

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bekerja memiliki tujuan untuk memperoleh penghasilan atau gaji sebagai imbalan atas usaha dan keterampilan yang diberikan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, tujuan bekerja juga dapat mencakup pencapaian tujuan karier, pengembangan keterampilan, pengalaman, dan kontribusi pada organisasi atau masyarakat. Bekerja juga bisa menjadi sarana untuk mencapai stabilitas keuangan, meraih tujuan pribadi, dan membangun hubungan sosial dalam lingkungan kerja. Salah satu tujuan bekerja untuk menjaga kesejahteraan pekerja dengan memastikan bahwa mereka menerima kompensasi yang layak untuk usaha dan waktu yang mereka berikan dalam pekerjaan mereka. Dengan bekerja dan memperoleh upah setidaknya sebanding dengan upah minimum, pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti makanan, tempat tinggal, dan kehidupan sehari-hari. Untuk menjaga kesejahteraan pekerja tersebut maka pemerintah menetapkan upah minimum yang sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah atau otoritas yang berwenang.<sup>1</sup>

Upah merupakan bentuk kompensasi atau pembayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan oleh majikan atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan. Kebijakan upah minimum menjadi isu yang signifikan dalam konteks ketenagakerjaan di beberapa negara, termasuk yang sudah maju maupun yang masih berkembang. Tujuan utama kebijakan ini adalah untuk mencakup kebutuhan dasar hidup

---

<sup>1</sup>Akmal Umar, "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No. 2 (Juni, 2012), hlm. 407

pekerja dan keluarganya.<sup>2</sup> Oleh karena itu, kebijakan ini bertujuan untuk menjamin bahwa pendapatan pekerja tidak jatuh di bawah suatu ambang tertentu, mendorong peningkatan produktivitas pekerja, dan mendorong perkembangan perusahaan melalui efisiensi produksi. Di Indonesia, kebijakan upah minimum pertama kali diterapkan pada awal 1970-an, meskipun pelaksanaannya tidak efektif pada masa tersebut.

Akhir 1980-an, Pemerintah Indonesia mulai memberikan perhatian lebih serius terhadap implementasi kebijakan upah minimum ini. Ini terjadi terutama karena tekanan dari komunitas internasional terkait dengan dugaan pelanggaran standar ketenagakerjaan di Indonesia. Pada masa itu, sebuah organisasi perdagangan Amerika Serikat (AFL-CIO) dan beberapa aktivis hak asasi manusia menyuarkan kekhawatiran atas praktik perusahaan multinasional Amerika Serikat yang beroperasi di Indonesia, terutama terkait dengan upah yang sangat rendah dan kondisi kerja yang dianggap tidak memenuhi standar. Akibatnya, pemerintah Indonesia pada waktu itu merespons dengan mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan upah minimum, termasuk menaikkan upah minimum hingga tiga kali lipat dalam nilai nominal (dua kali lipat dalam nilai riil).

Kebijakan upah minimum didasarkan pada biaya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) sebagai landasan. Namun, seiring berjalannya waktu, terutama dalam era otonomi daerah, berbagai pertimbangan menjadi relevan dalam menentukan tingkat upah minimum, termasuk:

1. Biaya Kebutuhan Hidup Minimum (KHM),
2. Indeks Harga Konsumen (IHK),
3. Tingkat upah minimum antar daerah,
4. Kemampuan, pertumbuhan, dan kelangsungan perusahaan,

---

<sup>2</sup> Rafika Sari, "Perburuhan: Menjaga Keseimbangan Upah Dan Produktivitas," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, Vol. 2, No. 4 (Desember, 2013), hlm.139

5. Kondisi pasar kerja, dan
6. Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Penting untuk diketahui dan dicatat bahwa semua produk hukum, termasuk kebijakan upah minimum, harus tetap sesuai dengan prinsip dasar hukum, yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Dalam konteks upah minimum, acuan utamanya adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, standar dasar dalam menetapkan upah minimum seharusnya adalah tingkat penghidupan yang layak bagi pekerja. Namun, dalam proses penentuan upah minimum, perlu dilakukan perhitungan yang cermat untuk mempertimbangkan produktivitas usaha dan kelangsungan ekonomi nasional (dan daerah). Dengan kata lain, kebijakan upah minimum harus diarahkan untuk meningkatkan taraf hidup yang layak terutama bagi pekerja, tanpa merugikan kelangsungan usaha yang dapat mengancam kondisi ekonomi dan produktivitas nasional (serta daerah). Pekerja atau buruh juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut undang-undang ketenagakerjaan, pekerja atau buruh setidaknya memiliki beberapa hak yang harus dilindungi yaitu:

1. Hak Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja

Penegakan hukum dan penerapan hak kebebasan berserikat bagi pekerja telah menjadi standar penting bagi International Labour Organization (ILO). Jaminan kebebasan berserikat dan perlindungan hak berserikat, sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 dan Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berserikat dan berunding Bersama, berarti bahwa setiap pekerja berhak bebas untuk membentuk serikat pekerja atas keinginan pekerja sendiri atau bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan pilihannya. Kedua konvensi tersebut telah diratifikasi oleh

pemerintah Indonesia. Oleh karena itu, tidak ada alasan untuk tidak memberikan kebebasan kepada pekerja untuk menggunakan haknya untuk menjadi bagian dari anggota serikat pekerja. Dilihat dari sudut pandang kebebasan berserikat sebagai berikut:<sup>3</sup>

- a. Menjamin kebebasan bekerja untuk menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- b. Melindung pekerja terhadap campur tangan pengusaha dalam hal-hal yang berhubungan dengan serikat pekerja.
- c. Melindungi serikat pekerja terhadap campur tangan pengusaha dalam pendirian, cara kerja serta cara mengurus organisasinya, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh majikan.
- d. Menjamin penghargaan hak berorganisasi.
- e. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan kesepakatan kerja bersama.

Pengaturan kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak *right* yang antara lain meliputi:

- a. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri.
- b. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain.
- c. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitasnya secara bebas dan mandiri.
- d. Hak membuat program kerja organisasi

---

<sup>3</sup> Bahder Johan Nasution, "Hak Anggota Serikat Pekerja Perspektif Hak Asasi Manusia", *al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, Vol. 5, No. 2 (Oktober, 2015), hlm.286–311

- e. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatan organisasinya.
- f. Hak untuk melakukan kerjasama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja pada tingkat internasional.
- g. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- h. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial.
- i. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan

Reformasi penggunaan kebebasan berserikat bagi pekerja kenyataannya menunjukkan bahwa interaksi antara serikat pekerja dengan pengusaha sering berjalan tidak mulus, bahkan dalam banyak hal sering terjadi penekanan-penekanan, baik terhadap pekerja maupun terhadap pengusaha. Hal tersebut menunjukkan bahwa menjaga hubungan baik antara pekerja dan pengusaha bukanlah hal yang mudah. Salah satu faktor yang menyebabkan kurang baiknya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah adanya ketimpangan antara jumlah pekerja yang tersedia dengan jumlah kesempatan kerja, sehingga wajar jika muncul situasi yang merugikan pekerja dalam menjalaninya.

## 2. Hak Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya Kesehatan yang baik maka akan menguntungkan pekerja dan pengusaha. Pada dasarnya Kesehatan kerja adalah merupakan alat untuk mencapai tingkat kesehatan pekerja menjadi lebih baik, sehingga dengan sendirinya menjadi kesejahteraan pekerja dan meningkatkan produktivitas manusa dalam bekerja. Kesehatan kerja termasuk kedalam perlindungan sosial, karena berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Aspek perlindungan kesehatan kerja salah

satunya yaitu dengan menyertakan dokumen mengenai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja. Jaminan yang dimaksud saat ini adalah BPJS. Perusahaan wajib bertanggung jawab apabila terdapat pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun tidak dilindungi oleh program BPJS. Perusahaan mengalihkan pertanggungjawaban perusahaan Ketika terjadi kecelakaan BPJS pekerjanya ke dalam program BPJS.<sup>4</sup>

Keselamatan kerja (*Occupational Safety*) dalam bahasa sehari-hari disebut keamanan, secara filosofis di definisikan sebagai sebuah pemikiran dan upaya untuk integritas dan kesempurnaan terjaminnya pekerja fisik mau mental khususnya serta manusia pada umumnya. Keselamatan kerja adalah bebas dari kecelakaan (*Accident*) pada waktu bekerja ditempat kerja (*Occupational Safety means free from accident at the place of work*). Tujuan keselamatan kerja adalah:<sup>5</sup>

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Indonesia adalah peraturan yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan. Meskipun tidak secara khusus membahas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perundang-undangan ini tetap mencakup ketentuan terkait K3 yang menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

---

<sup>4</sup> Putri Mayang, “Kerja Wartawan Keselamatan dan Kesehatan di Provinsi Riau”, *Jurnal Hukum*, Vol. 4, No. 2 (November, 2022), hlm. 127

<sup>5</sup> Erni Darmayanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan”, *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)*, Vol. 3, No. 2 (Maret, 2018), hlm. 283

Kesehatan kerja termasuk kedalam perlindungan sosial, karena berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Aspek perlindungan kesehatan kerja salah satunya yaitu dengan menyertakan dokumen mengenai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja. Jaminan yang dimaksud saat ini adalah BPJS. Perusahaan wajib bertanggung jawab apabila terdapat pekerja yang mengalami kecelakaan kerja namun tidak dilindungi oleh program BPJS. Perusahaan mengalihkan pertanggungjawaban perusahaan Ketika terjadi kecelakaan BPJS pekerjanya ke dalam program BPJS.

### 3. Hak Menerima Upah yang Layak

Pemberian yang layak bagi tenaga kerja atau buruh merupakan langkah nyata perlindungan yang diberikan oleh pemerintah melalui penetapan upah yang layak untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan Kesehatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Dalam hal perumusan mengenai upah, pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki kecenderungan yang saling berbeda. Pekerja/buruh memiliki kecenderungan untuk mendapatkan upah yang banyak mencapai penghidupan yang baik. Pengusaha memiliki kecenderungan untuk memberikan upah yang rendah kepada pekerja karena upah dipandang sebagai pengurang keuntungan yang didapat sebagai pengurang keuntungan yang didapatkan. Semakin besar upah yang diberikan, maka semakin besar juga biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha. Menyikapi keadaan yang tidak seimbang tersebut, pemerintah melalui kebijakannya menetapkan standar upah minimum pekerja/buruh agar dalam situasi tawar menawar yang lemah dapat terlindungi kesejahteraannya.<sup>6</sup>

### 4. Hak Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

---

<sup>6</sup> Oki Wahyu, "Buruh dalam Perspektif Hukum dan Upah Layak bagi Pekerja HAM", *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, Vol. 17 No. 3 (Mei, 2017), hlm. 369-370

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/ atau malam. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam bekerja selama empat jam<sup>7</sup>. Dengan mengetahui hak setiap pihak, tentu bisa menentukan Langkah strategis dan pengambilan keputusan yang melibatkan perusahaan dan karyawan di dalamnya. Seperti mislanya dalam pengaturan pemberian hak cuti dan libur, bisa merundingkan serta mendiskusikan hak karyawan berkenaan dengan cuti dan libur. Lebih lanjut diatur dalam pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:<sup>8</sup>

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam:
  - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain ketentuan istirahat antara jam kerja Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur beberapa cuti lain yakni cuti atau kesempatan ibadah agama, cuti haid, cuti hamil-melahirkan, hak menyusui, serta hari-hari libur resmi.

Seluruh ketentuan ini diatur pada Pasal 80-85 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

## 5. Perjanjian Kerja Bersama

---

<sup>7</sup> Frisanti, R. "Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2. No.1 (Juni, 2014), hlm. 13

<sup>8</sup> Yulianto, T, "Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur", *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, Vol. 11 No. 2 (Juli, 2015), hlm. 6



Pembentukan perjanjian kerja didasarkan pada persetujuan dari kedua belah pihak, kemampuan hukum mereka untuk melakukan kesepakatan, keberadaan pekerjaan yang telah dijanjikan, serta ketentuan bahwa pekerjaan yang dijanjikan tidak melanggar hukum, norma-norma sosial, dan peraturan yang berlaku. Perjanjian kerja juga harus sesuai dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sebelumnya yang berlaku di perusahaan. Dalam perjanjian kerja, ada tiga jenis yang dikenal sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama).

Salah satu hal yang penting dalam hubungan industrial, adalah keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai dasar hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan dimana mereka bekerja. Pembentukan PKB didasarkan pada niat baik, transparansi, dan kejujuran dari semua pihak yang sepakat untuk membuat perjanjian tersebut melalui musyawarah, tanpa adanya tekanan. PKB diwajibkan untuk dibuat secara tertulis dalam huruf latin dan dalam bahasa Indonesia. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur terkait PKB mulai dari Pasal 116 hingga Pasal 135. Pasal 133 Undang-Undang tersebut menetapkan bahwa persyaratan dan prosedur pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur melalui keputusan menteri.

Berdasarkan definisi yang ada, PKB adalah hasil dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar pada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha. PKB harus memiliki isi yang jelas dan konsisten. Jelas berarti PKB tersebut tidak boleh dapat ditafsirkan lebih dari satu arti,

sehingga tidak menimbulkan konflik karena penafsiran yang berbeda. Konsisten berarti PKB harus sejalan baik dalam hierarki maupun horizontal, tanpa kontradiksi.<sup>9</sup>

Dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan, terkadang timbul konflik di antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, penting untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang makna, tujuan, dan manfaat PKB tersebut. Kadang-kadang, baik pengusaha maupun pekerja, yang diwakili oleh serikat pekerja, tidak mematuhi ketentuan yang terdapat dalam PKB. Sebagai hasilnya, di luar PKB, mereka membuat Perjanjian Bersama (PB) yang berbeda, yang diinterpretasikan secara berbeda oleh pihak perusahaan (melalui ahli hukum atau pengacara) dan pihak pekerja (melalui serikat pekerja). Perjanjian Bersama yang baru ini bukan merupakan PKB, melainkan merupakan kesepakatan bersama antara pengusaha dan pihak pekerja (serikat pekerja) untuk menggantikan salah satu ketentuan dalam PKB, sesuai dengan perkembangan dalam hubungan industrial yang diperlukan.<sup>10</sup>

Dalam hak upah terdapat beberapa kriteria tentang upah. Kriteria hak upah itu sendiri adalah pedoman atau prinsip yang digunakan untuk menentukan upah yang adil dan sesuai untuk pekerja dalam suatu lingkungan kerja. Terdapat beberapa kriteria dalam hak upah yaitu:

1. Upah yang layak

Kriteria hak upah yang layak mencakup beberapa aspek kunci yang memastikan bahwa pekerja menerima upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka serta memastikan keadilan dan kesetaraan. Ini mencakup penetapan

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, hlm. 49

<sup>10</sup> Herdiansyah Hamzah, "Tinjauan Yuridis Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Risalah Hukum*. Vol.5 No.1 (Juni, 2009), hlm. 5

upah minimum yang mencukupi untuk mencegah pekerja jatuh ke dalam kemiskinan, penghindaran diskriminasi dalam pembayaran upah, jam kerja yang adil, pembayaran tepat waktu, dan perlindungan hak-hak tambahan seperti cuti tahunan dan asuransi kesehatan. Keadilan dan kesetaraan dalam pembayaran upah, bersama dengan perlindungan kesejahteraan pekerja, merupakan komponen penting dalam memastikan bahwa pekerja dapat menjalani kehidupan yang layak dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka di tempat kerja.<sup>11</sup>

## 2. Keadilan dan Kesetaraan

Keadilan dan kesetaraan dalam hak upah mencakup prinsip-prinsip yang memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan dengan adil dan tanpa diskriminasi dalam hal pembayaran upah. Ini berarti bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang sama harus menerima upah yang sebanding, tanpa memandang jenis kelamin, usia, ras, agama, atau faktor-faktor lain yang tidak relevan. Upah harus didasarkan pada kontribusi pekerja dan nilai pekerjaan yang mereka lakukan, bukan pada atribut pribadi. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, mengurangi ketidaksetaraan, dan memastikan bahwa semua pekerja memiliki peluang yang sama untuk memperoleh upah yang layak sesuai dengan kontribusi mereka dalam dunia kerja.<sup>12</sup>

## 3. Pembayaran Tepat Waktu

---

<sup>11</sup> Noviar, I, “Peranan Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah Yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau)”, *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol.2 No.2 (Juli, 2015), hlm. 10

<sup>12</sup> Iskandar, Y., & Hamid, A, “Tinjauan Spasial Upah Menurut Jenis Kelamin dan Kaitannya Dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender di Indonesia”, *Jurnal Bisnisman*. Vol.1 No.2 (Januari, 2019), hlm. 3

Pembayaran tepat waktu dalam hak upah mencerminkan pentingnya pengusaha membayar upah pekerja sesuai dengan jadwal yang telah disepakati. Hal ini menekankan kewajiban pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja tanpa keterlambatan, menjaga stabilitas keuangan pekerja, dan memberikan kepastian dalam perencanaan keuangan. Pembayaran tepat waktu tidak hanya menjamin kesejahteraan pekerja, tetapi juga menciptakan kepercayaan dalam hubungan pekerja-pengusaha serta menjaga stabilitas di pasar tenaga kerja. Selain itu, hal ini memungkinkan pekerja untuk memenuhi kewajiban finansial mereka dan merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik.<sup>13</sup>

#### 4. Perlindungan Kesejahteraan Pekerja

Perlindungan kesejahteraan pekerja dalam hak upah mencakup hak-hak tambahan yang memberikan perlindungan dan keamanan finansial kepada pekerja. Ini termasuk hak pekerja atas cuti tahunan yang terbayar, cuti sakit, libur, serta manfaat kesehatan dan pensiun. Dengan demikian, pekerja memiliki perlindungan finansial saat mereka tidak dapat bekerja karena alasan kesehatan atau untuk beristirahat. Perlindungan kesejahteraan pekerja adalah aspek penting dari hak upah yang layak, yang menghadirkan jaminan kepada pekerja bahwa mereka dapat menjaga kesejahteraan diri dan keluarga mereka, bahkan dalam situasi-situasi sulit.<sup>14</sup>

#### 5. Kepatuhan Hukum

---

<sup>13</sup> Nuryanti, N., & Fauzan, F, “Pengaruh Sistem Pembayaran Upah terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT. Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau Perspektif Ekonomi Islam”, *Journal of Business Economics and Management*, Vol.1 No.1 (Desember, 2021), hlm. 42

<sup>14</sup> Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H, “Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota”, *Jurnal PALAR (Pakuan Law review)*, Vol.8 No.2 (Agustus, 2022), hlm. 547

Kepatuhan hukum dalam hak upah merupakan prinsip fundamental yang menuntut agar pengusaha mematuhi semua peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku dalam hal pembayaran upah. Ini mencakup memastikan upah yang sesuai dengan tingkat minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, pembayaran upah lembur yang benar, serta pemenuhan berbagai hak dan kewajiban hukum lainnya yang berkaitan dengan upah pekerja. Melalui kepatuhan hukum, dilakukan penegakan undang-undang yang menghindari eksploitasi pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang adil, serta memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak upah mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>15</sup>

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang selanjutnya disebut dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020.<sup>16</sup>

Permasalahan yang terdapat di PT. Mega Inovasi Organik Kulonproga adalah dimana upah yang diberikan kepada pekerja belum memenuhi standar UMR yang telah ditetapkan. Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada prinsip telah mengatur bahwa pengusaha dilarang

---

<sup>15</sup> Sumarni, W. N, “Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Upah Kerja terhadap Manajemen Pengupahan dalam Mewujudkan Kepatuhan Upah Kerja”, *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 11 No.2 (April, 2017), hlm. 226

<sup>16</sup> Yafiz Arya Dharma, "Implementasi Hukum Terhadap Upah Pekerja di Bawah UMR", *Jurnal Qiyas*, Vol.8, No. 1 (April, 2023), hlm. 14

memberikan upah di bawah upah minimum. Akan tetapi, pengusaha diperbolehkan menanggukhan pembayaran upah minimum. Penanggukhan ditetapkan oleh gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 bulan. Setelah berakhirnya izin penanggukhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru. Lebih jelasnya dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada prinsipnya telah mengatur bahwa pengusaha dilarang memberikan upah di bawah upah minimum. Kemudian Pasal 91 UU Ketenagakerjaan mempertegas dengan menyebutkan bahwa 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. Dalam hal kesepakatan antara pengusaha dan pekerja 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.

Kesepakatan mengenai pengupahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan, biasanya ketentuan pengupahan ditetapkan dalam sebuah keputusan gubernur di masing-masing Propinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah minimum bagi pekerja/buruh. Walaupun pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah di bawah upah minimum, tetapi pengusaha diperbolehkan menanggukhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hak upah pekerja di PT. Mega Inovasi Organik Kulonprogo?

2. Apakah faktor penghambat dalam memenuhi perlindungan hak upah pekerja di PT. Mega Inovasi Organik Kulonprogo?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui perlindungan hak upah pekerja di PT. Mega Inovasi Organik Kulonprogo.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam memenuhi perlindungan hak upah pekerja di PT. Mega Inovasi Organik Kulonprogo.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang Ilmu Hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara terkait Perlindungan Hak Upah Pekerja.

2. Manfaat Praktis

Mendapatkan informasi terkait pemenuhan terhadap hak upah bagi pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku, serta memberikan pengetahuan terhadap pengusaha dan pekerja tentang Perlindungan Hak Upah Pekerja.