

Tinjauan Pelaksanaan Pemberian Upah pada Buruh Dibawah Upah Minimum

Tri Dian Aprilsesa¹, Muhammad Tahir², Siti Aminah³, Marnita⁴

¹ Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia; diantriaprilsesa@hukum.untan.ac.id

² Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia; m.tahir@hukum.untan.ac.id

³ Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia; sitiaminah@hukum.untan.ac.id

⁴ Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia; marnita@hukum.untan.ac.id

Received: 04/08/2022

Revised: 17/03/2023

Accepted: 03/05/2023

Abstract

Getting a decent job and livelihood is a basic right of every citizen as a citizen that must be obtained. In its implementation, it cannot be denied that there are problems in employment, one of which concerns wages. However, in principle employers are prohibited from paying wages to workers/employees lower than the minimum wage. The purpose of analyzing the implementation of the provision of the minimum wage is expressly regulated in Article 23 paragraph (3) of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages as the Implementing Regulation of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. If in the agreement, the wages paid are found to be lower or contrary to laws and regulations, the agreement may be null and void and the wage arrangements are carried out in accordance with the provisions of laws and regulations. The research method is normative juridical to analyze data by means of literature studies on secondary data which specifically discusses the norms contained regarding the Minimum Wage Provisions. Obstacles in the application of wages, both the UMP (Provincial Minimum Wage) and the UMK (Regency/City Minimum Wage), namely lower and middle-level companies that are unable to carry out the provisions of the UMP and UMK provisions themselves so that there is a gap between workers and companies. Even though the UMP is smaller than the UMK, there are small and medium-sized companies that are unable to provide good wages to workers according to the stipulations of the UMP. The welfare of workers in Indonesia has always increased from time to time because the magnitude of the increase in the minimum wage as a whole is lower than the increase in the price of the minimum necessities of life, so that workers cannot live a decent life.

Keywords

Laborer; Decent Living Needs; Below the Provincial Minimum Wage

Corresponding Author

Tri Dian Aprilsesa

Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia; diantriaprilsesa@hukum.untan.ac.id

1. PENDAHULUAN

Upah dalam Islam sering disebut dengan istilah jaza' (balasan atau pahala) sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah diantaranya Surah An-Nahl (16): 97. Kata "walanajziyannahum" pada ayat tersebut memberikan pengertian bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di dunia (materi) maupun di akhirat (pahala). Ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan



balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan di akhirat (Tasbih, 2016).

Posisi pekerja yang betul-betul memerlukan pekerjaan kerap kali mempunyai energi tawar yang rendah kepada industri. Oleh sebab itu, industri dimungkinkan buat membuat klausula yang di satu sisi menguntungkan industri, tetapi di sisi lain merugikan pekerja. Salah satu contohnya merupakan terdapatnya konvensi nominal upah yang besarnya di dasar upah minimum (M. Quraish Shihab, 2007).

Permasalahan yang kerap terjalin merupakan perlakuan diskriminasi terhadap pekerja serta ataupun buruh. Salah satu penanda buat memandang kesejahteraan buruh merupakan dengan memandang kesesuaian upah yang diterima buruh. Sebagaimana sudah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 1 kalau tiap pekerja ataupun buruh berhak mendapatkan pemasukan yang memenuhi penghidupan yang layak untuk kemanusiaan.

Ikatan antara Pekerja serta Industri ialah ikatan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja dengan mempunyai komponen faktor yang terdiri dari terdapatnya pekerjaan, upah serta perintah. Perihal ini secara tegas diatur dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan selaku Peraturan Pelaksana dari Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pada dasarnya upah minimum diarahkan pada pencapaian kehidupan layak. Pada kenyataannya permasalahan mengenai upah selalu menjadi masalah yang rumit. Setiap tahun permasalahan yang sering muncul adalah keinginan pekerja/buruh untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma keselamatan para pekerja/buruh yang harus mendapat perhatian serius dari semua kalangan termasuk tanggung jawab dari Negara untuk memberikan jaminan rasa aman, nyaman dan mendapatkan upah yang layak sesuai tingkat pekerjaan yang dibebankan kepada mereka (Imam, 2003).

Teori keadilan Plato secara riil, merumuskannya dalam hukum, sebagai berikut: 1) hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani fenomena dunia yang penuh situasi ketidak-adilan; 2) aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum; 3) setiap UU harus didahului preambule tentang motif dan tujuan UU tersebut. Manfaatnya adalah agar rakyat dapat mengetahui dan memahami kegunaan mematuhi hukum itu, dan insaf bahwa tidak baik mematuhi hukum hanya karena takut dihukum. Ini berangkat dari konsep Socrates bahwa orang yang cukup radar tentang hidup yang baik, akan melaksanakan yang baik itu; dan 4) tugas hukum adalah membimbing para warga (lewat UU) pada suatu hidup yang sejahtera dan sempurna (Soedarjadi, 2009).

Dalam dunia industri, urusan upah kerap kali menimbulkan permasalahan yang tidak selesai dan sering berujung pada konflik antara pemberi kerja serta pekerja. Berikut ini 4 permasalahan klasik seputar upah serta tunjangan ialah penyusutan upah, upah di bawah UMR/ UMK, pemotongan upah, serta pembayaran upah telat.

Tenaga kerja biasanya melakukan tuntutan kepada pemberi kerja, untuk memberikan upah yang layak. Perjuangan tenaga kerja dalam menuntut kesejahteraannya, semakin hari semakin terkoordinasi dengan baik. Hal ini seiring dengan semakin membaiknya iklim demokrasi yang membuka kebebasan berserikat di sejumlah perusahaan. Selain jalur tripartit di Dewan Pengupahan, tenaga kerja juga melakukan pergerakan melalui aksi demonstrasi dan mogok kerja. Mereka bahkan berjuang melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), seperti menolak surat penangguhan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2013 yang ditandatangani oleh Pejabat Pemerintah (Trimaya, 2014).

UU No. 2 Tahun 2004 memberikan beberapa cara atau alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pada dasarnya perundingan tripartit yang melibatkan pihak ketiga disebut melalui mediasi, mediasi, arbitrase atau biasa disebut dengan tahapan di luar pengadilan atau di luar pengadilan. Perselisihan hukum perburuhan dapat dibawa ke Pengadilan Perburuhan (PHI) atau

pengadilan jika negosiasi bilateral dan tripartit gagal mencapai penyelesaian, atau jika negosiasi tidak menghasilkan kesepakatan (Supono, 2014).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yaitu metode yuridis normatif untuk menganalisis data dengan cara studi kepustakaan pada data sekunder yang khusus membahas mengenai norma-norma yang terkandung mengenai Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). Metode yuridis normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah pembuatan peraturan perundang-undangan. Sedangkan bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum bukan dokumen-dokumen resmi, yang meliputi buku-buku teks, jurnal-jurnal hukum, kamus-kamus hukum dan putusan pengadilan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Ketentuan Pemberian Upah Minimum Pada Buruh Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Secara umum, praktek pengupahan ini hendaknya memenuhi konsep keadilan serta tidak merugikan salah satu pihak, baik itu buruh maupun majikan. Setelah itu wujud dari keadilan tersebut pula sangat banyak, keadilan dalam perihal jam kerja, keadilan dalam perihal jumlah upah keadilan dalam porsi kerja dan keadilan dalam hal jaminan kesejahteraan lainnya. Namun praktiknya di lapangan, banyak sekali praktik sistem pengupahan yang kurang tepat dengan aturan sehingga muncullah berbagai permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para buruh atau karyawan.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari Upah Minimum. Upah minimum dapat ditetapkan di Provinsi atau sering kita dengar dengan sebutan Upah Minimum Provinsi atau ditetapkan di Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Menurut pasal 23 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah, terdiri atas:

1. Upah tanpa tunjangan; atau
2. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
3. Dalam hal komponen Upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum

Mengenai upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup pekerja ataupun kebutuhan hidup yang layak, sedianya tercantum dalam pasal 88 ayat (4) Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang (UU 13/ 2003). Pasal ini menyebut Pemerintah menetapkan upah minimum bersumber pada kebutuhan hidup layak serta dengan mencermati produktivitas serta perkembangan ekonomi. Tetapi lewat Undang-undang Nomor. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pasal ini sudah dicabut. Lebih lanjut Pasal 25 PP 36 Tahun 2021 yang ialah ketentuan turunan dari Undang-undang Cipta Kerja, menyebut: upah minimum ditetapkan berdasarkan pada keadaan ekonomi serta ketenagakerjaan. Walaupun dengan kata lain tidak lagi bersumber pada kebutuhan hidup layak (Khoiriyah et al., 2023).

Walaupun sudah terdapat syarat, penentuan upah minimum senantiasa jadi polemik, sebab penentuannya dikira tidak mencermati kebutuhan hidup riil pekerja. Terlebih penentuan upah minimum tahun 2022 yang mulai memakai (ketentuan baru) peraturan pelaksana Undang-undang Cipta Kerja ialah Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang merubah penentuan upah minimum yang sedianya, salah satunya, mencermati Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja jadi cuma bersumber pada keadaan ekonomi serta ketenagakerjaan. Terlebih dikala ini, bermacam organisasi buruh tengah mengajukan peninjauan kembali terhadap Undang-undang Cipta Kerja serta ketentuan turunannya di Mahkamah Konstitusi.

Upah minimum jadi batasan dasar nilai upah sebab itu dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum. Pasal 185 ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2021 berikan sanksi Sanksi pidana penjara sangat pendek 1 (satu) tahun serta sangat lama 4 tahun serta/ ataupun denda sangat sedikit Rp 100. 000. 000 (seratus juta rupiah) serta sangat banyak Rp 400. 000. 000 (4 ratus juta rupiah) untuk pengusaha yang melaksanakan pelanggaran.

Kepatuhan terhadap upah minimum menurut undang-undang dijamin oleh pengawas ketenagakerjaan. Dalam hal pelanggaran dari pihak pengusaha, seorang pekerja dapat mengajukan pengaduan ke pengawas ketenagakerjaan. Undang-undang memberikan sanksi pidana, namun UU Ciptaker 11/2020 jo PP 36/2021 mengubah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan 13/2003 dengan menghilangkan ketentuan pidana membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Bersumber pada syarat pasal 185 ayat (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2021, membayar upah lebih rendah dari upah minimum ialah tindak pidana kejahatan. Oleh sebab itu aksi ini bisa dilaporkan kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkatan Kabupaten/ Kota/ Provinsi (cocok posisi industri). Pula bisa dilaporkan ke unit spesial pidana perburuhan yang terdapat di sebagian Kepolisian tingkatan Wilayah ataupun Polda.

3.2. Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum

Tiap tahun Pemerintah Pusat membagikan arahan serta kebijakan kepada pemerintah wilayah (provinsi, kabupaten/ kota) dalam menetapkan ketentuan menimpa kebijakan upah minimum. Secara filosofis, kebijakan upah minimum terbuat buat membenarkan kalau pekerja yang berstatus lajang serta masa kerja kurang dari 1 tahun mempunyai kehidupan yang layak dengan mencermati keadaan industri, dan perkembangan ekonomi di wilayah. Dengan arahan serta kebijakan Pemerintah Pusat, pemerintah wilayah (baik provinsi, kabupaten/ kota) setelah itu menetapkan upah minimum bersumber pada keadaan ekonomi serta ketenagakerjaan dimana variabel yang dijadikan pedoman merupakan paritas energi beli, tingkatan penyerapan tenaga kerja serta median upah dengan bersumber pada informasi yang berasal dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Bersumber pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, Gubernur harus menetapkan upah minimum provinsi dimana perhitungan nilai penyesuaian upah minimum dicoba oleh dewan pengupahan. Perhitungan penyesuaian Upah Minimum Provinsi dicoba oleh Dewan Pengupahan Provinsi serta setelah itu direkomendasikan kepada gubernur. Upah Minimum Provinsi diresmikan dengan Keputusan Gubernur serta diumumkan paling lambat tiap bertepatan pada 21 November tahun berjalan serta berlaku mulai bertepatan pada 1 Januari tahun depan. Apabila bertepatan pada 21 November jatuh pada hari libur, hingga pengumuman hendak dicoba 1 (satu) hari lebih dahulu. Pengusaha yang tidak sanggup membayar upah minimum bisa diizinkan buat menunda pembayaran upah minimum tersebut sehabis mereka mengajukan permintaan tertulis kepada pemerintah provinsi. Permintaan tersebut wajib bersumber pada konvensi tertulis antara pengusaha serta pekerja ataupun serikat pekerja yang mewakili sangat sedikit 50% dari pekerja. Upah ditetapkan bersumber pada satuan waktu serta satuan hasil. Satuan waktu ditetapkan bersumber pada jam, setiap hari, ataupun bulanan. Upah per jam cuma bisa digunakan untuk pekerja yang bekerja paruh waktu serta bersumber pada konvensi antara pihak pengusaha serta pekerja. Konvensi yang terbuat tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan rumus upah per jam, ialah upah per jam ialah hasil dari upah sebulan dibagi 126.

Upah setiap hari dihitung bersumber pada sistem waktu kerja. Untuk industri yang mempraktikkan sistem waktu kerja 6 hari seminggu, upah bulanan dipecah 25, sebaliknya buat industri yang mempraktikkan sistem waktu kerja 5 hari, upah bulanan dibagi 21. Penetapan upah bulanan bersumber pada hasil satuan ditetapkan bagi upah rata- rata 12 bulan terakhir yang diterima pekerja. Upah bisa dibayarkan tiap pekan ataupun tiap 2 pekan, asalkan perhitungannya didasarkan pada upah bulanan. Upah pula bisa diresmikan serta dibayar bersumber pada tarif per satuan (Nurachmad, 2009).

Islam sendiri mengakui terdapatnya perbandingan keahlian serta bakat yang berdampak perbandingan pemasukan dan imbalan material. Bersumber pada perihal ini upah ataupun pendapatan

berbeda- beda sebab tipe khasiat yang dikeluarkan oleh pekerja jenisnya juga berbeda- beda. Besaran upah yang dikeluarkan dapat berbeda sebab dipengaruhi oleh latar balik pembelajaran, keahlian, pengalaman kerja, serta lain- lain. Untuk pekerja yang memiliki ilmu serta kemampuan-menemukan upah lebih besar dari pada pekerja yang tidak mempunyai kemampuan. Perbandingan ini sangat adil, karena tiap- tiap hendak mendapatkan imbalan jasa cocok dengan besar kecilnya, berat ringan ataupun gampang sukarnya pekerjaan dan luas sempitnya area warga yang menikmati khasiatnya (Mahfud, 2019).

Aspek utama yang jadi bawah pertimbangan dalam memastikan upah pekerja merupakan produktifitas pekerja dan keadaan industri, bukan kebutuhan hidup. Khasiat tenaga ataupun jasa dari seseorang pekerja ialah pijakan utama dalam memastikan upah, sebab manfaatlah yang ialah objek pertukaran, sebaliknya tenaga yang dicurahkan cuma buat memperoleh khasiat. Sebaliknya produktifitas bisa diukur dengan menyamakan output yang dihasilkan dengan input. Terus menjadi sedikit input terpakai sebaliknya output yang dihasilkan terus menjadi besar bisa dikatakan terjalin efektif. Upah pula wajib memasukan nilai moral ataupun kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan serta kemaslahatan universal, sehingga upah yang diresmikan sanggup memadai kebutuhan pokok (daruriyyah), semacam sandang, pangan, papan, pembelajaran, serta kesehatan para pekerja dengan baik serta layak cocok dengan Kerutinan yang berlaku di sesuatu wilayah ataupun daerah tertentu (Asyhadie, 2007).

Jadi memenuhi hak pekerja merupakan keadilan dalam Islam yang menghendaki tidak boleh ada seorang pekerja pun yang telah mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak mendapatkan upah, dikurangi ataupun ditunda-tunda pembayarannya. Tidak diperbolehkan juga mengeksploitasi kebutuhan pokok pekerja dengan jalan membeli jerih payah dan cururan keringatnya dengan upah yang sangat minim sehingga tidak dapat memenuhi dan menghilangkan rasa lapar. Sedangkan jumlah upah yang harus diterima pekerja tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak dengan ketentuan tidak diperkenankan adanya usaha eksploitasi bagi pihak yang kuat dalam akad terhadap pihak yang lemah (Waliam, 2017).

3.3. Kendala Dalam Pemberian Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi

Ikatan kerja antara buruh serta pengusaha menampilkan sesuatu ikatan antara atasan serta bawahan. Dari segi sosial ekonomi buruh cuma mengandalkan tenaga kerjanya saja, sehingga tidak leluasa serta terikat baik jasmanimaupun rokhani. Upah ialah perihal yang sangat utama dalam ketenagakerjaan sebab tujuan orang bekerja merupakan buat memperoleh upah yang hendak digunakan buat penuhi kebutuhan hidupnya. Bila nilai upah yang ditawarkan oleh sesuatu industri tersebut dinilai tidak memadai buat penuhi kebutuhan hidup pekerja, hingga pekerja tersebut hendak menolak pekerjaan yang ditawarkan (Santoso et al., 2021). Salah satu alibi yang biasa dipakai serta membuat citra buruh kurang baik, merupakan produktivitas tenaga kerja yang rendah. Bila diamati kendala ataupun keresahan di dalam ikatan perburuhan akhir- akhir ini nyatanya senantiasa terjalin sebab ubungan yang tidak serasi, paling utama menyangkut permasalahan upah. Permasalahan upah ialah permasalahan esensial dalam ikatan perburuhan sebab tujuan utama dari ikatan perburuhan itu merupakan buat memperoleh upah.

Konvensi menimpa pengupahan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari syarat pengupahan yang sudah diresmikan, umumnya syarat pengupahan diresmikan dalam suatu keputusan gubernur di tiap- tiap propinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah minimum untuk pekerja/ buruh. Meski pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah di dasar upah minimum, namun pengusaha diperbolehkan menangguhkan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Langkah hukum yang bisa dicoba bila buruh menerima pendapatan yang tidak cocok dengan Upah Minimum ialah merujuk pada Undang- undang No 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Ikatan Industrial Pada sesi awal dicoba negosiasi bipartit(sistem ikatan perburuhan yang mengaitkan 2 pihak, ialah serikat buruh serta pengusaha) lewat musyawarah buat menggapai kata mufakat, apabila 30 hari

sehabis negosiasi bipartit belum tercapai konvensi, hingga dicoba negosiasi tripartit dengan mengaitkan Dinas Ketenagakerjaan serta Transmigrasi di daerah kota ataupun kabupaten, apabila negosiasi tripartit tidak pula menggapai konvensi, hingga salah satu pihak bisa mengajukan penyelesaian perselisihan lewat mekanisme gugatan pada Majelis hukum Ikatan Industrial di daerah tersebut (Agus Surya Manika, 2022).

Produktivitas serta energi saing dunia usaha di Indonesia sangat rendah, sehingga tidak sanggup membayar upah yang besar. Ketidakpastian peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan, jadi pemicu dari konflik antara pekerja dengan pengusaha serta pemerintah dan antara pengusaha dengan pemerintah. Perkara, merupakan ketidak-samaan komentar/ pemikiran tentang upah. Upah telah semenjak lama jadi sorotan bermacam golongan yang ikut serta dalam ikatan industrial sebab posisi upah sangat strategis (Agishintya & Hoesin, 2021).

Dalam penetapan upah minimum, misalnya hambatan antara industri kelas menengah ke dasar dimana dalam penetapan upah minimum yang tidak cocok dengan rata-rata pemasukan industri menengah ke dasar dibanding dengan industri kelas atas yang sanggup menajaki syarat dari penetapan upah minimum baik tingkatan kabupaten/ kota ataupun tingkatan provinsi. Pada dasarnya yang namanya upah minimum provinsi ini berlaku buat seluruh golongan usaha baik atas, menengah ataupun golongan dasar sebaliknya buat upah minimum kabupaten/ kota berlaku pada perusahaan.

Kebijakan Penentuan Upah Minimum (UM), wajib dilihat dari daya gunanya. UM cuma efisien pada negeri yang sistem hukumnya telah baik, sebab di negeri yang sistem hukumnya belum baik, upah minimum tidak bisa efisien cocok filosofinya.

3.4. Solusi Dalam Penyelesaian Pemberian Upah Pada Buruh Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi

Upah Minimum paling tidak bisa ditunjukan pada pencapaian upah yang cocok dengan kebutuhan hidup minimum. Perihal ini disebabkan pada aspek keahlian industri yang masih lumayan kesusahan apabila upah minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kala pekerja/ buruh dihadapkan pada keadaan tersebut, hingga tidak terdapat opsi lain serta tidak terdapat energi tawar lagi kecuali memilah buat senantiasa bekerja meski dengan upah tidak proporsional dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Buat itu sangat dibutuhkan terdapatnya penetapan upah minimum selaku upaya melindungi para pekerja/ buruh sehingga upah yang diterimanya bisa menjamin kesejahteraan untuk dirinya ataupun keluarganya serta para pekerja/ buruh tidak diperlakukan semenamena oleh pengusaha yang memiliki kewenangan serta kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dipunyai oleh para pekerja/ buruh.

Untuk industri sepatutnya mencermati kebijakan pengupahan yang cocok dengan syarat upah minimum. Di samping itu, industri hendaknya membuat perjanjian tertulis, sehingga para pihak mengenali hak serta kewajibannya dengan jelas serta terbuka.

Untuk Pemerintah ataupun pihak yang terpaut, perlunya melaksanakan penyuluhan dan pendampingan terpaut penerapan UU Ketenagakerjaan serta peraturan lain. Pemerintah butuh membuat ketentuan yang jelas serta membagikan keadilan untuk industri- industri dalam menunjang pertumbuhan usahanya terutama dalam pembagian.

Peraturan perundang-undangan yang mengendalikan tentang pengupahan diharapkan bisa membagikan proteksi hukum secara preventif (penangkalan) untuk tenaga kerja yang terdapat di Indonesia, perihal ini sejalan dengan proteksi hukum preventif bagi Philipus.

Pada proteksi hukum preventif ini, subyek hukum memiliki peluang buat mengajukan keberatan serta pendapatnya saat sebelum pemerintah membagikan hasil keputusan akhir. Proteksi hukum ini ada dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu serta batasan-batasan dalam melaksanakan suatu. Proteksi ini diberikan oleh pemerintah buat menghindari sesuatu pelanggaran ataupun sengketa saat sebelum perihal tersebut terjalin (Wahyu Hanafi, 2019).

Salah satu guna Serikat Pekerja/ Serikat Buruh merupakan membuat Perjanjian Kerja Bersama

(PKB), dimana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut terbuat secara musyawarah buat mufakat antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai wakil pekerja/ buruh. Dalam mekanisme negosiasi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pastinya hendak lebih gampang serta terencana apabila wakil pekerja/ buruh dalam satu industri cuma satu. Konflik hendak lebih gampang mencuat apabila dalam satu industri ada Serikat Pekerja/ Serikat Buruh lebih dari satu paling utama

dalam perihal memastikan siapa yang berhak buat berunding. Ketertarikan periset mengangkut permasalahan ini merupakan terdapatnya perbandingan kepentingan antara pekerja/ buruh dengan industri, dalam perihal ini industri kecil yang butuh dicermati dalam penetapan upah minimum. Kesejahteraan Pekerja/ Buruh wajib bersumber pada Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. KESIMPULAN

Menetapkan upah minimum yang layak, penting untuk bertindak sebagai jaring pengaman sosial dan mempromosikan hubungan industrial yang kooperatif antara pekerja dan pengusaha. Upah yang diterima pekerja didasarkan pada sistem pengupahan nasional yang ditetapkan oleh pemerintah dan ditujukan untuk memenuhi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Sistem Pengupahan Nasional ditetapkan sedemikian rupa sehingga penetapan upah melebihi kebutuhan hidup minimum, dan penetapan Sistem Pengupahan Nasional mempertimbangkan faktor-faktor seperti KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar tenaga kerja, dan pasar tenaga kerja. kondisi kemampuan perusahaan untuk membayar. Tentunya kami menyesuaikan dengan kondisi dan kemungkinan masing-masing daerah.

Penetapan upah oleh Sistem Pengupahan Nasional juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, meningkatkan produktivitas dan mengupayakan pemerataan pendapatan untuk menciptakan keadilan sosial.

REFERENSI

- Agishintya, C., & Hoesin, S. H. (2021). *Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemberian upah di bawah upah minimum*. 7, 2.
- Agus Surya Manika. (2022). Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(2), 628–639. <https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.52010>
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Imam, S. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Khoiriyah, E., Pamungkas, B. P., Hardianti, I., & Zildjianda, R. (2023). *Kedudukan Hukum dalam Mewujudkan Keadilan dan Kesejahteraan di Indonesia*. 5(1), 241–254. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i1.2084>
- M. Quraish Shihab. (2007). *Wawasan Al Quran*. PT. Mizan Pustaka.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>
- Nurachmad, M. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*. Visimedia.
- Santoso, A. P. A., Suhatmi, E. C., Hastuti, I., & Pamungkas, Z. B. (2021). Analisis Yuridis Pemberian Upah di Bawah UMK Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2006>
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Pustaka Yustisia.
- Supono. (2014). Menuju Pengadtlan Hubungan Industrial (Phi)Yang Cepat, Tepat, Adil Dan Murah. *Kajian*, 19(2), 107–126.
- Tasbih. (2016). Amal Shaleh Menurut Konsep Al-Qur'an. *Tafsere*, 4(2), 7.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11–20.

- Wahyu Hanafi, N. (2019). Teori Medan Makna Dan Kontekstualitas Hukum Islam Kontemporer: Reinterpretasi Hadis-Hadis Etika Ekonomi Islam Dalam Wacana Semantik. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 1(1), 93–107. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v1i1.111>
- Waliam, A. (2017). Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Birsnis Dan Manajemen Islam*, 5(2), 265–292.