

Permasalahan Upah dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Analisis Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 dan Dampak UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Agip Herliagi¹, Febi Afifah Mugiri², Putri Fatimah Zahra³, Heriyanto⁴

¹⁻⁴Fakultas Hukum, Universitas Sehati Indonesia, Indonesia

Corresponding Author: Agip Herliagi, e-mail: agipherliagi@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRACT

The development of the Indonesian people as a whole plays a very important role for the future of the nation and state, this is also inseparable from the development of employment which is an integral part of national development based on Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Employment is one of the important aspects in people's lives. Fair and decent wages are one of the basic rights of workers that must be fulfilled. However, in practice, there are still problems related to the fulfillment of decent wages for workers in industrial relations. This study aims to analyze wage issues in labor law in Indonesia, especially in the context of the implementation of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its impact after the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The focus of the study includes the normative aspects of wage law, the gap between policy and practice, and legal protection for workers in obtaining a decent income. This study uses a normative juridical method with a legislative and conceptual approach. The research results show that wage regulation in Indonesia still faces various problems, such as disparities between regions, violations of minimum wage provisions, weak law enforcement, and unequal bargaining positions between workers and employers.

Keywords: Wages, Employment Law, Worker Welfare, Labor Law

ABSTRAK

Pembangunan manusia Indonesia seutuhnya mempunyai peranan yang sangat penting untuk masa depan bangsa dan negara, hal ini juga tidak terlepas dari pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pekerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan masyarakat. Upah yang adil dan layak merupakan salah satu hak dasar pekerja yang harus dipenuhi. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat masalah terkait pemenuhan upah layak bagi pekerja di dalam hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan upah dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam konteks implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dampaknya setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Fokus kajian mencakup aspek normatif hukum upah, kesenjangan antara kebijakan dan praktik, serta perlindungan hukum bagi pekerja dalam memperoleh penghasilan yang layak. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan upah di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan, seperti disparitas antar daerah, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum, lemahnya penegakan hukum, dan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.

Kata Kunci: Upah, Hukum Ketenagakerjaan, Kesejahteraan Pekerja, Hukum Perburuhan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Konsep hubungan industrial yang dibangun dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan negara sebagai salah satu subyek strategis dalam pola hubungan Industrial Pancasila. Sistem politik dalam pemerintahan baik secara langsung maupun tidak langsung berkorelasi dengan peran negara sebagai subyek dalam kebijakan ketenagakerjaan (Wiryawan, 2016).

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha sebagai sarana pekerjaan bagi tenaga kerja di negara kita, maka diperlukan suatu kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini diharapkan memberi perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan hukum tersebut diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dan pengusaha. Terciptanya suatu keadilan dan kepuasan kerja tentu akan mendorong terhadap peningkatan kinerja dan semua komponen badan usaha. Salah satu aspek terpenting yang menjadi bagian dari perlindungan hak-hak pekerja adalah sistem pengupahan. Pemberian upah menunjukkan bahwa antara pengusaha dan pekerja/buruh, terikat dalam suatu perjanjian dengan komitmen dan kepentingan yang saling bersinergi. Pengusaha wajib memberi upah yang layak kepada pekerja/buruh untuk menjaga loyalitas dan produktivitas suatu perusahaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap kontribusi kinerja dari pekerja/buruh dan berdampak terhadap kemajuan perusahaan.

Pekerja/buruh seringkali dihadapkan pada kondisi yang kurang menguntungkan, terutama terkait dengan permasalahan upah yang diterima. Dalam praktiknya terdapat banyak kasus terhadap pekerja/buruh yang sering kali mendapatkan upah yang tidak sesuai sehingga tidak bisa mencukupi atau memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Hal ini tentu dapat menyebabkan kesulitan finansial, ketidakstabilan ekonomi, dan berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja dan keluarga (Prasetyo & Permatasari, 2020).

Pekerja/buruh berhak menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “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, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Adapun yang dimaksud dengan pengusaha atau pemberi kerja dalam Pasal di atas, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (5) yang menyebutkan “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Berdasarkan Pasal di atas, maka pemberi kerja baik individu atau badan hukum yang mempekerjakan seseorang untuk kepentingan ekonominya, maka wajib memberi upah kepada pekerja/buruh. Hal ini diperkuat dalam Pasal 1 ayat (6) huruf b yang menyatakan perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Oleh karena itu, penting untuk mengatur penetapan upah minimum yang adil dan layak bagi pekerja. Dinamika tenaga kerja sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih mendalam karena sebagian besar penduduk Indonesia berprofesi sebagai tenaga kerja. Upah merupakan komponen fundamental dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, sebagai suatu imbalan atas tenaga dan jasa yang diberikan pekerja/buruh. Upah tidak hanya memiliki makna ekonomi, tetapi juga sosial dan hukum. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah diatur untuk menjamin kesejahteraan pekerja sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan bahwa “hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Penghidupan yang layak yang dimaksud adalah kehidupan yang di dapat atas terpenuhinya kebutuhan utama hidup seseorang dan keluarganya secara wajar dan layak bagi kemanusiaan (Hardyati, et al, 2023).

Dalam konteks ketenagakerjaan untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah harus hadir dengan menetapkan regulasi tentang pengupahan dengan tujuan untuk melindungi pekerja. Pada Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Persoalan upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Konstruksi hukum dalam konstitusi di Indonesia telah menjadi dasar legitimasi bahwa upah sebagai salah satu sumber penghidupan yang layak merupakan bagian terpenting dari unsur hubungan kerja. Persoalan upah tidak dapat terlepas dari prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan. Sistem upah dipersepsikan dengan keadilan karena upah merupakan sarana dalam menunjang kehidupan dan kesejahteraan (Wiryan, 2015).

Keadilan dalam pengupahan ini tidak semata-mata berkaitan dengan besar atau kecilnya jumlah yang diterima tetapi juga meliputi proses penentuan upah tersebut yang harus memenuhi syarat keadilan dan kelayakan. Sistem hubungan industrial yang dikendalikan secara ketat oleh pemerintah merupakan bagian dari agenda pertumbuhan ekonomi yang tentunya akan lebih menekankan pada upaya menarik investasi asing dan mendorong pertumbuhan industri baru daripada penegakkan hak-hak pekerja, termasuk hak upah bagi pekerja.

Kebijakan pemerintah dengan menetapkan upah minimum bagi pekerja/buruh merupakan langkah kebijakan strategis dalam sistem hubungan industrial yang menempatkan fungsi negara sebagai regulator. Namun pada dasarnya setiap kebijakan selalu dapat dijustifikasikan dengan argumen yang saling bertentangan dan berdampak dilematis bagi kaum buruh. Pengaturan penetapan upah minimum melalui peraturan perundang-undangan menjadi salah satu upaya pemerintah dalam memastikan bahwa pekerja menerima upah yang memadai sesuai dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup di daerah masing-masing.

Namun, dalam implementasinya penetapan upah minimum ini masih menghadapi beberapa tantangan dan permasalahan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kesenjangan antara penetapan upah minimum dengan biaya hidup yang semakin tinggi. Peningkatan biaya hidup yang tidak sebanding dengan kenaikan upah minimum dapat menyebabkan pekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Hal ini dapat menyebabkan dampak yang buruk terhadap kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Seperti kita ketahui bahwa banyak perusahaan yang membayar upah di bawah standar minimum, sementara pekerja/buruh di sektor informal tidak memiliki jaminan upah yang layak. Kebijakan upah minimum yang berbeda antar daerah juga sering menimbulkan kesenjangan ekonomi dan sosial. Bahkan setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, sejumlah perubahan dalam mekanisme penetapan upah juga memunculkan kontroversi dan kekhawatiran terhadap perlindungan hukum bagi pekerja.

Perlindungan upah merupakan upaya pengamanan terhadap sistem pengupahan yang berbasis kemanusiaan, agar hak-hak pekerja terhadap pengupahan tidak dihilangkan atau dikurangi. Perlindungan upah dapat dilakukan secara preventif dan kuratif, perlindungan upah preventif dalam peraturan perundang-undangan harus bisa mendapatkan keakuratan atau kepastian Undang-undang yang mengaturnya. Konsep pengupahan diatur secara lebih jelas lagi dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Masalah upah merupakan masalah yang paling sering menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang dapat mengakibatkan tidak harmonisnya hubungan kerja. Bagi pihak pekerja/buruh upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, sementara dipihak pengusaha memandang upah sebagai salah satu beban komponen yang harus dipikul karena merupakan bagian dari biaya produksi. Oleh karena itu, agar sistem pengupahan dapat terlaksana dengan baik, dibutuhkan pengaturan yang konkret mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini didasarkan pada teori keadilan distributif (Aristoteles) yang menekankan pembagian hasil kerja sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, teori ini relevan karena upah harus mencerminkan keseimbangan antara kemampuan perusahaan dan kebutuhan hidup pekerja. Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah merupakan suatu konsep yang relatif, adil bagi setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya. Ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal ini tentunya harus sesuai dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui (Agus Santoso, 2014:85).

Skala keadilan tentunya sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala keadilan sepenuhnya didefinisikan dan ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dalam kehidupan masyarakat tersebut. Di Indonesia nilai-nilai keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai Dasar Negara, yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut dilandasi dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya antara manusia dengan dirinya sendiri, dan manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan bangsa dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya (Hyronimus Rhiti, 2015:41).

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam kehidupan bersama dalam bingkai kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara, yang tidak lain adalah mewujudkan ketertiban, kesejahteraan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Demikian pula dengan nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dengan prinsip-prinsip yang akan menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antar bangsa dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul “*Etika Nichomachea*” menjelaskan pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan keadilan yaitu ketaatan terhadap hukum, baik hukum tertulis maupun tidak tertulis, maka itu merupakan suatu keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping menjadi keutamaan umum, juga keadilan sebagai tuntunan moral secara khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yang akan menentukan hubungan baik antara orang-orang dan keseimbangan antara dua pihak.

Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Menurut Aristoteles hal ini terjadi untuk memahami keadilan dalam pengertian kebersamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit, misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian

kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya. Selain itu Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributif dengan keadilan korektif.

Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan. Sehingga dapat disebutkan bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan keadilan akorektif. Teori keadilan menurut Aristoteles yang dikemukakan oleh Theo Huijbers adalah sebagai berikut:

1. Keadilan dalam pembagian jabatan dan harta benda publik. Disini berlaku kesamaan geometris. Misalnya seorang Bupati jabatannya dua kali lebih penting dibandingkan dengan Camat, maka Bupati harus mendapatkan kehormatan dua kali lebih banyak daripada Camat. Kepada yang sama penting diberikan yang sama, dan yang tidak sama penting diberikan yang tidak sama.
2. Keadilan dalam jual-beli. Menurutnya harga barang tergantung kedudukan dari para pihak. Ini sekarang tidak mungkin diterima.
3. Keadilan sebagai kesamaan aritmatik dalam bidang privat dan juga publik. Kalau seorang mencuri, maka ia harus dihukum, tanpa mempedulikan kedudukan orang yang bersangkutan. Sekarang, kalau pejabat terbukti secara sah melakukan korupsi, maka pejabat itu harus dihukum tidak peduli bahwa ia adalah pejabat.
4. Keadilan dalam bidang penafsiran hukum. Karena Undang- Undang itu bersifat umum, tidak meliputi semua persoalan konkret, maka hakim harus menafsirkannya seolah-olah ia sendiri terlibat dalam peristiwa konkret tersebut. Menurut Aristoteles, hakim tersebut harus memiliki epikeia, yaitu “suatu rasa tentang apa yang pantas”.

Menurut Thomas Hobbes keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Maka pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan atau rasa keadilan tersebut baru dapat tercapai saat adanya kesepakatan antara dua pihak yang berjanji. Perjanjian disini diartikan dalam bentuk atau wujud yang luas tidak hanya sebatas perjanjian dua pihak yang sedang mengadakan kontrak bisnis, sewa-menyewa, dan lain-lain. Melainkan perjanjian disini juga merupakan perjanjian dalam semua hal termasuk keadilan dalam penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan yang tidak memihak pada satu pihak saja, tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik (Muhammad Syukri Albani Nasution, 2017:217-218).

Roscoe Pound melihat bahwa keadilan dalam hasil-hasil konkret adalah bentuk keadilan yang bisa diberikannya kepada masyarakat. Ia melihat bahwa hasil yang diperoleh itu hendaknya berupa pemenuhan kebutuhan manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil- kecilnya. Pound sendiri mengatakan, bahwa ia sendiri senang melihat :

1. Semakin meluasnya pengakuan dan pemuasan terhadap kebutuhan.
2. Tuntutan atau keinginan-keinginan manusia melalui pengendalian sosial.
3. Semakin meluas dan efektifnya jaminan terhadap kepentingan sosial.
4. Suatu usaha untuk menghapuskan pemborosan yang terus-menerus dan semakin efektif, serta menghindari konflik antara manusia dalam menikmati sumber-sumber daya.
5. Singkatnya social engineering semakin efektif.

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat. Suatu tata hukum dan peradilan tidak bisa dibentuk begitu saja tanpa memerhatikan keadilan, karena adil itu termasuk pengertian hakiki suatu tata hukum dan peradilan, oleh karenanya haruslah berpedoman pada prinsip- prinsip umum tertentu. Prinsip–prinsip tersebut adalah yang menyangkut kepentingan suatu bangsa dan negara, yaitu merupakan keyakinan yang hidup dalam masyarakat tentang suatu kehidupan yang adil, karena tujuan negara dan hukum adalah mencapai kebahagiaan yang paling besar bagi setiap orang (Rahardjo, 2014:174).

Masalah keadilan merupakan persoalan yang rumit dalam kehidupan masyarakat. Hukum memiliki dua tugas utama yakni mencapai suatu kepastian hukum dan mencapai keadilan bagi semua masyarakat. Diantara sekian banyaknya pemikiran dan konsep keadilan, salah satu konsep keadilan yang cukup relevan adalah sebagaimana yang dikonsepsikan oleh Roscoe Pound, yang selanjutnya diketahui bahwa dengan keadilan sosiologis, keadilan yang didasarkan pada kebiasaan, budaya, pola perilaku masyarakat dan hubungan antar manusia dalam masyarakat.

Keadilan hukum bagi masyarakat tidak sekedar keadilan yang bersifat formal dan prosedural, melainkan keadilan yang didasarkan pada aturan-aturan normatif yang rigid yang akan menciptakan nilai-nilai moralitas dan nilai-nilai kemanusiaan. Lawan kata dari keadilan formal-prosedural adalah keadilan substantif, yakni keadilan yang ukurannya bukan kuantitatif sebagaimana yang muncul dalam keadilan formal, tetapi keadilan kualitatif yang didasarkan pada moralitas publik dan nilai-nilai kemanusiaan dan mampu memberikan kepuasan dan kebahagiaan bagi masyarakat.

Selain teori keadilan kita juga akan melihat persoalan upah bagi pekerja ini dalam teori negara kesejahteraan (*welfare state*) yang menjadi pijakan, di mana negara memiliki tanggung jawab aktif untuk menjamin kesejahteraan warga negara, termasuk melalui kebijakan pengupahan yang adil. Dalam sistem hukum Indonesia, prinsip ini terefleksi dalam Pancasila dan konstitusi. Persoalan upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Kondisi sebahagian besar kehidupan masyarakat masih tergantung pada hasil produksi swasta dan negara. Apabila daya beli masyarakat menurun dalam waktu yang sangat lama, maka perekonomian negara juga akan mengalami kemerosotan.

Seiring berkembangnya waktu hubungan kerja bergeser dari hubungan yang bersifat privat menjadi hubungan yang bersifat publik karena pekerja dianggap sebagai pihak yang lemah sehingga pemerintah dirasa perlu dalam mengatur hubungan kerja dalam hal regulasi dan/atau kebijakan. Peraturan upah saat ini dianggap masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha terutama dalam bidang pengupahan, ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja/buruh melalui serikat pekerja yang dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan.

Bagi pekerja/buruh upah merupakan komponen yang utama dalam melakukan sebuah pekerjaan. Pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dengan adanya upah yang layak, maka akan tercapai kesejahteraan hidup, namun bagi pihak perusahaan juga perlu mendapatkan jaminan, apabila pihak perusahaan sudah menaikkan Upah Minimum maka pekerja/buruh tidak perlu melakukan lagi unjuk rasa yang akan mengganggu perkembangan dan produktivitas perusahaan tersebut, khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil.

Negara kesejahteraan (*welfare state*) tidak hanya mencakup cara pengorganisasian kesejahteraan (*welfare*) atau pelayanan sosial (*social service*), melainkan menekankan setiap orang memperoleh pelayanan sosial sebagai haknya. Sejalan dengan ketentuan tersebut dalam cita-cita demokrasi Indonesia tidak hanya memperjuangkan emansipasi dan partisipasi di bidang politik namun juga dalam bidang ekonomi. Sila keempat (kerakyatan) dan sila kelima (kesejahteraan, keadilan), maka dari Pancasila ini adalah merupakan suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan.

Cita-cita kesejahteraan yang berkeadilan dan kemakmuran sebagai tujuan akhir negara Indonesia yang hendak diwujudkan dengan jalan mensinergikan demokrasi politik dengan demokrasi ekonomi dan pranata kebijakan sosial yang berorientasikan kerakyatan, keadilan, dan kesejahteraan. Keadilan ekonomi dan jaminan sosial diupayakan tanpa mengorbankan hak milik dan usaha swasta. Daulat pasar (perusahaan) dihormati dalam kerangka penguatan daulat rakyat (keadilan sosial). Para pendiri negara (*The Founding Fathers*) menghendaki penjelmaan Negara Republik Indonesia sebagai negara kesejahteraan. Pancasila adalah Dasar Negara Indonesia, filsafat kenegaraan yang menjadi basis

ideologi merupakan kesepakatan nasional di antara para pendiri Negara ketika memproklamirkan berdirinya negara Indonesia. Pancasila yang terdiri dari lima sila mengandung nilai-nilai universal yang dibutuhkan bagi tegaknya suatu negara modern.

Nilai keberagaman yang inklusif (Ketuhanan Yang Maha Esa), humanisme (Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab), nasionalisme (Persatuan Indonesia), demokrasi (Kerakyatan Yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan), dan kesejahteraan (Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia). Nilai terakhir, tentang kesejahteraan secara eksplisit terdapat dalam sila kelima Pancasila yang berbunyi “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”.

Asshiddiqie, mengemukakan konsepsi negara kesejahteraan (*welfare state*), bagi negara Indonesia terdapat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945), alinea keempat yang berbunyi: “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa,...”.

Konsep negara kesejahteraan tersebut kemudian dijadikan landasan kedudukan dan fungsi pemerintah (*bestuursfunctie*) dalam negara-negara modern. Dalam konsep negara kesejahteraan, negara dituntut untuk memperluas tanggung jawabnya kepada masalah-masalah sosial yang dihadapi masyarakat. Substansi pada konsep negara kesejahteraan adalah negara berkewajiban memberikan kesejahteraan kepada masyarakatnya, dengan memberikan pelayanan, sarana, maupun prasarana bagi masyarakat. Semua kebutuhan dasar masyarakat seperti pendidikan dan pelayanan kesehatan, pekerjaan menjadi tugas dan tanggungan negara, dan pencerminan atau lambang dari suatu negara yang berstatus merdeka adalah Pemerintah dalam hal ini direpresentasikan oleh Presiden (Suharto, 2005).

Dengan demikian Pemerintah sesuai konstitusi negara mempunyai kewenangan dan fungsi untuk mewujudkan kesejahteraan umum, sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Pemerintah tentu akan konsisten dan berupaya untuk memberikan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas kebutuhan dasar warga negaranya. Upaya tersebut harus dilakukan oleh Pemerintah sebagai prioritas utama dengan menerapkan nilai-nilai universal Pancasila, seperti kesetaraan sosial, dan keadilan, yang menjadi ruh pembangunan kesejahteraan. Pemerintah harus berpijak pada pendekatan negara kesejahteraan (*welfare state*) yang mengedepankan pemberdayaan dan perlindungan sosial.

Sejarah peradaban manusia selalu diwarnai dengan perubahan-perubahan yang terjadi di bidang ekonomi, sosial, politik, kekuasaan, dan budaya. Dalam kondisi perubahan tersebut maka dibutuhkan mekanisme dan alat yang mampu untuk mengontrol perilaku dan ketaatan sesuai dengan norma-norma yang ada dalam masyarakat. Mekanisme kontrol tersebut salah satunya adalah norma hukum.

Sebagai salah satu subsistem, hukum terbuka untuk menerima perubahan-perubahan, teori hukum yang demikian, sebagaimana dikatakan oleh Oliver Wendell Holmes, menyatakan bahwa dalam kehidupan yang nyata, *law as not been logic, it is experience*. Perubahan fundamental atau radikal di Eropa akhir abad 19 yang meningkat pada abad ke-20, khususnya setelah perang dunia II mempengaruhi terhadap teori hukum suatu negara. Teori negara hukum klasik (*rechtsstaat in engere zin*) ditinggalkan dan mulai mengadopsi teori *welfare state* (*welvaarstaat*, *wohlfahrstaat*, negara kesejahteraan), yang meletakkan fungsi pelayanan terhadap masyarakat sebagai fungsi utama negara atau pemerintah (Asshiddiqie, 2005).

Lebih lanjut Fadli menjelaskan esensi ajaran *welfare state* atau *verzorgingsstaat*, adalah negara atau pemerintah memikul tanggung jawab dan kewajiban untuk mewujudkan dan menjamin kesejahteraan umum (*public welfare atau social justice*). Gelombang privatisasi, deregulasi, dan

debirokratisasi besar-besaran yang terjadi di negara Inggris, Prancis, Jerman, Jepang, dan Amerika Serikat, memaksa hampir semua negara di dunia untuk mengadakan privatisasi terhadap berbagai badan usaha yang sebelumnya dimiliki dan dikelola oleh negara.

Perubahan-perubahan tersebut, pada dasarnya menuntut respons yang lebih adaptif dari organisasi negara dan pemerintahan. Semakin demokratis dan berorientasi pasar suatu negara, semakin organisasi negara itu harus mengurangi perannya dan membatasi diri untuk tidak mencampuri dinamika urusan masyarakat dan pasar yang mempunyai mekanisme kerjanya sendiri. Dengan perkataan lain, konsepsi negara kesejahteraan (*welfare state*) yang sebelumnya mengidealkan perluasan tanggung jawab negara ke dalam urusan-urusan masyarakat dan pasar, pada masa kini dituntut untuk melakukan liberalisasi dengan mengurangi peran untuk menjamin efisiensi dan efektifitas pelayanan umum yang lebih memenuhi harapan rakyat.

Negara Indonesia termasuk negara yang terkena imbas dari adanya perubahan tersebut. Indonesia sebagai negara modern di dunia mempunyai tujuan untuk menyelenggarakan kesejahteraan umum dalam arti yang seluas-luasnya, baik politik, ekonomi, sosial, dan kultural. UUD NRI Tahun 1945 sebagai hukum dasar yang tertulis di dalamnya mengandung semangat ke arah pembentukan model negara kesejahteraan dengan tujuan-tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. mengontrol dan memberdayakan sumber daya sosial ekonomi untuk kepentingan publik,
2. menjamin distribusi kekayaan secara adil dan merata,
3. mengurangi kemiskinan,
4. menyediakan asuransi sosial (pendidikan dan kesehatan) bagi masyarakat miskin,
5. menyediakan subsidi untuk layanan sosial dasar bagi disadvantaged people,
6. memberi proteksi sosial bagi setiap warga negara (Marilang, 2010).

Negara kesejahteraan menunjuk pada sebuah model ideal pembangunan yang lebih difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warganya. Mengutip pendapat Spicker, Suharto menyatakan bahwa negara kesejahteraan “...stands for a developed ideal in which welfare is provided comprehensively by the state to the best possible standards”, (model ideal yang dikembangkan di mana kesejahteraan disediakan secara komprehensif oleh negara dengan standar terbaik).

Ketentuan konstitusi yang menganut paham demokrasi ekonomi dan paham ekonomi pasar, harus mendasari perumusan berbagai ketentuan mengenai perekonomian dan kesejahteraan sosial di Indonesia. Pelaksanaan ketentuan konstitusi di bidang ekonomi tentu akan selalu bersentuhan dengan kecenderungan perkembangannya masyarakat. Saat ini pelaksanaan paham *welfare state*, yang memberikan pembenaran konseptual terhadap kecenderungan intervensi pasar negara hendaknya dibatasi demi perkembangan dunia usaha yang sehat.

Pasal 33 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 merupakan dasar demokrasi ekonomi yang membedakan sistem perekonomian nasional dengan kapitalisme liberal maupun sistem etatisme. Dalam kapitalisme liberal dasar perekonomian bukan usaha bersama dan kekeluargaan, namun kebebasan individual untuk berusaha. Sedangkan dalam sistem etatisme, negara yang mendominasi perekonomian, bukan warga negara baik sebagai individu maupun bersama-sama dengan warga negara lainnya. Pasal 33 ayat (1) menyatakan: “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”.

Perkataannya adalah “perekonomian disusun”, tentu artinya tidak dibiarkan tersusun sendiri secara bebas oleh pasar. Selanjutnya susunan yang dimaksudkan adalah “usaha bersama”, artinya berdasar suatu mutualisme yang menunjukkan perbedaannya dari usaha swasta yang didorong oleh self interest. Sedangkan “asas kekeluargaan”, artinya adalah brotherhood yang bukan kinship nepotistik, sebagai pernyataan adanya tanggungjawab bersama untuk menjamin kepentingan, kemajuan dan

kemakmuran bersama layaknya makna *brotherhood*. Dalam negara yang pluralistik ini *brotherhood* adalah suatu ukhuwah wathomiah.

Pasal 33 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 memberikan kewenangan kepada negara atas cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak, baik terhadap yang akan maupun yang telah diusahakan oleh pihak lain. Pada cabang produksi penting yang jenis produksinya belum ada atau baru akan diusahakan, negara mempunyai hak diutamakan atau didahulukan dalam bentuk negara mengusahakan sendiri dan menguasai cabang-cabang produksi tersebut serta pada saat yang sama melarang perorangan atau swasta untuk mengusahakan cabang produksi tersebut. Pada cabang produksi yang telah diusahakan oleh perorangan atau swasta dan ternyata produksinya penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak, atas kewenangan yang diberikan oleh Pasal 33 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, negara dapat mengambil alih cabang produksi tersebut dengan cara yang sesuai dengan aturan hukum yang adil.

Kewenangan negara yang diberikan oleh UUD NRI Tahun 1945 dapat digunakan sewaktu-waktu apabila unsur-unsur persyaratan penting bagi negara dan/atau menguasai hajat hidup orang banyak sebagaimana tercantum dalam Pasal 33 ayat (2) terpenuhi. Ketentuan UUD NRI Tahun 1945 yang memberikan kewenangan kepada negara untuk menguasai cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak tidaklah dimaksudkan demi kekuasaan semata, tetapi agar negara dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana disebutkan dalam Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 yaitu: "...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum...", dan juga "mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".

Negara harus menjadikan penguasaan terhadap cabang-cabang produksi yang dikuasainya itu untuk memenuhi tiga hal yang menjadi kepentingan masyarakat, yaitu:

1. Ketersediaan yang cukup.
2. Distribusi yang merata.
3. Terjangkaunya harga bagi orang banyak.

Hubungan antara penguasaan negara atas cabang produksi yang penting bagi negara dan hajat hidup orang banyak, serta misi yang terkandung dalam penguasaan negara merupakan keutuhan paradigma yang dianut oleh UUD NRI Tahun 1945, bahkan dapat dikatakan sebagai cita hukum (*rechtsidee*) dari UUD NRI Tahun 1945.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada norma-norma hukum positif yang berlaku. Pendekatan yang digunakan meliputi:

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu menelaah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*): memahami konsep upah layak, keadilan sosial, dan hak pekerja.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), sekunder (literatur, jurnal, laporan ILO), dan tersier (kamus hukum).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum tentang Upah di Indonesia

Pengaturan upah dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, diatur dalam Bab X Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta diperbarui melalui PP No. 36 Tahun 2021. Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan formula yang memperhitungkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas. Namun, sistem ini sering kali mengabaikan kebutuhan hidup layak (KHL) yang seharusnya menjadi dasar normatif.

Persoalan mengenai upah dalam hubungan industrial saat ini terus menjadi dilema bagi pekerja/buruh dan pengusaha, apabila hal ini tidak segera diatasi melalui regulasi yang mampu meminimalkan perbedaan kepentingan antara kedua belah pihak, maka tentu hal ini akan menimbulkan diskharmonisasi dalam hubungan industrial. Semua pihak selalu berharap, bahwa pemerintah dapat membuat suatu peraturan mengenai upah yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan. Keadilan dalam penetapan upah yaitu berdasarkan keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha atas dasar keadilan dengan mempertimbangkan moralitas hukum.

Upah merupakan sumber penghasilan bagi pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada Pasal 28 D Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hak konstitusional ini selanjutnya diatur dalam peraturan perundang-undangan, pengaturan mengenai upah dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini tercermin dari aspek sosiologis dan aspek yuridis yang ada.

Dari aspek sosiologis, terlihat adanya aksi unjuk rasa atau demonstrasi dari para serikat pekerja setiap memperingati hari buruh sedunia yang jatuh setiap tanggal 1 Mei atau dikenal dengan May Day, dimana para pekerja melalui serikat pekerja setiap tahun selalu menuntut beberapa hal diantaranya upah layak, hapuskan politik upah murah, hapuskan sistem kerja kontrak, sistem kerja alih daya (*outsourcing*), *invest in remarkable*, dan ada juga tuntutan Serikat Pekerja yang menginginkan penambahan jumlah komponen atau tunjangan hidup layak (KHL) dari 60 poin menjadi 84 poin kehidupan hidup layak (Maulinda Silalahi, 2006: 155).

Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang berlaku tanggal 23 Oktober 2015 harus sudah efektif untuk penentuan upah minimum tahun 2016 paling lambat ditetapkan 1 November 2015 di setiap provinsi. Peraturan Pemerintah tersebut mendapat penolakan dari Serikat Pekerja dengan cara melakukan unjuk rasa besar-besaran tanggal 27 Oktober 2015 di Bundaran H.I. dan Istana Merdeka. Hal ini terjadi karena Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menurut kaum pekerja/buruh “Penetapan upah berdasarkan laju inflasi ditambah dengan pertumbuhan ekonomi justru menuju kepada pemberian upah murah”.

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu ada beberapa permasalahan hukum tentang pengupahan yaitu:

1. Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan.
2. Penerapan struktur skala upah sangat minim pelaksanaannya.
3. Masalah pokok pengupahan yang sering muncul meliputi:
 - a. rendahnya upah bagi pekerja bawah;
 - b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi;
 - c. bervariasinya komponen upah;
 - d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.

Dilema mengenai pengaturan pengupahan yang terjadi saat ini, jika ditinjau baik dari aspek sosiologis maupun yuridis tidak boleh dibiarkan oleh pemerintah, oleh karena itu perlu dicari solusi agar antara kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha dalam hal pengupahan yang menimbulkan

resiko perselisihan dapat diminimalisir. Jika hal tersebut terus dibiarkan akan berdampak terhadap tidak kondusifnya suatu hubungan Industrial dalam sebuah perusahaan yang mungkin lebih jauh lagi akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan atau bahkan sampai kepada penutupan perusahaan. Hal ini akan merugikan semua pihak termasuk pemerintah karena menimbulkan tidak tercapainya tujuan pembangunan dibidang ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional.

Apabila dikaji dari sisi pengaturan mengenai pengupahan, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan konsep upah minimum, konsep hidup layak, konsep perlindungan upah, dan jaring pengaman upah. Dalam undang-undang tersebut, ketentuan upah minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, padahal kemampuan dan kondisi perusahaan berbeda-beda mulai dari golongan perusahaan mikro, perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum.

Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan "Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang", pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan. Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur pada Pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja outsourcing, pekerja harian, serta pekerja sektor informal yang rentan akan adanya pengangguran. Padahal, sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dinyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran." Di samping itu ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kadaluarsa penuntutan upah adalah 2 tahun.

Pasal ini sudah di judicial review dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013 sehingga pasal tersebut tidak mengikat lagi. Dari keputusan tersebut dapat diketahui bahwa keadilan lebih diutamakan dari kepastian hukum. Kemudian, terdapat pula uji materil ke Mahkamah Agung terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu Perkara Nomor 67 P/HUM/2015 dan Perkara Nomor 69 P/HUM/2015. Dalam putusannya, Hakim MA memutuskan bahwa permohonan pemohon "tidak dapat diterima" dengan alasan bahwa "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar pengujian dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sedang proses uji materil di Mahkamah Konstitusi dalam Perkara No.99/PUU-XIV/2016.

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan bahwa "Pengujian Peraturan Perundang-undangan yang sedang dilakukan di Mahkamah Agung wajib dihentikan apabila Undang-undang yang menjadi dasar pengujian peraturan tersebut dalam proses pengujian di Mahkamah Konstitusi sampai ada putusan Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat dibedakan antara lain:

1. Dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambah produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun sejumlah uang yang terima dari majikan adalah sama seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh.
2. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, Kitab Undang-undang Hukum Perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat pembayaran dilakukan. Sedangkan upah berupa barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem pengupahan, antara lain sebagai berikut:

1. Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.
2. Sistem upah potongan Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.
3. Sistem upah permupakatan Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.
4. Sistem skala-upah berubah Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.
5. Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.
6. Sistem pembagian keuntungan. Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.

Pada umumnya upah yang telah ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama. Akan tetapi juga ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak mengatur ketentuan mengenai upah. Maka dalam hal demikian pekerja/buruh berhak atas upah yang telah disepakati pada saat dibuatnya perjanjian kerja. Jika kebiasaan itu tidak termuat, upah ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan sebagaimana dimaksud dalam KUHPPerdata Pasal 1601. Hal itu mengandung pengertian bahwa kedua belah pihak telah sepakat penetapan upah akan dilakukan oleh pengusaha

dengan itikad baik. Jika pengusaha melanggar itikad baik, pekerja/buruh dapat menuntut kebiasaan pembayaran upah yang adil dan tidak boleh rendah dari ketentuan yang telah diatur menurut undang-undang.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan pengertian bahwa jumlah upah yang diterima pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara layak antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, bahkan jaminan hari tua. Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan, maka pemerintah harus mengeluarkan suatu sistem kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut harus diatur dalam peraturan lebih lanjut dalam bentuk Peraturan Pemerintah tentang perlindungan pengupahan.

Dalam Peraturan Pemerintah ini diatur mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, ini selaras dengan apa yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun isi dari peraturan perundang-undangan tersebut harus berisi ketentuan-ketentuan yang mengatur secara umum soal upah yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, sehingga dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Pengaturan perlindungan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, dan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kemudian bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undangan Ketenagakerjaan meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
8. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
9. Upah untuk pembayaran pesangon;
10. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal Pasal 88 sampai dengan 92 Undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 tentang Upah minimum. Upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No 7 Tahun 2013 adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah minimum provinsi diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui Kantor Wilayah Kementerian Tenaga Kerja atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi. Berdasarkan permohonan penangguhan tersebut, Gubernur setelah meminta akuntan public memeriksa keuangan perusahaan, dapat menolak atau mengabulkan. Apabila disetujui, putusan Gubernur hanya berlaku untuk masa paling lama 1 tahun.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan itu batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah menurut peraturan perundangundangan yang berlaku.

Lahirnya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja membawa perubahan yang signifikan, di antaranya menghapus ketentuan mengenai UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi), dan menyerahkan sebagian besar penetapan upah pada mekanisme pasar. Tetapi justru hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa perlindungan terhadap pekerja akan melemah, terutama di sektor padat karya dengan upah rendah.

Pembangunan ketenagakerjaan diatur secara komprehensif supaya hak-hak para pekerja dapat terpenuhi dengan adil. Dengan regulasi yang tepat, berbagai persoalan ketenagakerjaan seperti keterbatasan lapangan kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kualitas sumber daya manusia, tuntutan kenaikan upah, permintaan tunjangan sosial, serta isu-isu ketenagakerjaan yang berkaitan dengan buruh perempuan dan pekerja di bawah umur dapat diminimalisasi, bahkan diatasi secara berkelanjutan. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan buruh, pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). Undang-undang ini merupakan hasil dari proses perubahan yang cukup signifikan, dengan telah mengalami tiga kali revisi sejak pertama kali diundangkan. Undang-Undang Cipta Kerja tersebut merupakan transformasi dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang diterbitkan sebagai respons atas Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berstatus inkonstitusional bersyarat.

Omnibus law adalah metode yang dipilih Pemerintah untuk dilakukannya pemangkasan peraturan. Konsep Omnibus Law bukanlah merupakan konsep hukum yang baru. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja merupakan Undang-Undang pertama di Indonesia yang menerapkan konsep ini. Omnibus Law disebut juga sebagai Undang-Undang sapu jagat karena perannya dalam mengganti beberapa ketentuan, aturan, serta Undang-undang dalam satu peraturan. Undang-undang Cipta Kerja telah mengubah beberapa aturan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, di mana undang-undang ini terdiri dari 15 (lima belas) Bab dan 186 pasal.

Undang-undang cipta kerja pada prinsipnya mewujudkan persamaan hak, kebersamaan, kepastian hukum, kemudahan berusaha, dan kemandirian. Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja melalui peningkatan kegiatan usaha yang didorong oleh pertumbuhan iklim investasi, serta penyederhanaan proses perizinan dan kemudahan berinvestasi di Indonesia.

Dalam proses pembentukan UU Cipta Kerja sejumlah asas baik, asas formil, maupun asas materiil harus terbentuk dalam proses lahirnya UU Cipta Kerja. Namun dalam prakteknya, Undang-Undang Cipta Kerja mengabaikan pedoman ini. Omnibus law diharapkan dapat menyederhanakan dan melakukan penyesuaian terhadap peraturan yang ada serta mengatasi kembali masalah perlindungan hukum dengan lebih tepa. Namun UU itu menimbulkan banyak kontroversi dan penolakan dari banyak kalangan terutama kalangan buruh, praktisi, akademisi bidang ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan dalam penyusunan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tidak menerapkan norma-norma dalam menyusunnya. Selain itu undang-undang tersebut tidak menggunakan asas-asas yang dapat meminimalisir permasalahan yang mengakibatkan penolakan dari para pekerja/buruh di berbagai wilayah di Indonesia, hal ini telah menunjukkan penolakan terhadap Undang-undang Cipta Kerja melalui aksi demonstrasi, pengajuan uji materiil, dan uji formil di Mahkamah Konstitusi.

Meskipun pemerintah memiliki tujuan untuk mempercepat investasi, menyediakan lapangan kerja, dan mengembangkan pasar tenaga kerja, kebijakan-kebijakan yang diterapkan dinilai belum sepenuhnya menjawab persoalan yang dihadapi oleh pekerja. Dalam praktiknya, upaya pemerintah dalam menangani isu pengupahan dinilai oleh sejumlah pihak, terutama dari kalangan pekerja, masih

belum optimal. Bahkan, kebijakan tersebut dianggap berpihak kepada kepentingan pengusaha dan belum mencerminkan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan kepentingan dunia usaha.

Undang-Undang Cipta Kerja dinilai oleh kalangan buruh justru merugikan posisi pekerja dan lebih berorientasi pada kepentingan investor. Penilaian ini didasarkan pada sejumlah substansi kebijakan yang dianggap tidak berpihak kepada pekerja, antara lain sistem pengupahan yang timpang antar daerah, potensi penurunan nilai pesangon beserta ketidakjelasan jaminan penerimaannya, tidak diaturnya hak cuti panjang secara tegas, pengurangan waktu istirahat mingguan, serta ketiadaan batas waktu yang jelas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

B. Permasalahan dalam Pelaksanaan Pengupahan

Masalah pengupahan menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan. Selama ini pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan hanya sebatas pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja usia produktif yang semakin banyak namun kesempatan kerja yang tersedia masih sangat terbatas. Hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan, serta perbaikan kesejahteraan buruh menjadi terabaikan. Termasuk masalah pengupahan yang belum mampu menampung dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja/buruh.

Hal ini dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategi dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima buruh atas imbalan jasa kerja yang dilakukan bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu. Upah merupakan 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. Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam suatu perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil pasti membutuhkan pekerja/buruh yang merupakan asset sangat penting sekali bagi kelangsungan sebuah perusahaan, karena tanpa adanya pekerja/buruh maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Pekerja/buruh bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan pimpinan perusahaan kepada buruh.

Menurut Imam Malik dalam bukunya Toto Tasmara mengemukakan, dalam rangka menetapkan upah kerja hanya ada satu cara yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan buruh. Beliau menegaskan bahwa transaksi ini berlangsung dengan adanya kerelaan antara dua orang yang bertransaksi. Demikian halnya dengan perjanjian yang akan bermanfaat buruh berlangsung dengan kerelaan antara buruh dan pengusaha, apabila keduanya telah sepakat atas suatu upah, sedangkan upah tersebut telah disebutkan, maka keduanya telah terikat dengan perjanjian pengupahan tersebut. Hanya saja upah ini tidak bersifat abadi akan tetapi terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati, atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan antara pengusaha dan buruh (Tasmara, 1995:18).

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan didalam masyarakat. Karena mayoritas seluruh kegiatan hukum yang dilakukan berdasarkan kesepakatan. Setelah melakukan perjanjian secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terkait dan dikehendaki ataupun tidak, perjanjian bersifat mengikat bagi para pihak yang telah bersepakat. Pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara Pasal 1313 yang berbunyi “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak buruh yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian perlu peranan dari pemerintah untuk menegakan keadilan yang tidak didapatkan oleh pekerja. Dalam hal pengupahan perusahaan tidak diperbolehkan membayar upah buruh dibawah angka UMP atau UMK. Hal ini tertulis dengan jelas pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Kasus perburuhan mengenai pengupahan dapat dilihat dalam kasuskasus yang telah banyak terjadi di dalam dunia perburuhan.

KESIMPULAN

Pengaturan hukum mengenai upah di Indonesia secara normatif sudah memadai, namun pelaksanaannya masih lemah. Permasalahan utamanya terletak pada pelanggaran terhadap pelaksanaan penerapan upah minimum, lemahnya pengawasan, dan ketimpangan posisi tawar. Undang-undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha, tetapi berpotensi menurunkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam regulasi ini masih lemah dan cenderung menempatkan posisi buruh dalam situasi yang tidak menguntungkan.

Kesejahteraan buruh adalah kunci utama, harus ada perbaikan pendapatan para buruh agar bisa menaikan taraf hidup rakyat indonesia, agar dapat terhindar dari lingkaran setan ekonomi, Pendapatan yang rendah akan berdampak langsung pada kehidupan buruh, termasuk dalam hal akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan yang layak. Buruh dengan penghasilan minim cenderung kesulitan untuk membiayai pendidikan yang berkualitas bagi dirinya maupun keluarganya, serta terbatas dalam memperoleh layanan kesehatan yang memadai. Kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia secara umum, yang pada gilirannya turut memengaruhi laju pembangunan nasional secara keseluruhan.

Saran: (1) Pemerintah perlu meninjau ulang mekanisme penetapan upah minimum agar lebih berpihak pada pekerja. (2) Penegakan hukum ketenagakerjaan harus diperkuat dengan sistem pengawasan yang efektif. (3) Perlu sinergisitas antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dalam merumuskan kebijakan pengupahan yang adil dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Agus Santoso, M. (2014). *Hukum, moral & keadilan sebuah kajian filsafat hukum* (2nd ed.). Kencana.
- Asshidiqie, J. (2005). *Format kelembagaan dan pergeseran kekuasaan dalam UUD 1945*. FH UI.
- Hardyati, D. P., Nugroho, H. R., Rahardian, N. L., & Lubis, R. K. (2023). Pemenuhan pekerjaan dan penghidupan yang layak di masa bonus demografi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 130–139. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7941903>
- Hyronimus Rheti. (2015). *Filsafat hukum edisi lengkap (dari klasik ke postmodernisme)* (5th ed.). Universitas Atma Jaya.
- Marilang. (2010). *Nilai keadilan sosial dalam pertambangan* [Disertasi, Program Pascasarjana UNHAS].
- Maulinda Silalahi. (2006). *Tinjauan yuridis pengaturan upah pekerja/buruh dihubungkan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta implikasinya terhadap upaya mewujudkan keadilan antara pekerja/buruh* [Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia].
- Muhammad Syukri Albani Nasution. (2017). *Hukum dalam pendekatan filsafat* (2nd ed.). Kencana.
- Prasetyo, Y., & Permatasari, A. (2020). Kelayakan upah minimum provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja tahun 2019. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan*, 2(1), 41–52. <https://doi.org/10.52192/jgp.v2i1.74>
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu hukum* (8th ed.). Citra Aditya Bakti.
- Suharto, E. (2005). *Analisis kebijakan publik: Panduan praktis mengkaji masalah dan kebijakan sosial*. Alfabeta.
- Tasmara, T. (1995). *Etos kerja pribadi Muslim*. Dana Bhakti Wakaf.
- Wiryawan, I. W. G. (2015). *Ironi upah minimum dalam industri pariwisata*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wiryawan, I. W. G. (2016). Dilematika kebijakan upah minimum dalam pengupahan di Indonesia. *Jurnal Advokasi*, 6(1), 73–108. <https://doi.org/10.22236/advocate.6.1.73-108>