pelanggaran upah minimum.

5. Pengawasan Publik: Masyarakat juga memiliki peran penting dalam memantau pelaksanaan upah minimum dan melaporkan pelanggaran yang terjadi. Media, aktivis, dan masyarakat sipil dapat berperan dalam meningkatkan kesadaran dan tekanan publik terhadap perusahaan yang melanggar.

KESIMPULAN

Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian upah minimum harus mendapatkan perhatian yang serius. Meskipun hukum dan mekanisme penegakan hukum telah ada, tantangan dalam penegakan upah minimum di Indonesia masih ada, terutama terkait dengan kepatuhan perusahaan, keterbatasan sumber daya pengawasan, dan kompleksitas dalam menegakkan hukum di seluruh wilayah. Oleh karena itu, perlu adanya upaya terus-menerus untuk memperkuat penegakan hukum dan memastikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja terkait upah minimum. Sehingga saran penulis adalah perlu ditingkatkan Inspeksi dan Pengawasan yakni dengan sering melakukan inspeksi dan pengawasan di tempat-tempat kerja untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan upah minimum. Sanksi Administratif, Tuntutan Hukum Ini bisa dilakukan melalui pengadilan atau badan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan Kampanye dan Advokasi yakni Organisasi buruh sering melakukan kampanye dan advokasi untuk memastikan penerapan upah minimum yang adil. Serta Publikasi Nama-nama Pelanggar sebagai bentuk penegakan hukum yang lebih transparan dan membangun tekanan publik terhadap perusahaan tersebut.

REFERENSI

- Agusmidah. (2007). *Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuhan, S2 Ilmu Hukum PPS-USU*.
- Mahmud, Peter Marzuki. 2017. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dr. Dessy Sunarsi, SH., M., & Fakultas. (2020). PENEGAKAN HUKUM HAK PEKERJA ATAS UPAH MINIMUM PROVINSI DKI JAKARTA PADA KANTOR NOTARIS DI KOTA JAKARTA SELATAN. *SUPREMASI JURNAL HUKUM VOL. 2, NO.2, 2020*, 2(2), 1–9.
- Dr. Muhaimin, S.H., M. H. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (F. Hijriyanti (ed.)). Mataram University Press.
- Erliyani, Rahmida. (2020). *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Mahmud, Peter Marzuki. (2017). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.\
- Natalia, Fenny. 2013. Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1*
- Mukhti Fajar, & Achmad, Y. (2015). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. 8(1), 15–35.
- Purnama, N. S., Gunawan, G., & Ali Ramdhani, F. A. R. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4(1), 63–82. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>
- Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan, H., Sinto, R., Singh, G., Nainggolan, L., Nelwan, E. J., Chen, L. K., Widhani, A., Wijaya, E., Wicaksana, B., Maksum, M., Annisa, F., Jasirwan, C. O. M., & Yuniastuti, E. (2020). Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.7454/jpdi.v7i1.415>

Shadiqin, Moch Thariq. 2019. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 3

Sumarprihatiningrum. 2016. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: HIPSMI.