

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN KETENTUAN
UPAH PEKERJA PADA UNDANG-UNDANG NOMOR
11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Disusun dan diajukan oleh

WIRANTI

B011171082



(ILMU HUKUM/HUKUM TATA NEGARA)

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN KETENTUAN
UPAH PEKERJA PADA UNDANG-UNDANG NOMOR
11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

OLEH

WIRANTI

B011171082

SKRIPSI

**Sebagai Tugas dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana pada
Departemen Hukum Tata Negara Program Studi Ilmu Hukum**

**PEMINATAN HUKUM TATA NEGARA
DEPARTEMEN HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN SKRIPSI

TINJAUAN YURIDIS PERUBAHAN KETENTUAN UPAH PEKERJA
PADA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA
KERJA

Disusun dan diajukan oleh:

WIRANTI


B011171082

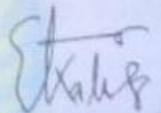
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk
dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana
Prodi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
pada hari Senin, 23 Agustus 2021
Dan Dinyatakan Diterima

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.
NIP. 196408241991032002


Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H.
NIP. 198205132009122001

Ketua Program Studi
Sarjana Ilmu Hukum



Maskud H., LL.M.
NIP. 19761210199031005

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wiranti
NIM : B011171082
Program Studi : Ilmu Hukum
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul **Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja** adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau seluruhnya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 23 Agustus 2021

Yang Menyatakan



(Wiranti)

ABSTRAK

WIRANTI (B011171082) dengan Judul “*Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*” Di bawah bimbingan (Marwati Riza) sebagai Pembimbing I dan (Eka Merdekawati Djafar) sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah pada klaster ketenagakerjaan sejalan atau tidak sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya dan mengetahui akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analitis, bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder.

Adapun hasil penelitian ini, yaitu: (1) Ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan telah sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya (2) Akibat hukum yang ditimbulkan dari perubahan ketentuan pengupahan pada Undang-Undang Cipta Kerja adalah adanya beberapa ketentuan yang tidak lagi berlaku seperti penangguhan, adanya beberapa ketentuan baru seperti mengenai pengenaan denda terhadap pekerja/buruh dan pengusaha yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian, serta diberlakukannya penetapan upah per jam yang hanya dapat diperuntukkan terhadap pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Upah Pekerja, Buruh.

ABSTRACT

WIRANTI (B011171082) with the title "*Juridical Review of Changes in Workers' Wage Provisions in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation*" Under the guidance of (Marwati Riza) as Supervisor I and (Eka Merdekawati Djafar) as Supervisor II.

This study aims to find out the provisions of the amendments in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation regarding the regulation of wages in the employment cluster in line with or not in line with the legal protection of workers and their families and to find out the legal consequences of changes to the wage provisions in the Job Creation Act.

This study uses a normative research methods, the approach used is a legislation an analytical approaches, the legal materials used are primary and secondary legal materials.

The results of this study: (1) the conditions of change in the legislation employment arrangements in a cluster of trades have been in line with the protection of the law the worker and his family. (2) The legal consequences resulting from changes in the wage provisions in the Job Creation Act are There are several provisions that are no longer valid, such as suspensions, the existence of several new provisions, such as the imposition of fines on workers/laborers and entrepreneurs who commit violations due to intentional or negligence, and the enactment of hourly wages that can only be assigned to workers/laborers who work on a part-time basis.

Keywords: Legal protection, Workers' wages, Labor.

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya awali tulisan ini dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Tiada kalimat yang paling menggetarkan jiwa, kalimat yang selalu menentramkan hati selain puji syukur atas rahmat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan pemilik segalanya. Dia-lah yang memberikan akal pikiran kepada manusia sehingga senantiasa memperoleh pengetahuan, pemahaman serta berjalan lurus di atas muka bumi.

Salam sholawat senantiasa tercurah kepada Baginda Rasulullah SAW yang memberikan suri tauladan yang baik bagi umatnya. Nabi yang juga merupakan panutan bagi seluruh umat manusia.

Selesainya skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikannya. Tetapi, sebagai manusia biasa yang setiap hari berusaha memperbaiki diri tentu dalam keberhasilan penulis tidak terlepas dari beberapa pihak yang membawa pengaruh positif kepada penulis dalam proses penyelesaian perkuliahan serta penyelesaian skripsi ini. Oleh karena penulis menganggap penting pihak-pihak tersebut untuk diabadikan dalam skripsi ini, untuk itu ucapan terima kasih serta penghormatan yang tinggi penulis hanturkan kepada kedua orang tua penulis Abdul Rahman, S.Pd., S.H dan Sumarni sebagai penuntun paripurna penulis dalam melangkah yang tiada henti

memberikan doa, dukungan, motivasi, wejangan, serta kasih sayang kepada penulis sehingga penulis dapat menerobos berbagai rintangan dan berdiri tegak dalam menggapai impian. Kepada kakek penulis La Runa serta nenek penulis I Timang, I Manni dan I Sada yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis, juga kepada kakek penulis Alm. La Beddu yang meskipun telah tiada tetapi tetap memberikan sangat banyak pelajaran kepada penulis melalui kisah hidupnya, serta terima kasih kepada keluarga besar penulis yang tidak penulis sebut satu per satu.

Dalam penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan pembimbing dan penguji penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Ibu Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si selaku Pembimbing I, dan Ibu Eka Merdekawati Djafar, S.H., M.H selaku Pembimbing II, yang senantiasa mengarahkan penulis serta memberikan sangat banyak pelajaran dan pengetahuan kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini. Kepada Bapak Prof. Dr. Muhammad Yunus Wahid, S.H., M.Si selaku Penguji I, dan Ibu Dr. Andi Bau Inggit, S.H., M.H selaku Penguji II, yang memberikan masukan kepada penulis demi kesempurnaan skripsi penulis serta menambah pengetahuan penulis dan mempertajam khazanah berpikir penulis melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

Ucapan terima kasih juga penulis hanturkan kepada pihak-pihak yang memiliki pengaruh dalam salah satu pencapaian-pencapaian penulis:

1. Kepada Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pubuhu M.A yang merupakan Rektor Universitas Hasanuddin beserta jajarannya yang tentunya memiliki banyak pengaruh kepada penulis terutama terhadap dukungan kepada mahasiswa dalam berkompetisi.
2. Kepada Ibu Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum yang merupakan Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan jajarannya yang memberikan banyak pelajaran kepada penulis serta dukungan dalam proses perkuliahan, berlembaga dan berkompetisi selama penulis berada di Fakultas Hukum Unhas.
3. Kepada Bapak Prof. Dr. Juajir Sumardi, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang memberikan banyak motivasi kepada penulis.
4. Kepada Bapak Dr. Maskun, S.H., LL.M selaku Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Hukum.
5. Kepada segenap Bapak dan Ibu dosen yang telah mentransfer pengetahuannya kepada penulis.
6. Kepada Seluruh staf akademik dan perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan perpustakaan Pusat Universitas Hasanuddin atas segala bantuannya dalam melayani selama penulis kuliah di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

7. Kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah memberikan persetujuan kepada penulis untuk melakukan penelitian demi kepentingan data yang menunjang skripsi penulis.
8. Kepada Marikar Mustakim, S.Pd yang juga memiliki kontribusi dalam pencapaian penulis.
9. Kepada orang terdekat penulis Fausiah, Sri Ayu Andari, Tri Kiki, Tenri, Rasmia, Nur Hidayatul Fithri, Farah, Fahra, Hartika, Ainun, Riska Olivia, Hasnah Mardanus, yang telah berbagi cerita, memberikan bantuan dan dukungan serta membawa banyak pelajaran untuk kebaikan diri penulis. Juga kepada teman-teman seperjuangan PLEDOI 2017 yang juga memberikan sangat banyak pembelajaran dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
10. Kepada teman-teman pengurus di Organisasi Lembaga Debat Hukum dan Konstitusi, Lembaga Penalaran dan Penulisan Karya Ilmiah, Forum Lingkar Pena, dan Komunitas Generasi Baru Indonesia, terima kasih telah menjadi wadah bagi penulis dalam mengasah kemampuan berkompetisi dan berlembaga, terima kasih untuk setiap pengalaman kompetisi dan pelajaran yang telah penulis dapatkan.
11. Kepada siapapun yang senantiasa mendoakan kebaikan untuk penulis yang mungkin penulis tidak ketahui terima kasih.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih terdapat kekurangan, oleh karena hal tersebut kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan penulis kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk penulis secara khusus dan dapat digunakan sebagai bahan belajar dan acuan dalam meningkatkan regulasi yang jauh lebih baik bagi penegakan hukum di Indonesia.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang kepada kita semua. Aamiin.

Makassar, 18 Juni 2021

Wiranti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
F. Metode Penelitian	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Pendekatan Penelitian	15
3. Jenis dan Sumber Bahan	16
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	17
5. Analisis Bahan Hukum	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN PERTAMA .	19
A. Istilah dan Pengertian Ketenagakerjaan	19
1. Pengertian Pengusaha	20
2. Pengertian Pekerja/Buruh	21

3. Pengertian Upah	22
4. Macam-macam Sistem Pengupahan	26
B. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan	32
C. Konsep Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum	36
D. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh dan Keluarganya	45
BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN KEDUA	52
A. Perlindungan Upah sebagai Jaminan Hak Konstitusional	52
B. Perbandingan Ketentuan Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	58
1. Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	58
2. Ketentuan Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	62
C. Akibat Hukum Perubahan Ketentuan Pengupahan dalam Undang- Undang Cipta Kerja	84
BAB IV PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
Lampiran.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori betapapun elegan dan ekonomisnya harus ditolak ataupun direvisi ketika hal tersebut tidak benar, begitupula dengan hukum dan institusi tidak peduli betapapun rapi dan efisiennya harus direformasi atau dihapuskan ketika hal tersebut tidak adil.¹ Hal ini menunjukkan betapa pentingnya penegakan hukum dan keadilan dalam suatu negara demi tidak tercederainya hak asasi manusia.

Konstitusi Negara Republik Indonesia secara tegas menyebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) bahwa Indonesia adalah negara hukum.² yang mengandung makna bahwa adanya prinsip supremasi hukum dan konstitusi, prinsip pemisahan dan pembatasan kekuasaan, prinsip peradilan yang bebas dan tidak memihak yang menjamin persamaan setiap warga negara dihadapan hukum, serta menjamin keadilan bagi setiap orang termasuk terhadap penyalahgunaan wewenang oleh pihak yang

¹ John Rawls, 1995, *A Theory of Justice*, Diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, 2019, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 3-4.

² UUD NRI 1945, Pasal 1 ayat (3).

memiliki kekuasaan.³ Sehingga yang harus ditinggikan dalam negara hukum adalah hukum itu sendiri, bukan politik.

Sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi prinsip supremasi hukum yang merupakan prasyarat mutlak bagi penyelenggaraan kehidupan kenegaraan berdasarkan kedaulatan rakyat, yang memiliki makna bahwa supremasi hukum berarti adanya jaminan konstitusional bahwa pelaksanaan dan penegakan hukum dan politik yang dijalankan oleh kekuasaan eksekutif, legislatif, dan yudikatif, selalu bertumpu pada kewenangan yang ditentukan oleh hukum.⁴ Oleh karena itu, negara hukum memiliki konsekuensi bahwa segala tindakan yang dilakukan dalam suatu negara tidak boleh melanggar aturan yang telah dibuat melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain keberlakuan UUD 1945, terdapat sangat banyak peraturan yang diberlakukan termasuk peraturan mengenai ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan atau perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya di singkat dengan UU Ketenagakerjaan, yang diharmonisasikan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya di singkat UU Cipta Kerja.

³ Ahmad Zaini, "Negara Hukum, Demokrasi, dan HAM", al-Quisthas :Jurnal Hukum dan Politik, Fakultas Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin, Vol. 11, Nomor 1 Januari-Juni 2020, hlm. 21.

⁴ Bambang Sugiono dan Ahmad Husni, M.D, "Supremasi Hukum dan Konstitusi", Jurnal Hukum, Vol. 7, Nomor 14, Agustus 2000, hlm. 71.

Berdasarkan Pasal 1 butir (1) UU Ketenagakerjaan *jo* UU Cipta Kerja bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan Pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

Hukum ketenagakerjaan mengatur berkenaan dengan hubungan kerja pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang pada dasarnya mengatur mengenai adanya hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik satu sama lain tanpa merugikan salah satu pihak. Sehingga hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja maupun pengusaha harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Adanya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja maupun pengusaha sehingga sangat penting untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan pekerja/buruh, dengan tidak mengesampingkan hak-hak yang dimiliki oleh pemberi kerja, sehingga pekerja dalam menjalankan kewajibannya tidak mendapat perlakuan diskriminasi.

Perlindungan kerja, bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir (3).

tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁶ Secara yuridis disebutkan dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”⁷ dan juga disebutkan dalam Pasal 6 bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.⁸ Selain itu, perlindungan kerja juga sangat penting agar hubungan kerja pengusaha/pemberi kerja dengan tenaga kerja dan pekerja/buruh terjalin dengan baik.

Berkaitan dengan hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja sangat penting diatur mengenai upah pekerja, karena upah memiliki peranan yang sangat penting terutama karena setiap pekerja/buruh wajib untuk diberikan upah yang sesuai atau layak bagi kemanusiaan, sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dipenuhi kepada pengusaha. Oleh karena itu, pemerintah memiliki kewajiban untuk menetapkan mengenai perlindungan upah bagi pekerja.

Dalam perkembangannya pengaturan upah yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan memiliki perubahan setelah ditetapkannya UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja merupakan payung

⁶ Suhartoyo, “Perlindungan Buruh Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, Administrative Law & Governance Journal, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 2, Nomor 2 Juni 2019, hlm. 328.

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*, Pasal 5.

⁸ *Ibid.*, Pasal 6.

hukum yang dibuat oleh pemerintah dengan harapan dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. Menurut Satjipto Rahardjo disamping hukum merupakan suatu institutif normatif yang memberikan pengaruh dalam lingkungannya, hukum juga menerima pengaruh serta dampak dari lingkungan tersebut, hal ini disebut proses tukar menukar atau terjadi hubungan perubahan lingkungan. Lingkungan tersebut digunakan dalam arti dalam proses-proses sosial maupun psikis, seperti perubahan dalam kesadaran serta sikap-sikapnya.⁹

Berkaitan dengan hal tersebut, dengan disahkannya UU Cipta Kerja yang tujuannya sebagai perbaikan ekosistem dan investasi justru kemudian menimbulkan berbagai pro kontra di kalangan masyarakat, akademisi, maupun politisi, karena di nilai tidak sejalan dengan perlindungan hukum pekerja. Padahal pembangunan mengenai ketenagakerjaan harus di atur sedemikian rupa agar hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh dapat terpenuhi dengan baik, serta di waktu yang bersamaan juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif terhadap pengembangan dunia usaha.¹⁰

Pengaturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja di anggap sangat merugikan hak buruh karena terdapat beberapa ketentuan

⁹ Ahmad Hunaeni Zuklarnaen, "Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak dalam Hubungan Industrial", Jurnal Hukum Mimbar Justitia, Vol. 6, Nomor 2, Desember 2020, hlm. 102-103.

¹⁰ *Ibid.*, Penjelasan.

yang dianggap merugikan pekerja/buruh, ketentuan tersebut dapat di lihat dalam Pasal 88C ayat (2) bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu”.¹¹ Sedangkan frasa “dapat” memiliki makna fakultatif, artinya hal tersebut bukan merupakan suatu kewajiban sehingga dapat ditafsirkan bahwa adanya upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur di kabupaten/Kota bisa saja tidak ada, dan hal ini sangat berbeda dengan kebijakan yang sebelumnya diberikan oleh UU Ketenagakerjaan, bahwa kebijakan pengupahan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh salah satunya adalah upah minimum, upah minimum tersebut terdiri atas upah minimum provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Frasa “dapat” pada Pasal 88 Ayat (2) tersebut berpotensi merugikan hak buruh sehingga menjadi tidak adil terhadap buruh ketika upah yang dibayarkan justru tidak sesuai dengan upah yang seharusnya di terima. Sehingga, bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia yang selanjutnya di singkat UU HAM yang memberikan sepuluh jenis hak, salah satunya adalah hak untuk memperoleh keadilan. Frasa “dapat” dalam UU Cipta Kerja juga bertentangan dengan asas

¹¹Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 88C ayat (2).

materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdapat pada Pasal 6 Ayat (1) huruf g tentang keadilan.

Berbeda halnya ketika frasa “dapat” pada UU Cipta Kerja diadakan sehingga memiliki makna wajib, ketika hal tersebut menjadi kewajiban tentu akan lebih memberikan perlindungan terhadap buruh karena di daerah kabupaten/kota akan selalu disesuaikan jumlah upah minimum yang harus dibayarkan.

Selain itu, hal lain yang dinilai merugikan hak buruh dengan adanya UU Cipta Kerja adalah kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh pada UU Cipta Kerja memiliki perbedaan signifikan dari ketentuan pasal UU Ketenagakerjaan, yang dalam hal ini pada Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan diberikan sebanyak 11 (sebelas) kebijakan perlindungan dalam mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang terdiri atas upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Sedangkan dalam ketentuan UU Cipta Kerja, hanya mengatur sebanyak 7 (tujuh) kebijakan

pengupahan yaitu upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.¹²

Oleh karena begitu pentingnya perlindungan hukum pekerja dan keluarganya, dan karena banyaknya isu mengenai tidak terjaminnya hak-hak tenaga kerja dan pekerja/buruh dengan diundangkannya UU Cipta Kerja, sehingga Penulis menganggap perlu untuk meneliti mengenai perlindungan upah pekerja serta akibat dari adanya perubahan ketentuan pengupahan dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja. Maka, Penulis mengangkat Judul **“Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”**.

¹² Ibid., Pasal 88 ayat (3).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Apakah ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya?
2. Bagaimanakah akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan sejalan atau tidak dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dari segi teoritis maupun segi praktis, adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bahan kajian sebagai suatu usaha dalam mengembangkan ilmu pengetahuan serta konsep pemikiran yang lebih logis dan sistematis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta pemahaman, dan digunakan sebagai bahan diskusi bagi peneliti, akademisi, politisi, serta mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi terkait ketentuan perubahan pengupahan dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja serta akibat dari adanya perubahan ketentuan pengupahan tersebut.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam hal memberikan kebijakan.

E. Keaslian Penelitian

Setiap penelitian memiliki karakteristik masing-masing yang biasanya memiliki kesamaan terhadap tema, maupun objek yang diteliti. Tetapi ada perbedaan mendasar dari setiap penelitian yaitu dalam hal penentuan kajian isu, karena penelitian tentu harus memiliki kebaruan dalam mengkaji sebuah isu. Oleh karena itu, dalam sebuah penelitian diperlukan adanya orisinalitas guna menghindari adanya plagiasi.

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh Penulis terkait beberapa judul skripsi tentang pengupahan yang ditelusuri melalui media elektronik maupun melalui perpustakaan, Penulis menemukan beberapa penelitian yang mengangkat tema yang hampir serupa, yaitu:

1. Skripsi, yang ditulis oleh Laode Muhammad Isman Hardiansyah Bariun, pada tahun 2020 dengan Judul "*Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pengawasan Upah Minimum Provinsi*".¹³ Sedangkan skripsi yang ditulis oleh Penulis membahas tentang "*Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*", perbedaan mendasar dengan skripsi Penulis adalah, Penulis hanya membahas tentang ketentuan

¹³ Laode Muhammad Isman Hardiansyah Bariun, 2020, "*Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pengawasan Upah Minimum Provinsi*", *Skripsi*, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 7.

perubahan pengaturan upah dalam UU Cipta Kerja serta akibat hukum dari perubahan ketentuan upah. Sedangkan skripsi yang ditulis oleh saudara Laode Muhammad Isman Hardiansyah Bariun membahas mengenai penetapan dalam menentukan upah minimum provinsi serta kewenangan pemerintah dalam pengawasan upah minimum provinsi.

2. Skripsi, yang ditulis oleh Sri De Ayu Indriana W, pada tahun 2008 dengan Judul "*Pelaksanaan Tugas Dinas Tenaga Kerja dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kota Makassar*".¹⁴ Sedangkan skripsi yang Penulis angkat yang hampir menyerupai penelitian tersebut adalah Penulis membahas tentang perlindungan hukum pekerja dan keluarganya dalam ketentuan perubahan UU Cipta Kerja, sedangkan saudari Sri De Ayu Indriana W, membahas mengenai pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja serta faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan tugas dinas tenaga kerja dalam pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di Kota Makassar.

¹⁴ Sri De Ayu Inriana W, 2008, "*Pelaksanaan Tugas Dinas Tenaga Kerja dalam Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kota Makassar*", Skripsi, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 6.

Adapun rumusan masalah yang Penulis angkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ketentuan perubahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pengaturan upah dalam klaster ketenagakerjaan sejalan dengan perlindungan hukum pekerja dan keluarganya?
2. Bagaimanakah akibat hukum dari perubahan ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

Dengan perbedaan sudut pandang serta pembahasan yang hampir serupa, dalam mengangkat rumusan masalah serta objek kajian yang diteliti maka keaslian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan keilmuan dalam rangka membuka ruang untuk memberi kritik yang membangun dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum dapat disebut sebagai proses dalam menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum dalam rangka menjawab suatu

isu hukum yang dihadapi.¹⁵ Penelitian hukum memiliki perbedaan dengan penelitian ilmu sosial lainnya karena suatu penelitian ilmu sosial berhubungan dengan apa yang ada, dalam hal ini untuk meneliti kebenaran fakta, bukan pada yang seharusnya.¹⁶ Sehingga hal tersebut berbeda dengan penelitian hukum yang memiliki metode kajian khas atau dengan kata lain kajian yang bersifat *sui generis* yaitu penelitian yang fokus pada telaah kaidah atau norma yang seharusnya.¹⁷

Menurut Sudikno Mertokusumo penelitian hukum yang meneliti kaidah atau norma disebut dengan penelitian normatif.¹⁸ Sedangkan menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah proses untuk menemukan prinsip-prinsip hukum, aturan-aturan hukum, maupun doktrin hukum dalam rangka untuk menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁹

Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif yang menganalisis peraturan perundang-undangan khususnya berkaitan dengan pengaturan pengupahan atas perubahan UU Nomor 13 Tahun

¹⁵ Muhammad Reza Murti, 2018, "*Analisis Hukum terhadap Putusan Desa*", *Skripsi*, Sarjana Hukum, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, hlm. 68.

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, 2014, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Edisi Revisi, Cahya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 36.

¹⁷ Muhammad Reza Murti, *Loc.cit*.

¹⁸ Sudikno Mertokusumo, *Op.cit*, hlm. 37.

¹⁹ I Made Pasek Diantha, 2017, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 2.

2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Pendekatan Penelitian

Secara umum pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian hukum normatif terdiri atas pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan konseptual (*conseptual approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan historis (*historical approach*).²⁰ pendekatan analitis (*analytical approach*), dan pendekatan filsafat (*philosophical approach*).²¹

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu menelaah peraturan yang berkaitan dengan pengaturan pengupahan terhadap pekerja/buruh serta peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang di kaji. Selain pendekatan perundang-undangan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analitis. Pendekatan analitis memiliki maksud bahwa melakukan analisis terhadap bahan hukum yang

²⁰ Saiful Anam & Partners, 2017, "Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) dalam Penelitian Hukum", Legal Opinion, Advokat dan Konsultan Hukum.

²¹ Suhaimi, "Problem Hukum dan Pendekatan dalam Penelitian Hukum Normatif", Jurnal Yustitia, Vol. 19, Nomor 2 Desember 2018, hlm. 207.

tujuannya untuk mengetahui makna yang terkandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konseptual.²²

3. Jenis dan Sumber Bahan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri atas :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang sifatnya autoritatif, yang berarti memiliki otoritas. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, ataupun risalah pembuatan perundang-undangan serta putusan-putusan hakim.²³

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum pendukung bahan hukum primer berupa publikasi tentang hukum, seperti buku, jurnal hukum, maupun pendapat dari kalangan sarjana hukum serta komentar-komentar yang berkaitan dengan isu hukum yang diangkat.²⁴

²² *Ibid.*, hlm. 208.

²³ Djulaeka dan Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, hlm. 36.

²⁴ Muhammad Reza Murti, *Op.cit.*, hlm 70.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang mempunyai kaitan dengan yang diteliti serta melakukan penelusuran kepustakaan yang berupa tulisan hukum yang dipublikasikan dalam bentuk buku, jurnal, skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah lainnya, serta pendapat dari kalangan sarjana hukum. Selain itu, untuk memperkuat penelitian dan argumentasi Penulis, Penulis juga melakukan penelitian lapangan dalam hal ini melakukan wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

5. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan penjabaran mengenai proses memanfaatkan bahan hukum yang terkumpul untuk selanjutnya digunakan dalam memecahkan masalah penelitian.²⁵ Tahapan analisis bahan hukum merupakan suatu tahap yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu penelitian. Dalam penelitian ini, semua data yang diperoleh baik yang merupakan bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, diidentifikasi kemudian di analisis sehingga menghasilkan pemecahan masalah terhadap isu hukum yang di

²⁵ Herman, Abdul Razak, dan Marwati Riza, "Gagasan Pengadilan Khusus dalam Penyelesaian Sengketa Medis sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Medis", Jurnal Jurisprudentie, Vol. 7, Nomor 1, Juni 2020, hlm. 120.

kaji yang dijabarkan dalam pembahasan. Sehingga dengan demikian, isu yang di kaji dapat memperoleh suatu kesimpulan yang dituangkan secara holistik, sistematis, dan objektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN PERTAMA

A. Istilah dan Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian diharmonisasikan dengan melakukan beberapa perubahan ketentuan pasal termasuk ketentuan mengenai pengaturan pengupahan yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Antara ketenagakerjaan dan cipta kerja memiliki pengertian yang berbeda. ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁶

“Cipta kerja adalah upaya menciptakan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional”.²⁷

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*, Pasal 1 ayat (1).

²⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, *Loc.cit.*

1. Pengertian Pengusaha

Pengertian pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan jo UU Cipta Kerja terdiri atas tiga pengertian yaitu²⁸ :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, maupun badan hukum baik yang menjalankan usahanya sebagai milik pribadi maupun sebagai milik orang lain, dan dapat pula disebut sebagai pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh untuk menjalankan kegiatan atau proses usahanya agar memperoleh keuntungan.

²⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*, Pasal 1 butir (3)

2. Pengertian Pekerja/Buruh

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud sebagai buruh ialah pekerja kasar contohnya kuli, tukang, maupun mandor yang melakukan suatu pekerjaan kasar, orang yang bekerja tersebut disebut sebagai “*blue collar*”. Kemudian setelah Indonesia merdeka tidak ada lagi peristilahan mengenai buruh halus maupun buruh kasar, tetapi semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum semuanya disebut sebagai buruh.²⁹

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam suatu hubungan kerja di bawah perintah dari pemberi kerja.³⁰ Sedangkan menurut Simanjuntak, tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan suatu kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³¹ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja kepada orang tertentu atau pengusaha demi mendapat upah sesuai dengan yang diperjanjikan.

²⁹ Lalu Husni, 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 45.

³⁰ Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 14.

³¹ Tambunan, 2002, *Tenaga Kerja*, BPF, Yogyakarta, hlm. 78.

3. Pengertian Upah

Berdasarkan Pasal 1 butir (30) UU Ketenagakerjaan jo

UU Cipta Kerja upah memiliki pengertian 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, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.³²

Pada dasarnya pemberian upah terhadap pekerja pada suatu kegiatan produksi adalah balas jasa/imbalan dari produsen kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah disumbangkan dalam melakukan kegiatan produksi.³³ Di sisi lain, upah bagi buruh dapat pula didefinisikan sebagai uang yang di terima atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat tertutupi atau dapat terbeli, sedangkan bagi pengusaha upah yaitu biaya produksi yang harus di tekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk di naikkan.³⁴

³² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Op.cit.*, Pasal 1 ayat (30)

³³ Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi., “Sistem Pengupahan di Indonesia”, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol. 8, Nomor 2 2017, hlm. 146.

³⁴ Rustam Efendi, “*Peranan Dewan Pengupahan dalam Perspektif Problematikan Ketenagakerjaan*” Syarat Tesis Magister Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, hlm. 4-5.

Menurut Mulyadi, upah adalah pembayaran atas penyerahan suatu jasa yang dilakukan oleh buruh yang umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, ataupun jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.³⁵

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni, upah adalah imbalan yang diberikan pada buruh yang melakukan pekerjaan kasar serta banyak mengandalkan kekuatan fisik, sedangkan jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian ataupun berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.³⁶

Adapun pengertian upah menurut Malayu SP Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang di sepakati.³⁷

Definisi lain memberikan penjelasan bahwa upah merupakan suatu kesanggupan dari suatu perusahaan dalam menilai karyawan serta memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Sehingga perusahaan tentu wajib mempunyai kerangka dasar dari sistem pengupahan baku dan

³⁵ Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*, Salemba Empat, Jakarta, hlm. 373.

³⁶ Sugiyarso dan F. Winarni, 2005, *Managemen Keuangan*, Media Pressindo, Yogyakarta, hlm. 95.

³⁷ Malayu SP Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 133.

standar yang dijadikan sebagai acuan ketika membicarakan negosiasi gaji.³⁸

Dari beberapa definisi tersebut, menurut Penulis upah adalah hak, uang, maupun barang yang dapat di nilai dengan uang yang wajib di bayar oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja sebelum atau setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Menurut Imam Soepomo komponen-komponen upah terdiri atas³⁹ :

- a. Upah pokok yaitu upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaannya, besarnya ditetapkan sesuai dengan kesepakatan.
- b. Tunjangan pokok yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah setiap bulan. Tunjangan tersebut tidak di pengaruhi oleh jumlah kehadiran.
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah setiap bulan tetapi hanya diberikan ketika pekerja/buruh masuk kerja.

³⁸ Basani Situmorang, dkk, "*Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*" , Laporan Pengkajian Hukum, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, 2010, hlm. 24.

³⁹ *Ibid.*

Karena upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sehingga perusahaan harus membayar pekerja/buruh sesuai dengan yang telah disepakati.

Selain itu, untuk menjaga agar jangan sampai upah yang di terima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Hak penerimaan upah timbul ketika terjadi hubungan kerja dan hak tersebut berakhir pada waktu putusnya hubungan kerja, dan pengusaha di dalam menetapkan upah, upah tersebut tidak boleh bersifat diskriminasi terhadap buruh laki-laki maupun buruh wanita dalam pekerjaan yang sama.⁴⁰

⁴⁰ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm. 144-145.

4. Macam-macam Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan suatu unsur penting yang harus di penuhi demi terciptanya hubungan baik terhadap pekerja dan pemberi kerja di dalam suatu hubungan kerja. Secara umum ditemukan beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh pemberi kerja atau pengusaha di dalam menentukan jumlah upah yang akan dibayarkan kepada pekerja/buruh, yaitu :

a. Sistem upah menurut waktu

Sistem upah menurut waktu yaitu sistem upah yang dasar pembayaran upahnya berdasarkan waktu kerja orang yang bekerja, satuan waktu tersebut dapat ditentukan berdasarkan waktu kerja per jam, per minggu, per hari maupun per bulan. Adapun kekurangan dari sistem pengupahan berdasarkan waktu yaitu seringkali seorang pekerja kurang giat serta kurang teliti dalam melakukan suatu pekerjaan karena besarnya upah yang diterima tersebut tidak ditentukan berdasarkan prestasi kerja pekerja.⁴¹

b. Sistem upah borongan

Dalam sistem pemborongan pekerjaan pada umumnya dilakukan oleh suatu instansi pemerintah, dan

⁴¹ Basani Situmorang, dkk, *Op.cit.*, hlm. 28.

juga direksi lazim ditunjuk dari instansi yang memiliki kewenangan, selain itu, biasanya instansi pekerjaan umum atas dasar penugasan ataupun atas dasar perjanjian kerja.⁴²

c. Sistem *co-partnership*

Sistem *co-partnership* merupakan sistem yang memberikan upah pada pekerja berupa saham atau obligasi perusahaan. Sehingga dengan adanya saham atau obligasi para pekerja akan merasa sebagai pemilik sendiri perusahaan tersebut, di dalam sistem *co-partnership* kelebihan yang dimiliki adalah perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar sehingga pekerja/buruh juga tentu akan memperoleh upah dengan jumlah besar, sedangkan kekurangannya adalah ketika perusahaan mendapat kerugian masing-masing uang yang ditanamkan dalam saham tersebut tidak memberikan keuntungan.⁴³

d. Sistem upah bagi hasil

Pada prinsipnya sistem pengupahan bagi hasil merupakan sistem upah yang membagi sebagian keuntungan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai

⁴² Sri Soedewi Masjchun Sofwan, 1982, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 62.

⁴³ Basami Situmorang, dkk, *Op.cit*, hlm. 29.

tambahan atas penghasilan yang di terima di luar upah yang secara periodik diterima oleh pekerja tersebut.⁴⁴

e. Sistem upah menurut prestasi

Sistem upah berdasarkan prestasi yaitu sistem upah yang menentukan upah sesuai dengan prestasi kerja yang di peroleh para pekerja/buruh. Dengan demikian, besar upah yang di peroleh oleh pekerja tergantung pada banyak atau sedikitnya hasil yang di capai dalam kurun waktu tertentu oleh seorang pekerja.⁴⁵

f. Sistem upah skala

Sistem upah skala merupakan sistem upah yang penentuan besaran upahnya didasarkan atas kemajuan dan kemunduran dari hasil penjualan. Ketika penjualan meningkat upah akan bertambah, begitupun sebaliknya.⁴⁶

g. Sistem upah premi

Sistem upah premi yaitu kombinasi dari sistem upah prestasi yang di tambah sejumlah premi tertentu.⁴⁷

⁴⁴ Karyo Kuncoro, "Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja", Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 7, Nomor 1 2002, hlm. 46.

⁴⁵ Basani Situmorang, *Op. cit*, hlm. 29-30.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 30.

⁴⁷ *Ibid.*

h. Sistem bonus

Setiap perusahaan, instansi, organisasi, ataupun badan usaha akan memberikan gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan seorang karyawan atau orang yang bekerja dalam suatu perusahaan, dan disamping memberikan gaji pokok pada karyawan, setiap instansi juga seringkali memberikan bonus kepada yang berhak untuk mendapatkan bonus gaji, bonus gaji itu diberikan bersamaan dengan pemberian gaji untuk setiap bulannya. Kriteria yang digunakan untuk menentukan karyawan yang memiliki prioritas untuk memperoleh gaji tersebut meliputi kehadiran, tanggung jawab, kejujuran maupun sikap karyawan tersebut dalam bekerja.⁴⁸

i. Sistem upah indeks biaya hidup

Sistem upah berdasarkan atas indeks biaya hidup adalah sistem upah yang mengaitkan pemberian upah dengan naik turunnya biaya hidup. Oleh karena itu, ketika biaya hidup meningkat maka upah yang dibayarkan kepada pekerja akan dinaikkan, begitupun sebaliknya. Dalam sistem

⁴⁸ Nuriadi Manurung, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan menggunakan Metode AHP", Jurnal Teknologi Informasi, Vol. 1, Nomor 1 Juni 2017, hlm. 48-49.

upah indeks biaya hidup, upah tersebut dapat dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk barang, contohnya sembako.⁴⁹

j. Upah lembur

Upah kerja lembur merupakan upah yang di berikan oleh pengusaha yang memberi pekerjaan pada pekerja/buruh lewat dari batas waktu kerja.⁵⁰ Bagi pekerja yang masuk pada golongan jabatan tertentu, tidak memiliki hak atas upah kerja lembur, dengan ketentuan lain bahwa pekerja tersebut mendapat upah yang lebih tinggi.⁵¹

Untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus di perintah oleh pengusaha dan mendapat persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan di buat dengan cara tertulis dan/ataupun melalui media digital.⁵² Perusahaan yang memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh di waktu kerja lembur wajib membayar upah kerja lembur, dan juga memberikan kesempatan kepada pekerja untuk beristirahat yang cukup, serta memberikan makanan dan minuman kepada pekerja lembur dengan jumlah paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori ketika waktu kerja lembur

⁴⁹ Basani Situmorang, *Loc.cit*, hlm. 30.

⁵⁰ Yohana Arie Jelita Kurniati, "Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Pekerja PT Bank Danamon di Kab. Sekadau", *Jurnal*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2016, hlm. 7.

⁵¹ Rachmat Trijono, 2020, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, Papas Sinar Sinanti, Depok Timur, hlm. 72.

⁵² Pasal 28 Ayat (1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

tersebut dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih dari 4 (empat) jam, dan pemberian makanan dan minuman tersebut tidak dapat diganti dalam bentuk uang.⁵³

k. Upah minimum

Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan dengan maksud untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh wajar dan layak bagi kemanusiaan.

⁵³ *Ibid.*, Pasal 29 Ayat (1).

B. Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Sebagai negara yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar, didalam berbagai aspek kehidupan dalam bermasyarakat, maupun berbangsa, dan bernegara, wajib senantiasa berdasarkan atas hukum demi terwujudnya suatu tatanan pemerintahan yang tertib dan adil. Oleh karena itu, penting adanya suatu dasar atau landasan dalam pembentukan suatu peraturan perundang-undangan.

Dalam Pembentukan Peraturan perundang-undangan harus memperhatikan asas-asas hukum.⁵⁴

Asas adalah dasar atau sesuatu yang dijadikan tumpuan berpikir berpendapat dan bertindak.⁵⁵ Menurut Van der Velden asas hukum adalah tipe putusan yang dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai situasi atau digunakan sebagai pedoman berperilaku. Asas hukum didasarkan atas suatu nilai atau lebih yang menentukan situasi yang bernilai yang harus direalisasikan.⁵⁶

Asas-asas mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan berarti dasar atau sesuatu yang dijadikan tumpuan

⁵⁴ Andi Bau Inggit AR, Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dalam Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah (Principles for Establishment of Legal Regulations in the Arrangement of Regional Regulation Design), Jurnal Restorative Justice, Vol. 3, Nomor 1, Mei 2019, hlm. 1.

⁵⁵ Roy Marthen Moonti, 2017, *Ilmu Perundang-Undangan*, Keretakupa, Makassar, hlm. 31.

⁵⁶ Putera Astomo, 2018, *Ilmu Perundang-Undangan: Teori dan Praktik di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, hlm. 89.

dalam menyusun suatu peraturan perundang-undangan.⁵⁷ Menurut Sudikno Mertokusumo, asas hukum menjadi pikiran dasar yang sifatnya umum ataupun merupakan latar belakang dari peraturan yang konkrit yang ditemukan dalam dan di belakang setiap sistem hukum.⁵⁸ Dalam UU Nomor 12 Tahun 2011 *jo* UU Nomor 15 Tahun 2019 asas di bagi menjadi dua yaitu asas pembentukan peraturan perundang-undangan dan asas materi muatan peraturan perundang-undangan.⁵⁹

Dalam Pasal 5 berbunyi bahwa di dalam membentuk suatu peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang terdiri atas⁶⁰:

- a. kejelasan tujuan;
- b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
- c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
- d. dapat dilaksanakan;
- e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan.

⁵⁷ Roy Marthen Moonti, *Loc.cit.*, hlm. 31.

⁵⁸ Victor Imanuel W. Nalle, 2017, *Ilmu Perundang-Undangan*, Suluh Media, Yogyakarta, hlm. 67.

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan *jo* Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Pasal 5 dan Pasal 6 Ayat (1).

⁶⁰ *Ibid.*, Pasal 5.

“Adapun penjelasan dari asas pembentukan peraturan perundang-undangan di atas yaitu asas kejelasan tujuan berarti bahwa jelasnya tujuan yang hendak dicapai melalui pembentukan undang-undang yang bersangkutan. Asas kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat yaitu DPR bersama-sama dengan pemerintah, dan dengan keterlibatan DPD untuk rancangan undang-undang tertentu. Asas kesesuaian antara jenis peraturan perundang-undangan dan materi muatan yang di atur di dalamnya yaitu bahwa untuk jenis undang-undang harus berisi materi muatan yang memang seharusnya dituangkan dalam bentuk undang-undang. Asas dapat dilaksanakan yaitu bahwa ketentuan yang diatur dalam undang-undang harus dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan yaitu bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Asas kejelasan rumusan yaitu bahwa pengaturan suatu materi ketentuan tertentu dalam undang-undang yang bersangkutan memang mempunyai tujuan yang jelas. Adapun mengenai asas keterbukaan berarti bahwa dalam pembentukan undang-undang itu dilakukan secara terbuka.”⁶¹

Dalam Pasal 6 ayat (1) berbunyi bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas⁶²:

- a. pengayoman;
- b. kemanusiaan;
- c. kebangsaan;
- d. kekeluargaan;
- e. kenusantaraan;
- f. bhinneka tunggal ika;
- g. keadilan;

⁶¹ Jimly Asshiddiqie, 2017, *Perihal Undang-Undang*, PT Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 142.

⁶² Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, *Loc. cit.*, Pasal 6 Ayat (1).

- h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
- i. ketertiban dan kepastian hukum, dan/atau;
- j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Selain mencerminkan asas tersebut peraturan perundang-undangan tertentu juga dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Keberadaan dari asas pembentukan peraturan perundang-undangan tidak dapat dilepaskan dari fungsinya, yang terdiri atas:

- a. Memberikan pedoman dan bimbingan penerapan isi peraturan perundang-undangan ke dalam bentuk dan susunan yang sesuai dengan proses serta prosedur pembentukan yang sudah ditentukan.⁶³
- b. Sebagai dasar pengujian pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk sebagai dasar pengujian terhadap suatu peraturan yang berlaku.⁶⁴
- c. Mencegah suatu peraturan perundang-undangan menjadi hanya sekedar produk politik lembaga eksekutif maupun lembaga legislatif.⁶⁵
- d. Menjamin peraturan perundang-undangan di terima dan di pahami dengan baik oleh mayoritas khalayak yang di tuju.⁶⁶

⁶³ Victor Imanuel W. Nalle, *Op.cit.*, hlm. 68.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ *Ibid.*

C. Konsep Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan istilah dalam bahasa Indonesia untuk menyebutkan hak dasar atau hak pokok yang dimiliki manusia.⁶⁷ Sedangkan pengertian HAM berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah:

“Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib di hormati, di junjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.⁶⁸

HAM merupakan persoalan universal yang tidak dibatasi sekat wilayah, oleh karena itu tiap-tiap negara wajib memberi perlindungan HAM dengan membentuk berbagai instrumen maupun institusi yang benar-benar menjamin perlindungan HAM. Indonesia yang merupakan negara hukum juga telah membuat berbagai macam instrumen maupun institusi hukum perlindungan dan penegakan HAM.⁶⁹ Begitu sedemikian pentingnya perlindungan HAM tersebut.

⁶⁷ Nalom Kurniawan Barliyan, 2019, *Dinamika HAM dan Tanggung Jawab Negara*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, hlm. 19.

⁶⁸ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 ayat (1).

⁶⁹ Fadli Andi Natsif, “Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Negara Hukum Indonesia”, *Jurnal Al-Risalah*, Vol. 19, Nomor 1 Mei 2019, hlm. 148.

Sumber dari konsep perlindungan hukum berasal dari pengakuan negara berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*). Pemikiran mengenai negara hukum telah lama menjadi topic pembicaraan di kalangan filosof, seperti Plato dalam beberapa karya seperti *Politeia*, *Politicos*, maupun *Nomoi*, dalam karya tersebut dikatakan bahwa negara harus bebas dari pemimpin yang rakus dan pemimpin yang jahat. Menurut Plato dalam mewujudkan cita negara yang ideal maka penyelenggara negara maupun warga negara (Pemerintah) wajib di atur oleh hukum. Konsep negara hukum dari Plato kemudian oleh Aristoteles yang merupakan muridnya. Aristoteles dalam karyanya *Politica*, ia berpendapat bahwa negara hukum sangat berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia. Menurut Aristoteles suatu negara yang baik adalah negara yang di perintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Ada tiga unsur dari pemerintahan berkonstitusi menurut Aristoteles, (1) pemerintahan dilaksanakan untuk kepentingan umum, (2) pemerintahan dilaksanakan menurut hukum yang berdasarkan ketentuan-ketentuan umum, bukan hukum sewenang-wenang yang mengenyampingkan konvensi dan konstitusi, dan (3) pemerintahan berkonstitusi adalah pemerintahan yang dilaksanakan bukan karena paksaan/tekanan tetapi sesuai dengan kehendak rakyat.⁷⁰

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 154.

Berkaitan dengan hak asasi manusia dalam UU HAM, dibagi atas sepuluh jenis hak yaitu:

- (1) Hak untuk hidup.
- (2) Hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan.
- (3) Hak mengembangkan diri.
- (4) Hak memperoleh keadilan.
- (5) Hak atas kebebasan pribadi.
- (6) Hak atas rasa aman.
- (7) Hak atas kesejahteraan.
- (8) Hak turut serta dalam pemerintahan.
- (9) Hak wanita.
- (10) Hak anak.

“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kebebasan pribadi, pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dan persamaan di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun dan oleh siapapun.”⁷¹

Hak untuk hidup adalah hak asasi yang paling mendasar bagi diri setiap manusia. Sifat keberadaan hak ini tidak dapat ditawar (*non derogable rights*).⁷² Hak untuk berkeluarga serta melanjutkan keturunan berarti bahwa setiap orang mendapatkan

⁷¹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, *Op.cit.*, Pasal 4.

⁷² Eva Achjani Zulfa, “Menelaah Arti Hak untuk Hidup sebagai Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Lex Jurnalica*, Vol. 3, Nomor 1, April 2005, hlm. 13.

hak dan perlakuan yang sama untuk melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.⁷³ Hak untuk mengembangkan diri berarti bahwa setiap orang memiliki hak untuk memenuhi kebutuhan dasar untuk tumbuh maupun berkembang secara layak serta memiliki hak atas perlindungan terhadap pengembangan pribadi dalam hal mendapatkan pendidikan, untuk mencerdaskan diri, meningkatkan kualitas hidup agar menjadi manusia yang bertaqwa, beriman, bertanggung jawab, bahagia, berakhlak mulia, dan sejahtera sesuai dengan HAM.⁷⁴

Berkaitan dengan hak memperoleh keadilan, Keadilan tidak hanya dimaknai dari apa yang tercantum pada undang-undang dan dilaksanakan menurut undang-undang melainkan keadilan juga melihat bagaimana hukum sebagai sesuatu yang hidup di masyarakat.⁷⁵ Hak untuk memperoleh keadilan juga merupakan hak yang dimiliki oleh tiap-tiap orang untuk memperoleh keadilan tanpa ada diskriminasi dengan cara mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan yang berkaitan dengan perkara pidana ataupun berkaitan dengan perkara perdata maupun administrasi, serta di adili dalam proses pengadilan yang tidak memihak

⁷³ Sista Noor Elvina, Makalah: "Perlindungan Hak untuk Melanjutkan Keturunan dalam *Surrogate Mother*" Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, hlm. 8.

⁷⁴ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, *Op.cit.*, Pasal 11-12.

⁷⁵ Mukhamad Luthfan Setiaji dan Aminullah Ibrahim, "Kajian Hak Asasi Manusia dalam Negara *the Rule of Law*: Antara Hukum Progresif dan Hukum Positif", *Jurnal Lex Scientia Law Review*, Vol. 1, Nomor 1, November 2017, hlm. 69.

berdasarkan dengan hukum acara yang memberikan jaminan pemeriksaan secara obyektif sehingga di peroleh putusan yang adil.

Hak atas kebebasan pribadi dimaksudkan bahwa setiap orang memiliki hak atas keutuhan pribadi, jasmani, rohani, serta bebas untuk memeluk agamanya, bebas untuk memilih dan meyakini pilihan politiknya, serta bebas untuk memiliki, mengeluarkan serta menyebarkan pendapatnya sesuai dengan hati nurani baik secara lisan maupun tulisan melalui media cetak dan elektronik dengan tetap memperhatikan nilai-nilai agama, ketertiban, kepentingan umum, kesusilaan, serta keutuhan bangsa.⁷⁶

Hak atas rasa aman berarti bahwa tiap-tiap orang memiliki hak atas perlindungan politik, perlindungan diri pribadi, kehormatan, keluarga, martabat, serta hak miliknya, maupun perlindungan atas pengakuan di hadapan hukum sebagai manusia pribadi dimanapun dia berada, berhak terhadap rasa aman dan tenang serta perlindungan terhadap suatu ancaman ketakutan dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu.⁷⁷ Berhak bebas dari penghukuman, bebas dari penyiksaan, bebas dari perlakuan yang kejam dan tidak

⁷⁶ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, *Op.cit.*, Pasal 21-23.

⁷⁷ *Ibid.*, Pasal 28-30.

manusiawi, sertamerendahkan derajat dan martabat kemanusiaannya.⁷⁸

Hak atas kesejahteraan berarti bahwa setiap warga negara bebas untuk memilih pekerjaan yang disukai serta berhak atas syarat ketenagakerjaan yang adil, berhak atas pekerjaan yang layak berdasarkan bakat, kecakapan, serta kemampuannya, baik pria maupun wanita berhak memperoleh upah dan syarat perjanjian kerja yang sama dalam melakukan pekerjaan yang sama, setara ataupun sepadan, serta pria maupun wanita di dalam melaksanakan pekerjaan yang sebanding dengan martabat kemanusiaannya memiliki hak atas upah yang adil sesuai prestasinya serta dapat menjamin keberlangsungan hidup keluarganya.⁷⁹

Hak turut serta dalam pemerintahan artinya setiap warga negara memiliki hak untuk dipilih maupun memilih di dalam pemilihan umum berdasarkan persamaan hak melalui pemungutan suara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil, berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, berhak turut serta di dalam pemerintahan, dapat di angkat dalam setiap jabatan pemerintahan, serta berhak secara sendiri ataupun bersama-sama mengajukan suatu pendapat, permohonan, pengaduan, dan usaha

⁷⁸ *Ibid.*, Pasal 33.

⁷⁹ *Ibid.*, Pasal 38.

kepada pemerintah dalam rangka pelaksanaan pemerintahan yang efektif, bersih, dan efisien secara lisan maupun dengan tulisan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁸⁰

Hak wanita dalam UU HAM merupakan hak asasi manusia yang terdiri atas beberapa hak seperti berhak untuk di pilih, berhak untuk memilih, berhak untuk di angkat dalam pekerjaan, jabatan, maupun profesi sesuai syarat dan peraturan perundang-undangan, berhak memperoleh perlindungan khusus didalam melaksanakan pekerjaan ataupun profesinya terhadap sesuatu yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi wanita, berhak melakukan suatu perbuatan hukum sendiri apabila sudah dewasa kecuali agamanya menentukan lain, berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran pada semua jenis, jenjang, dan jalur pendidikan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, serta ketika menikahi seorang pria yang berkewarganegaraan asing, ia tidak secara otomatis mengikuti status kewarganegaraan dari suaminya melainkan memiliki hak untuk mempertahankan, mengganti, ataupun memperoleh kembali status kewarganegaraan yang dimilikinya.⁸¹

Berkaitan dengan hak anak yaitu setiap anak memiliki hak perlindungan dari orang tua, masyarakat keluarga, maupun

⁸⁰ *Ibid.*, Pasal 43-44.

⁸¹ *Ibid.*, Pasal 45-50.

negara, diakui dan dilindungi oleh hukum, berhak untuk hidup dan mempertahankan hidup serta meningkatkan taraf kehidupannya sejak dalam kandungan, dan sejak kelahirannya memiliki hak atas suatu nama serta status kewarganegaraan, untuk anak yang cacat fisik ataupun mental memiliki hak untuk mendapat perawatan, pendidikan, maupun pelatihan, serta bantuan khusus atas biaya negara untuk menjamin kehidupannya agar sesuai martabat kemanusiaan, serta meningkatkan percaya diri, dan kemampuan dalam berpartisipasi di kehidupan masyarakat, berbangsa maupun bernegara, memiliki hak untuk beribadah sesuai agamanya, berpikir, maupun berekspresi sesuai tingkat intelektualitas dan usianya di bawah bimbingan orang tua dan/atau wali, dan juga beberapa hak lain yang diberikan oleh undang-undang.⁸²

Diantara sepuluh hak tersebut, dalam penelitian ini Penulis menekankan pada hak untuk memperoleh keadilan dan hak atas kesejahteraan, kedua hak tersebut wajib untuk dijunjung tinggi dalam rangka pemenuhan kesejahteraan yang layak terhadap pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak atas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dan keluarganya secara jelas diatur pada bagian ketujuh UU HAM bahwa “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas

⁸² *Ibid.*, Pasal 52-56.

upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.” dan “Setiap orang, pria ataupun wanita di dalam melakukan pekerjaan yang sepadan martabat kemanusiaannya memiliki hak atas upah yang adil dan sesuai dengan prestasinya serta dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.⁸³

“Pada intinya sarana untuk mengontrol pemerintahan adalah hukum dan objek atau sasaran yang akan dilindungi ialah rakyat (warga sipil). Dengan demikian konsep negara hukum sangat erat kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap HAM. Bahkan substansi negara hukum adalah adanya jaminan perlindungan hukum terhadap HAM. Kemudian konsep perlindungan hukum tidak hanya berkaitan dengan adanya substansi ketentuan undang-undang yang mengatur tentang perlindungan HAM akan tetapi jauh lebih penting adalah adanya pengaturan mekanisme hukum dalam melakukan proses terhadap penyimpangan ketentuan tersebut”.⁸⁴

Oleh karena itu, dalam sebuah negara hukum pengakuan dan perlindungan HAM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus ditegakkan.

⁸³ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, *Op.cit.*, Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2).

⁸⁴ Fadli Andi Natsif, *Op.cit.*, 154-155.

D. Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh dan Keluarganya

Penegakan hukum merupakan ujung tombak terciptanya tatanan hukum yang baik dalam masyarakat.⁸⁵ Sedangkan perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, perlindungan tersebut ditujukan kepada kepentingan-kepentingan tertentu, dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu di lindungi kedalam sebuah hak hukum.⁸⁶

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan di lindungi oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian di susun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dan

⁸⁵ A. M. Yunus Wahid, Naswar Bohari, dan Achmad, Penegakan Hukum Lingkungan di Sektor Kehutanan (Studi Kawasan Hutan Lindung di Kabupaten Sinjai, Sulawesi Selatan), *Jurnal Hasanuddin Law Review (Harlev)*, Vol. 1 Nomor. 1, April 2015, hlm. 64-65.

⁸⁶ Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho, Makalah: “Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing berdasarkan Asas Keadilan”, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jakarta, hlm. 4.

keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.⁸⁷

Menurut Philipus M. Hadjon konsep perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Tujuan dari perlindungan hukum preventif yaitu untuk mencegah terjadinya sengketa, adapun tujuan dari perlindungan hukum yang represif adalah untuk menyelesaikan sengketa.⁸⁸

Dengan demikian, perlindungan hukum merupakan hak dasar yang dilindungi oleh undang-undang dalam hal kepentingan tertentu dan wajib dinjunjung tinggi oleh siapapun.

Pada hakikatnya pekerja harus memanusiakan manusia, melalui pekerjaan tersebut, pekerja dapat meningkatkan kualitas hidupnya yang tidak diukur melalui pencapaian materi dan tidak terbatas pada kesejahteraan diri sendiri, melainkan termasuk keluarga yang menjadi bagian dari kehidupan sosial individu. Oleh karena pentingnya fungsi sebuah pekerjaan dalam kehidupan manusia, maka negara memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menjamin pemenuhan dan perlindungan terhadap warga

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. hlm. 1-2.

⁸⁸ Fadli Andi Natsif, *Op.cit.*, hlm. 157.

negara, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja dan keluarganya berdasarkan harkat dan martabat manusia.⁸⁹

Perlindungan kepada tenaga kerja memiliki maksud untuk menjamin hak dasar pekerja, serta menjamin kesetaraan dan perlakuan tanpa ada diskriminasi dengan dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dalam dunia usaha serta kepentingan perusahaan.⁹⁰

Perlindungan terhadap pekerja dapat pula dilakukan dengan jalan memberikan tuntutan, peningkatan pengakuan HAM, perlindungan fisik dan teknis serta perlindungan sosial ekonomi melalui norma yang diberlakukan dalam suatu lingkungan kerja.⁹¹

Terdapat tiga macam perlindungan pekerja menurut Imam Soepomo yaitu :⁹²

1. Perlindungan ekonomis, merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari beserta kelurganya, termasuk dalam hal ketika

⁸⁹ Ario Adrianto, "*Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau dari Perspektif Hukum Islam*", *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar , 2017, hlm. 23-24.

⁹⁰ Henny Darmayanti, Sy. Abdullah Alkadrie, & Annurdi, Makalah : "Pemenuhan Upah Minimum sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional", Fakultas Hukum Universitas Panca Bhakti, Pontianak, hlm. 111.

⁹¹ Ario Adrianto, *Op.cit*, hlm. 6.

⁹² Henny Darmayanti, Sy. Abdullah Alkadrie, & Annurdi, *Op.cit*, hlm. 112.

pekerja tersebut tidak mampu bekerja sesuatu yang diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut sebagai jaminan sosial.

2. Perlindungan sosial, merupakan suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini di sebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha dalam menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat maupun alat kerja lain, atau bahan yang di olah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini di sebut dengan keselamatan kerja.

Menurut Penulis ketiga perlindungan tersebut merupakan hal yang sangat penting dan wajib diberikan kepada pekerja/buruh agar pekerja/buruh memperoleh perlindungan dalam hal mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sehingga dapat mengembangkan kesejahteraan hidupnya dan terlindungi dari bahaya kecelakaan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Namun, Penulis juga menambahkan bahwa selain ketiga hal tersebut yang wajib dilindungi adalah

hak-hak pekerja/buruh dalam hal waktu pelaksanaan kerja, waktu istirahat, maupun hak cuti.

Kartasapoetra dan Indraningsih sebagaimana dikutip Asikin, perlindungan kerja terdiri atas⁹³:

1. Norma keselamatan kerja, terdiri atas keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan serta proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja maupun lingkungan dan cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan, terdiri atas pemeliharaan serta mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilaksanakan dengan mengatur pemberian obat serta perawatan bagi tenaga kerja yang sakit.
3. Norma kerja, terdiri atas perlindungan kepada tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem upah, istirahat, cuti, kerja, anak, wanita, kesusilaan menurut agama keyakinan masing-masing yang di akui oleh pemerintah, maupun kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya, dalam rangka memelihara kegairahan dan moril kerja yang

⁹³ *Ibid.*, hlm. 111.

menjamin daya guna kerja yang tinggi dan menjaga perlakuan sesuai dengan moral dan martabat manusia.

4. Norma kecelakaan kerja, yaitu tenaga kerja yang kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaannya, memiliki hak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Menurut Penulis pendapat dari Kartasapoetra dan Indraningsih sangat tepat karena telah mencakup semua perlindungan yang sangat penting untuk diberikan kepada pekerja/buruh.

Oleh karena perlindungan hukum merupakan hak setiap orang tanpa membedakan suku, agama, ras, maupun gender sehingga pemerintah mengatur hak tersebut ke dalam peraturan perundang-undangan. Berkaitan dengan perlindungan upah, perlindungan tersebut sangat penting karena upah tidak hanya berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja, tetapi juga memiliki pengaruh terhadap kelangsungan hidup keluarganya.

Mengenai sejalan atau tidaknya perlindungan hukum pengaturan upah terhadap pekerja dan keluarganya, hal tersebut telah sejalan karena dalam mewujudkan

penghidupan yang layak tersebut, pada UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja, keduanya mengatur mengenai penetapan kebijakan pengupahan.

Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam hal ini negara berupaya memberi perlindungan kepada tenaga kerja melalui perlindungan pemberian upah yang layak terhadap buruh/pekerja. Hal tersebut dapat pula di lihat dari ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Cipta Kerja, bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Adapun dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja secara jelas diatur dalam Pasal 88 ayat (1) bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Serta perlindungan yang sebelumnya terdiri atas sebanyak 11 (sebelas) hak, pada UU Cipta Kerja masih tetap sama setelah melihat penjelasan pasal. Adapun mengenai uraian lengkap perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja penulis uraian pada Bab III.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN KEDUA

A. Perlindungan Upah sebagai Jaminan Hak Konstitusional

Berdasarkan dalam UUD 1945, disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan demikian pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.⁹⁴ Hal ini merupakan konsekuensi “Indonesia sebagai negara hukum”.⁹⁵

Upah yang merupakan hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh memiliki peranan yang sangat penting, karena hal tersebut tidak hanya berkaitan dengan kelangsungan hidup pekerja, tetapi juga memiliki pengaruh terhadap kelangsungan hidup keluarganya. Sedemikian pentingnya upah yang merupakan hak dari pekerja sehingga negara memberi jaminan perlindungan hak atas upah, yang dijamin dalam konstitusi dan dituangkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁹⁶

⁹⁴Aloysius Uwiyono, dkk, 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 100.

⁹⁵ Eka Merdekawati Djafar, “Sinergi Pelaksanaan Penegakan Hukum Lingkungan Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 3, Nomor 3, November 2014, hlm. 238.

⁹⁶ UUD NRI 1945, *Op.cit.*, Pasal 28D ayat (2).