

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA
DI KOTA YOGYAKARTA**

Naskah Publikasi



Disusun Oleh :

Hankam Nur Habiby

NIM. 20160610304

**Fakultas Hukum
Program Studi Ilmu Hukum
Rumpun Ilmu Hukum Administrasi Negara
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA
DI KOTA YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :

Hankam Nur Habiby

20160610304

**UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH**

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing pada Tanggal 4 September 2019

Dosen Pembimbing

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum
NIP: 196808211993031003

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum
NIK.19710409199702153028

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hankam Nur Habiby
Nim : 20160610304
Program Studi : Ilmu Hukum
Rumpun : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum
JenisKarya : Naskah Publikasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalti- Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuatdi : Yogyakarta
Pada Tanggal : 24 September 2019

Yang Menyatakan,

Hankam Nur Habiby
20160610304

TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA

Hankam Nur Habiby dan Bagus Sarnawa

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183

hankamnoerhabiby@gmail.com dan bagussarnawa@law.umy.ac.id

Abstrak

Ketanagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Permasalahan yang sering terjadi dalam ketanagakerjaan yakni berkaitan dengan pengupahan yang terkadang tidak sesuai dengan hak pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh penulis mencoba untuk menjawab perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja dan faktor-faktor yang menjadi penghambat penegakkan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja. Tentunya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja dan juga mengetahui mengenai faktor-faktor yang menjadi penghambat penegakkan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja. Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah normatif yang disertai dengan wawancara. Dimana dalam hal ini penulis mencoba mengkaji perlindungan hukum hak upah pekerja dengan melakukan pengkajian terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Untuk mengetahui faktor penghambat penegakkan perlindungan hukum atas hak upah pekerja, penulis mencoba mencari data empiris dengan mewawancarai pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka secara legal formal, baik ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah memberikan jaminan terhadap perlindungan hak upah pekerja. Dalam hal faktor penghambatnya, maka penulis menemukan data empiris yang menyatakan bahwa tidak adanya satu pun perusahaan di Kota Yogyakarta yang melakukan pembayaran atas hak upah pekerja di bawah jumlah minimum sebagaimana telah ditetapkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Kata Kunci : *Ketanagakerjaan, Perlindungan, Upah*

I. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik saat sebelum, selama maupun sesudah bekerja dengan terjalannya hubungan antara pihak pekerja dan pemberi kerja, aspek yang mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi dan sosial dengan adanya tenaga kerja yang memiliki produktivitas yang tinggi dalam setiap proyek maka kedudukan sangat penting untuk pengembangan proyek, hal tersebut senada dengan salah satu tujuan pembangunan ekonomi yakni penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja yang pertumbuhannya lebih cepat daripada kesempatan kerja.

Permasalahan yang sering terjadi dalam ketenagakerjaan yakni berkaitan dengan pengupahan yang sering mendapat keluhan dari tenaga kerja karena dianggap tidak adil dan belum mampu memenuhi kebutuhan dasar para pekerja berdasarkan teori keadilan bahwa keadilan sosial bergantung pada bagaimana hak dan kewajiban pada kondisi perusahaan dan kapasitasnya dalam pencapaian tujuan perusahaan.¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha (pemberi kerja) kepada buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau telah dilakukan.² karena pekerja memiliki peran dan fungsi yang urgen dalam pembangunan sehingga hak upah pekerja menjadi penting untuk diperhatikan sebab merupakan hak bagi para pekerja yang bekerja yang sudah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) pada Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sehingga diperlukan perlindungan hukum.

¹Hendrawan Dendy Santoso, "Pelaksanaan Keadilan Bagi Pekerja Malam Wanita", *Jurnal AkutansiAktual*, Vol. 3 No. 4, 2016, hlm. 275-276

²UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagian ke-2 pengupahan

Lebih lanjut mengenai pekerjaan terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan hal ini terindikasi bahwa perlindungan hukum terhadap hak asasi para pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi apabila terjadi pelanggaran, maka hal tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak asasi manusia senada dengan Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.

Perlindungan hukum adalah upaya melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang dari penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga manusia dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.³

Perlindungan hukum atas upah pekerja hakikatnya bertujuan untuk menjamin hak dasar bagi para pekerja dalam menjamin kesamaan, kesempatan serta perilaku tanpa diskriminasi. Secara tidak langsung dapat mewujudkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya dan tetap memperhatikan alur kemajuan perekonomian dunia dan pelaku usaha. Pemasalahan yang timbulkan demikian bahwa hak upah pekerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melindungi hak setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak karena upah merupakan elemen penting dalam hubungan industrial menyangkut pemenuhan hak para pekerja oleh karena itu pemerintah menetapkan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup yang layak di setiap daerah.

Di Yogyakarta terdapat Upah Minimum Provinsi (UMP) dan upah minum Kabupaten/Kota, dalam upah minimum provinsi terjadi kenaikan sebesar 8,03 persen dari upah tahun 2018 berdasarkan rumus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP No. 78 Tahun 2015 tentang

³ Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, MIH UNS, hlm. 3

Pengupahan), sedangkan upah minimum kabupaten juga mengalami kenaikan sebesar 8,03 persen pada tahun 2019.

Akan tetapi disisi lain dikalangan para pekerja di Kota Yogyakarta belum merasa hak haknya terpenuhi dan terlindungi khususnya upah minimum yang dianggap tidak sesuai dengan UMP/UMK, tidak hanya itu bahwa fasilitas kerja dan jaminan sosial para pekerja belum didapatkan hal ini mengacu pada tuntutan warisah selaku kordinator umum aksi damai dan juga sebagai ketua serikat partai pembebasan rakyat kabupaten Bantul, berdasarkan problem tersebut penulis tertarik dan yakin untuk melakukan penelitian di Kota Yogyakarta sejauh mana perlindungan hukum bagi para pekerja berkaitan dengan hak upah dalam perusahaan di yogyakarta dengan mengajukan naskah publikasi yang merupakan hasil dari penulisan proposal penelitian/skripsi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA.”**

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut diatas maka penulis merumuskan permasalahan, yakni :

Bagaimana perlindungan hukum atas upah pekerja serta faktor yang menjadi penghambat penerapannya di Kota Yogyakarta ?

III. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dan empiris, penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang memfokuskan pada penerapan norma-norma atau kaidah-kaidah dalam hukum positif.⁴Dalam penelitian yuridis normatif menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case*

⁴ Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, hlm. 295

approach). Pendekatan perundang-undangan bertujuan untuk mengetahui keseluruhan peraturan hukum khususnya hukum ketanagakerjaan sedangkan pendekatan kasus (*case approach*) bertujuan mengetahui implementasi norma atau kaidah-kaidah hukum dalam praktiknya.⁵

B. Jenis Data

Bahan penelitian merupakan sumber atau asal usul bahan penulisan diperoleh, oleh karena itu penulis memaparkan bahwa adapun bahan penelitian dalam proposal ini yakni:

1. Bahan hukum primer

Bahan Hukum primer merupakan referensi yang menjadi sumber utama dan mengikat yakni UUD 1945, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketanagakerjaan, PP No 78/2015, dan Perundang-undangan lain yang berkaitan dengan ketanagakerjaan.

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan penjelasan dari bahan hukum primer Yang menjadi sumber hukum kedua dalam penelitian ini seperti buku, Jurnal, Makalah, karya hukum, majalah, atau referensi lainnya yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian, adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yakni dengan cara melakukan penelusuran (studi) pustaka dengan mempelajari dan mencari berbagai macam literatur, baik undang-undang, jurnal, buku, makalah, atau sumber literatur hukum yang lainnya yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

⁵ Ronny Hanitijo S, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 13-14

D. Narasumber dan Responden

Narasumber adalah orang yang mempunyai keahlian tertentu atau kompetensi dibidangnya.⁶ Sedangkan responden adalah orang yang berhubungan/berkaitan langsung dengan obyek yang diteliti, yang menjadi narasumber yakni pakar hukum administrasi/ketanagakerjaan yaitu Dosen Hukum Universitas Gadjah Mada, untuk respondennya adalah pihak dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

E. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan cara mengartikan data lapangan yang diperoleh melalui alat pengumpulan data, baik secara kualitatif maupun kuantitatif sehingga proses penarikan kesimpulan dapat dilakukan, adapun teknik pengolahan data yang dilakukan oleh penulis yakni dengan cara sistematis, logis berdasarkan kronologi hukum yang diteliti dengan tujuan mengetahui abstraksi bagaimana perlindungan hukum atas hak upah pekerja di Yogyakarta.

F. Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan secara kualitatif dengan mencari data dalam literatur hukum yang dianggap penting. Kemudian merelevansikan dengan fakta/peristiwa yang ada pada saat sekarang, setelah itu mengambil kesimpulan hukum berkaitan dengan obyek yang diteliti berdasarkan metode penelitian yang digunakan.

IV. Hasil Penelitian dan Analisis

A. Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja

Di Indonesia, perlindungan terhadap masyarakat telah jelas dijamin oleh ketentuan yuridis bahkan konstitusi mengatur perlindungan tersebut. Perlindungan yang dijamin bukan hanya dari aspek keselamatan fisik melainkan pada aspek perlindungan hak warga negara. Dalam hal ini,

⁶Pasal 1 Permendagri No. 33 Tahun 2007, Tentang Pedoman Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah

orientasi perlindungan yang diharapkan adalah perlindungan yang bertumpu pada hak pekerja demi memperjuangkan serta mempertahankan kehidupannya. Perlindungan hak tersebut salah satunya yakni, berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan dan keadilan.

Secara konstitusional, pemenuhan hak terhadap pekerja merupakan perlindungan yang dijamin oleh konstitusi, yaitu UUD 1945. Pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan yang lebih mengkonkritkan tentang hak upah pekerja, yakni Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

1. Hak Upah Pekerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak pekerja adalah mendapatkan upah yang sesuai dari pengusaha atau pemberi kerja. Hak terkait upah pekerja tersebut telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga telah diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Berikut adalah ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terorientasi pada hak upah pekerja:

Ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan 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.”

Ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tentunya sejalan dengan tujuan upah pekerja, yaitu

kesejahteraan. Sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 31 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah Minimum;
 - b. Upah Kerja Lembur;
 - c. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan;
 - d. Upah Tidak Masuk Kerja karena Melakukan Kegiatan lain di Luar Pekerjaan;
 - e. Upah karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya;
 - f. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah;
 - g. Denda dan Potongan Upah;
 - h. Hal-hal yang dapat Diperhitungkan dengan Upah;
 - i. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional;
 - j. Upah untuk Pembayaran Pesangon; dan
 - k. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut secara eksplisit menjelaskan bahwa pekerja atau buruh berhak memperoleh upah kerja yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Dalam hal upah pekerja yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan ditetapkan berdasarkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Dimana dengan adanya kebijakan tersebut maka akan memberikan perlindungan terhadap hak upah pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud Pasal 88 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, dan sebagainya. Pemerintah menetapkan suatu kebijakan tentunya harus berdasarkan pada kebutuhan hidup yang layak dan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan Pasal 90 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Ketentuan Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pasal 92 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Ketentuan Pasal 90 hingga Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan instruksi yang diberikan kepada pengusaha atau pemberi kerja untuk memenuhi kewajibannya, yakni menjamin hak upah pekerjanya. Dalam hal ini pengusaha dilarang untuk melakukan pembayaran upah terhadap pekerjanya di bawah ketentuan minimum yang telah diatur dalam undang-undang. Pengusaha atau pemberi kerja diperintahkan untuk melakukan penangguhan jika terjadi ketidakmampuannya untuk membayar upah pekerjanya.

Begitupun dengan perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh yang dalam hal penyusunan struktur dan skala upah harus memperhatikan ketentuan minimum upah pekerja dan tidak diperkenankan untuk melanggarnya. Dalam hal penyusunan struktur dan skala upah haruslah memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi serta melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha atau pemberi kerja diperintahkan untuk senantiasa melakukan peninjauan secara berkala dengan memperhatikan perusahaan dan produktivitas.

2. Perlindungan Atas Hak Upah Pekerja Berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan) merupakan aturan yang lebih mengkonkritkan upah dan terutama terhadap perlindungan atas hak upah pekerja atau buruh. Dasar lahirnya Peraturan Pemerintah (PP) ini merupakan amanat Pasal 97 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan bahwa perlu adanya PP tentang pengupahan.

Oleh karena itu, lahirnya PP ini merupakan aturan yang dapat digunakan secara legal dan mengikat kepada pengusaha atau pemberi kerja, pekerja atau buruh, dan pihak-pihak yang bersangkutan dalam dinamika penegakkan hukum di Indonesia.

Ketentuan Pasal 11 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:

“Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Ketentuan Pasal 12 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

Upah ditetapkan berdasarkan :

- a. Satuan waktu; dan/atau
- b. Satuan hasil.

Berdasarkan ketentuan Pasal-Pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas upah kerjanya tanpa adanya tindakan diskriminatif. Terkait penetapan upah kerja ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau hasil.

Ketentuan Pasal 17 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa pengusaha berkewajiban untuk:

- (1) Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan.
- (3) Upah dapat dibayarkan kepada pihak ketiga dengan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku untuk 1 (satu) kali pembayaran upah.

Ketentuan Pasal 18 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Ketentuan Pasal 19 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:

“Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu”.

Ketentuan Pasal 20 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa:

“Upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah”.

Berdasarkan ketentuan pasal-pasal di atas maka dapat disimpulkan bahwa pasal-pasal di atas memuat tentang ketentuan mengenai kewajiban pengusahaan atau pemberi kerja untuk membayarkan hak upah pekerja yang sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja

bersama. Selain itu, pada pasal-pasal di atas juga mengatur tentang jangka waktu upah kerja harus dibayarkan.

Ketentuan Pasal 25 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:

“Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha”.

Ketentuan Pasal 28 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:

“Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan oleh agamanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) huruf b, sebesar upah yang diterima oleh pekerja/buruh dengan ketentuan hanya sekali selama pekerja/buruh bekerja di Perusahaan yang bersangkutan”.

Ketentuan Pasal 29 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:

“Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) huruf c, sebesar upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh”.

Ketentuan Pasal 30 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur tentang:

“Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dari Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (4) huruf d, sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh”.

Ketentuan Pasal 31 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menegaskan tentang:

“Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (5), sebesar Upah yang biasa diterima oleh Pekerja/Buruh”.

Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut dapat disimpulkan bahwa hak atas upah pekerja merupakan suatu hal yang perlu ditegakkan dalam hal perlindungannya sehingga dapat meminimalisir potensi terjadinya perselisihan atau persengketaan antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

Terdapat sekitar 1.600 perusahaan yang berada di bawah naungan Diskentrans Kota Yogyakarta. Secara persentase, belum ada catatan bahwa adanya pekerja yang mengajukan keberatan atas pemberian upah kerja oleh perusahaan dan/atau pengusaha atau pemberi kerja. Hal ini berarti bahwa hak upah pekerja yang bekerja di sekitar 1.600 perusahaan di bawah naungan Diskentrans Kota Yogyakarta dapat dikatakan tersalurkan dengan baik dan optimal. Dalam hal tindakan atau perlakuan yang baik oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh. Tercatat belum adanya pengaduan kepada Diskentrans Kota Yogyakarta bahwa terdapat pengusaha atau pemberi kerja melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap para pekerja atau buruh.

Secara normatif, tidak terdapat penyimpangan yang telah dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, dalam sudut pandang faktualistik pendataan terkait dengan penyimpangan sebagaimana dimaksudkan merupakan domain kerja Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi DIY.

Dengan demikian, berdasarkan data empiris di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengusaha atau pemberi kerja tidak melakukan tindakan sewenang-wenang kepada pekerja atau buruh baik dalam hal penyaluran upah kerja maupun perlakuan yang sewenang-wenang. Oleh karena itu, penulis berpandangan bahwa pelaksanaan penyaluran upah kerja yang terdiri dari upah pokok, upah tanggungan, upah lembur, dan sebagainya serta perlakuan kemanusiaan terhadap pekerja di Kota Yogyakarta masih tergolong relevan

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal demikian dapat dilihat dari sangat kurangnya bahkan tidak adanya persentase yang memuat terkait pengaduan penyimpangan-penyimpangan tersebut.⁷ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada satu pun perusahaan yang memberikan upah terhadap pekerja atau buruh di bawah ketentuan upah minimum. Maka dengan demikian, para pengusaha dapat dikatakan telah menjalankan regulasi sebagaimana mestinya.

B. Faktor Penghambat terhadap Perlindungan Hukum Atas Upah Pekerja

Secara normatif, jika aturan sudah ditetapkan dan diundangkan maka dianggap para pihak telah mengetahui. Akan tetapi peran dari Diskentrans Kota Yogyakarta tetap memberikan sosialisasi yang berkaitan dengan upah minimum kepada masyarakat terutama kepada pengusaha atau pemberi kerja dan/atau pekerja atau buruh. Sehingga melalui tindakan tersebut memberikan pengetahuan bagi masyarakat luas terkait dengan penetapan kebijakan jumlah minimum upah pekerja. Oleh karena itu, secara normatif, para pengusaha atau pemberi kerja dianggap telah mengetahui adanya ketentuan undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Hal tersebut tentunya memberikan gambaran bahwa pengusaha dan pekerja saling memiliki hubungan hak dan kewajiban.

Selain itu, agar masyarakat luas mengetahui terkait penetapan kebijakan upah minimum pekerja, maka melalui Diskentrans Kota Yogyakarta melakukan kegiatan sosialisasi guna mewujudkan efektivitas terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bersangkutan serta efektivitas terhadap pemenuhan hak dan kewajiban baik pengusaha atau pemberi kerja maupun pekerja atau buruh. Terkait dengan kemasifan pelaksanaan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini Diskentrans Kota Yogyakarta tidak memiliki data. Data yang berkaitan

⁷ Hasil Wawancara dengan Pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Rabu, 24 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB, di kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

dengan hal tersebut berada di arsip Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Diskentrans DIY). Begitupun dengan Standar Operasional Prosedural (SOP), dalam hal ini SOP atau aturan main dalam menjalankan dinamika ketenagakerjaan tidak diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Akan tetapi sejauh ini, pihak Diskentrans Kota Yogyakarta tidak pernah menerima pengajuan penangguhan hak upah minimum, khususnya pada tahun 2019 ini. Hal ini berarti bahwa secara legal formal, baik pengusaha atau pemberi kerja bahkan perusahaan tidak ada yang menyatakan atas ketidak mampuannya untuk melaksanakan upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.⁸

Berkaitan dengan faktor yang menjadi penghambat penegakan hukum terhadap perlindungan hak upah kerja, yaitu berkaitan dengan adanya ketidak seimbangan antara penawaran dan permintaan. Hal ini berarti bahwa posisi tawar pekerja di Kota Yogyakarta tergolong rendah. Sehingga secara hukum ekonomi, antara penawaran dan permintaan terjadi tumpang tindih.⁹

Oleh karena itu, bagi pekerja yang mendapatkan perlakuan sewenang-wenang baik dari aspek upah maupun tindakan, perlu mengetahui bahwa untuk mengajukan upaya penegakan hukum terhadap perlindungan hak tersebut haruslah melalui komunikasi kepada pihak Diskentrans Kota Yogyakarta. Jika semisal telah ditemukan adanya penyimpangan dari pihak perusahaan maka dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan/atau PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

⁸ Hasil Wawancara dengan Pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Rabu, 24 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB, di kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

⁹ Hasil Wawancara dengan Pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Rabu, 24 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB, di kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

V. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan peninjauan yuridis, ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah memberikan aturan baik dari aspek penetapan kebijakan pengupahan minimum. Selain itu, kedua peraturan tersebut juga memuat aturan tentang pemberian sanksi terhadap pelaku pelanggaran dan/atau kejahatan pada domain ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, penulis berkesimpulan bahwa secara aturan, hak upah pekerja telah diakui, dijamin, dan bahkan dilindungi oleh struktur peraturan perundang-undangan baik dari konstitusi UUD 1945 hingga PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hal ini tentunya merupakan langkah konkrit pemerintah untuk melindungi hak para pekerja agar mendapatkan upah yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesejahteraan.

Berdasarkan data empiris yang telah dihimpun oleh penulis melalui hasil wawancara terhadap Diskentrans Kota Yogyakarta, penulis mendapatkan data bahwa belum adanya pengaduan yang ditujukan oleh pekerja atau buruh dikarenakan perbuatan menyimpang dari pihak perusahaan atau pengusaha terhadap hak-hak mereka termasuk hak upah kerja yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup dan prinsip kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, dalam hal ini belum ada faktor yang menjadi penghambat terhadap penegakkan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja atau buruh. Hal ini dibuktikan dengan melihat sangat kurangnya persentase mengenai aduan penyimpangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan atau pengusaha kepada pekerja atau buruh khususnya di Kota Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan uraian pada sebelumnya maka dapat disarankan kepada Pemerintah Kota Yogyakarta melalui Diskentrans Kota Yogyakarta dan sekaligus pengusaha atau pemberi kerja, pekerja atau buruh, dan masyarakat luas agar lebih memahami terkait peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Hal ini

bertujuan untuk pelaksanaan ketenagakerjaan yang efektif dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Oleh Pemerintah Kota Yogyakarta melalui Diskentrans Kota Yogyakarta agar kiranya mempertahankan pola hubungan dan pelayanan terhadap para pekerja dan pengusaha dengan lebih mengintensifkan lagi kegiatan pembinaan serta sosialisasi kepada masyarakat terkait dengan aspek ketenagakerjaan dan hak upah minimum pekerja di Kota Yogyakarta. Selain itu, penulis sedikit memberikan saran kepada Pemerintah Provinsi DIY melalui Diskentrans DIY agar lebih mengoptimalkan lagi pola pengawasan terhadap perusahaan yang berada di wilayahnya. Hal ini bertujuan agar tidak adanya perselisihan yang timbul antar pihak perusahaan dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta, MIH UNS

Ibrahim, Johny, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing

Hanitijo S, Ronny, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia

Jurnal :

Hendrawan Dendy Santoso, “Pelaksanaan Keadilan Bagi Pekerja Malam Wanita”, *Jurnal Akutansi Aktual*, Vol. 3 No. 4, 2016

Undang-Undang:

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Biodata Penulis

Penulis Pertama:

Nama : Hankam Nur Habiby
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 7 Agustus 1993
Agama : Islam
Alamat : Jl. Pelita Lor. 2 No. 16 Makassar, Sulawesi Selatan
Email : hankamnoerhabiby@gmail.com
Pendidikan Terakhir : S1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Penulis Kedua:

Nama Lengkap : Bagus Sarnawa
Tempat/Tanggal Lahir : Kulon Progo, 21 Agustus 1968
Agama : Islam
Alamat : Jl. Amerta V/17 Kav. 30 Kav. Jombor Indah
Sleman
No. Telepon/ Email : 085729274817@bagussarnawa@umy.ac.id
Pendidikan Terakhir : S2