**Kajian Yuridis Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Dan Kota Bagi Usaha Mikro Kecil Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Tesis

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai derajat S-2

Program Studi Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan

Konsentrasi Hukum Bisnis



Diajukan oleh :

**KARINA AMANDA SAVIRA**

**NIM : 19/448033/PHK/10542**

Kepada :

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS GADJAHMADA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**Kajian Yuridis Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Dan Kota Bagi Usaha Mikro Kecil Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

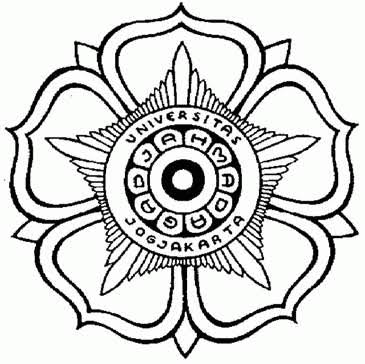
Tesis

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai derajat S-2

Program Studi Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan

Konsentrasi Hukum Bisnis



Diajukan oleh :

**KARINA AMANDA SAVIRA**

**NIM : 19/448033/PHK/10542**

Kepada :

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS GADJAHMADA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Tesis**

**Kajian Yuridis Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Dan Kota Bagi Usaha Mikro Kecil Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

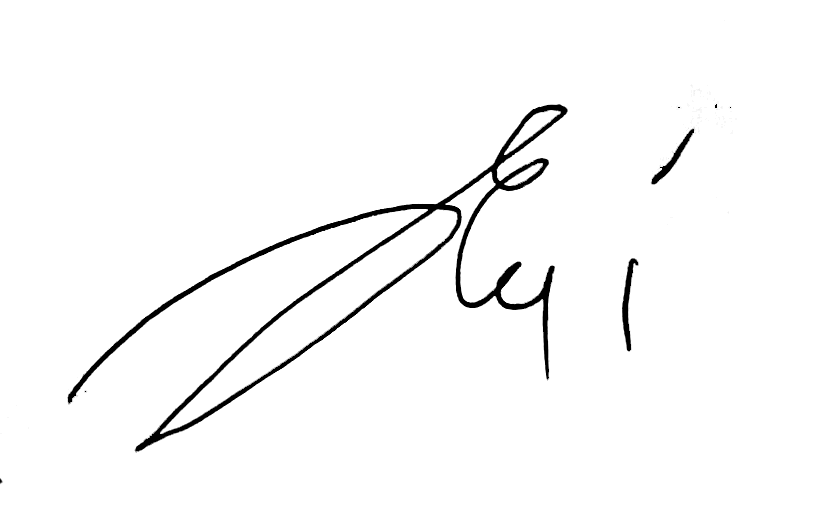
Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**KARINA AMANDA SAVIRA**

**NIM : 19/448033/PHK/10542**

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Prof. Dr. Ari Hermawan, S.H., M.Hum. Tanggal 7 Desember 2021

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karina Amanda Savira

NIM : 19/448033/PHK/10542

Tahun Terdaftar : 2019

Program Studi : Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan

Fakultas/Sekolah : Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah tesis ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik disuatu lembaga pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan sumbernya secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ini tesis ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 8 Oktober 2021

**Karina Amanda Savira, S.H.**

**Kajian Yuridis Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Dan Kota Bagi Usaha Mikro Kecil Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

**INTISARI**

**Oleh : Karina Amanda Savira[[1]](#footnote-1), Ari Hermawan[[2]](#footnote-2)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi pengusaha dan buruh dengan adanya ketentuan penghapusan pasal penangguhan upah minimum kota dan/atau kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Tujuan lain dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas penerapan penghapusan pasal penangguhan upah minimum kota dan/atau kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada dunia usaha.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris yang bersifat deskriptif analitis. Penelitian dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan cara studi dokumen atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian lapangan juga dilakukan oleh penulis guna memperoleh data primer melalui metode wawancara dengan Narasumber dan Responden menggunakan alat berupa pedoman wawancara. Data hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan kemudian dianalisis secara kualitatif dan disusun secara deskriptif.

Kesimpulan dari penelitian ini *pertama*,adanyaketentuan penghapusan pasal penangguhan upah minimum Kota dan/atau Kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi pengusaha dan buruh karena pengahapusan pasal mengenai penangguhan upah pada UU Cipta Kerja tidaklah menyalahi aturan yang ada. Pendekatan dengan teori kepastian hukum, maka regulasi penghapusan pasal tentang penangguhan upah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirasa sudah memenuhi kriteria pada peraturan perundang-undangan. Teori kemanfaatan dan keadilan belum dirasakan setelah adanya penelitian lapangan lebih lanjut yang akan terjawab pada permasalahan yang kedua. *Kedua,* efektivitas Penerapan penghapusan pasal penangguhan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja belum dirasakan bahwa penghapusan regulasi tersebut berdampak efektif pada dunia usaha, penghapusan pasal penangguhan upah tersebut dirasa efektif bila diterapkan pada masa bukan pandemi seperti pandemi Covid-19.

**Kata Kunci :** *Upah Minimum Kota dan/Kabupaten, Penangguhan Upah, Usaha Mikro dan Kecil*

**Juridical Study on Suspension of Regency and City Minimum Wages for Micro and Small Enterprises After The Issuance of Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation**

**ABSTRACT**

**By : Karina Amanda Savira[[3]](#footnote-3), Ari Hermawan[[4]](#footnote-4)**

This study aims to determine and analyze legal certainty, benefit and justice for entrepreneurs and workers with the provision of abolishing the article on suspension of city and/or district minimum wages in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Another purpose of this research is to find out and analyze the effectiveness of the implementation of the abolition of the article on suspension of city and/or district minimum wages in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in the business world.

This research is an empirical normative research with analytical descriptive nature. The research was conducted using library research to obtain secondary data by means of document studies on primary legal materials and secondary legal materials. Field research was also carried out by the authors in order to obtain primary data through interviews with resource persons and respondents using a tool in the form of interview guidelines. The research data obtained from library and field research were then analyzed qualitatively and compiled descriptively.

The conclusion of this research, is that the provision for the abolition of the article on suspension of the City and/or Regency minimum wage in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation provides legal certainty, benefit and justice for entrepreneurs and workers due to the abolition of the article regarding the suspension of wages in the Copyright Law. Work does not violate existing rules. Approaching the theory of legal certainty, the regulation on the abolition of articles on suspension of wages in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is deemed to have met the criteria in the legislation. The theory of expediency and fairness has not been felt after further field research will be answered on the second problem. Second, the effectiveness of the implementation of the abolition of the article on suspension of minimum wages except for micro-enterprises in Law Number 11 of 2011 concerning Job Creation has not yet been felt that the abolition of the regulation has an effective impact on the business world, the abolition of the article on suspension of wages is considered effective when applied during non-pandemic.

**Keywords:** *Minimum Salary of City and/Regency, Salary deferral, Micro and Small Enterprises*

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat dan bimbingannya sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “**Kajian Yuridis Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Dan Kota Bagi Usaha Mikro Kecil Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**”.

Penyusunan penulisan tesis ini, banyak pihak yang telah memberikan bimbingan dan pendampingan kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Panut Mulyono, M.Eng, D.Eng., selaku Rektor Univesitas Gadjah Mada Yogyakarta;
2. Dr. Dahliana Hasan, S.H., M.Tax.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta;
3. Irna Nurhayati, S.H., M.Hum., LL.M., Ph.D., selaku Ketua Pengelola Program Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta;
4. Prof.Dr. Ari Hermawan, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak arahan, motivasi, waktu dan pikiran untuk membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini;
5. Dr. Veri Antoni, S.H., M.Hum dan Dr. Murti Pramuwardhani, S.H., M.Hum selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan dalam penulisan tesis ini;
6. Orang tua dan adik-adik yang selalu mendoakan, mendukung dan menasehati penulis dalam menyelesaian penulisan tesis ini;
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermamfaat bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini;
8. Staff Administrasi Program Studi Magister Hukum Bisnis dan Kenegaraan atas perhatian dan kebaikannya;
9. Keluarga dan sahabat yang berkenan memberikan arahan dan data-data yang dibutuhkan dalam penulisan tesis ini;
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun karena penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga penulisan tesis ini dapat bermamfaat bagi para pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 8 Oktober 2021

Karina Amanda Savira, S.H

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL .............................................................................................. i**

**HALAMAN PENGESAHAN .............................................................................. ii**

**HALAMAN PERSETUJUAN ............................................................................ iii**

**PERNYATAAN ................................................................................................... iv**

**INTISARI ............................................................................................................. v**

**ABSTRACT ......................................................................................................... vi**

**KATA PENGANTAR ........................................................................................ vii**

**DAFTAR ISI ..................................................................................................... viii**

**BAB I : PENDAHULUAN ................................................................................... 1**

A. Latar Belakang Masalah ........................................................................ 1

B. Rumusan Masalah .................................................................................. 6

C. Tujuan Penelitian .................................................................................... 7

D. Manfaat Penelitian .................................................................................. 7

E. Keaslian Penelitian ................................................................................. 8

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA ....................................................................... 13**

1. Tinjauan Tentang Efektivitas Hukum ................................................. 13
2. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja ...................................................... 15
3. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja ..................................................... 32
4. Tinjauan Tentang Pengupahan ............................................................ 36
5. Tinjauan Tentang Teori Kepastian Hukum, Kemanfaatan, dan Keadilan ............................................................................................................. 47

**BAB III : METODE PENELITIAN .................................................................. 52**

1. Sifat dan Jenis Penelitian .................................................................... 52
2. Sumber Data ........................................................................................ 53
3. Teknik Pengumpulan Data .................................................................. 55
4. Tahapan Penelitian .............................................................................. 59
5. Analisis Data ....................................................................................... 60
6. Kendala Penelitian dan Cara Mengatasinya ........................................ 60

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ................................. 62**

1. Kepastian Hukum, Kemanfaat, Dan Keadilan Dari Ketentuan Adanya Larangan Penundaan Pembayaran Upah Minimum Kota dan/atau Kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bagi Pengusaha Dan Buruh ............................................. 62
2. Penerapan Penghapusan Pasal Penangguhan Upah Minimum Kecuali Untuk Usaha Mikro Dalam Undang –Uundang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dan Efektifitasnya Dalam Dunia Usaha................................................................................................... 71

**BAB V : PENUTUP ............................................................................................ 93**

1. Kesimpulan ............................................................................................... 93
2. Saran ......................................................................................................... 95

**DAFTAR PUSTAKA .......................................................................................... 97**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya tiap manusia berhak akan penghidupan yang layak dan mendapatkan pekerjaan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut dengan UUDRI 1945) dalam Pasal 28D (2) menyatakan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Beranjak pada ketentuan Pasal 28 D ( 2 ) UUDRI maka setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang layak, kehidupan yang layak dapat terlaksana jika warga negara yang bekerja mendapatkan upah yang layak untuk hidup. Sebagaimana juga telah tertuang dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia PBB, Pasal 23 ayat 3 menyatakan bahwa “Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainya”.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian upah yaitu “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.”

Lebih lanjut Pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat menerbitkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ( selanjutnya disebut UU Cipta Kerja ) yang mengatur tentang kewajiban pemberian upah oleh pengusaha kepada buruh sebagaimana tertuang dalam Pasal 88 UU Tentang Cipta Kerja yang mengatur sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
3. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
4. upah minimum;
5. struktur dan skala upah;
6. upah kerja lembur;
7. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
8. bentuk dan cara pembayaran upah;
9. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
10. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
11. Ketentuan iebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah

Upah merupakan hal yang sangat penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh. terkait dengan upah buruh pemerintah sebagai regulator menerbitkan kebijakan Upah minimum Kabupaten / Kota sebagai pelaksana perlindungan hukum bagi buruh yang ada di Indonesia. Pada tahun 2020 pemerintah menerbitkan UU Cipta kerja yang didalamnya terdapat ketentuan Pasal terkait dengan Upah buruh minimum Kabupaten / Kota serta pelaksanaannya yang diatur dalam Pasal 88 C UU Cipta Kerja yang berisi sebagai berikut :

1. Pasal 88C Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
2. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
3. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
4. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (21 meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
5. Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
6. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
7. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Penetapan upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur lebih adil karena tingkat kebutuhan buruh disetiap daerah di Indonesia ini berbeda-beda, sehingga akan tidak adil apabila upah minimum buruh ditetapkan secara sama di seluruh wilayah Indonesia. Pasal 88 C UU Cipta Kerja memberikan kepastian hukum yang berdampak pada pengusaha dilarang memberikan upah buruh dibawah upah minimum yang telah ditetapkan.

Penetapan upah minimum yang mewajibkan pengusaha membayar upah buruh sesuai upah yang telah ditetapkan pada praktiknya tidak selalu berjalan dengan baik karena kegiatan bisnis tidak selalu lancar. Pada tahun 2020 terjadi Pandemi Covid-19 yang melanda diseluruh dunia dan tentunya Indonesia, Pandemi Covid-19 mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan, melakukan pemutusan hubungan kerja dan penangguhan upah minimum. Permasalahan covid 19 yang menjadi pandemic dunia membawa dampak yang sangat luas tidak hanya kesehatan dan prekonomian akan tetapi pada norma – norma hukum. Adapun norma hukum yang berdampak akibat covid 19 yaitu terkait dengan penundaan pembayaran upah minimum.

Menurut Hardijan Rusli Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dalam melaksankan kewajibannya untuk membayar upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan pembayaran upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu pemberian penangguhan.[[5]](#footnote-5) Penangguhan upah menjadi polemik tersendiri karena terdapat perbedaan norma antara UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja, dimana UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan terkait dengan penangguhan pembayaran upah minimum dan diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XII/2015 pada dasarnya tetap mempertahankan ketentuan mengenai penangguhan pelaksanaan upah minimum namun menegaskan bahwa selisih upah pada masa penangguhan menjadi hutang yang wajib dibayarkan oleh pihak pengusaha kepada pekerjanya. Sedangkan pada UU Cipta Kerja menghapus adanya penangguhan upah minimum kecuali usaha mikro, serta diperkuat adanya sanksi bagi pengusaha Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A ayat (6) UU Ketenagakerjaan mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah yaitu “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”

Pandemi Covid-19 selama lebih dari satu tahun telah menyebabkan kondisi perekonomian dunia melemah dan memicu resesi ekonomi global, berbeda dengan krisis Asia maupun krisis global yang pernah terjadi sebelumnya, dampak pandemi Covid-19 terasa di segala sektor.[[6]](#footnote-6) Sektor yang paling terpukul merupakan sector usaha dimana pengusaha sangat berat jika melakukan pemutusan hubungan kerja akan tetapi tetap harus mempertahankan perusahaanya dengan mempertahankan buruh agar tetap tidak di PHK, akan tetapi UU Cipta Kerja melarang adanya penundaan pembayaran upah minimum kecuali usaha skala mikro. Hal ini menjadi kontroversi antara ketentuan norma dengan praktek di lapangan.

Berdasarkan Permasalahan yang telah diuraikan tersebut peneliti kemudian tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan tersebut dengan mengambil judul **“Kajian Yuridis Penangguhan Upah Minimum Kabupaten Dan Kota Bagi Usaha Mikro Kecil Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah adanya ketentuan penghapusan pasal penangguhan upah minimum kota dan/atau kabupaten pada usaha mikro dan kecil dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilaan bagi pengusaha dan buruh?
2. Bagaimana efektivitas penerapan penghapusan pasal penangguhan upah minimum kota dan/atau kabupaten pada usaha mikro dan kecil, dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam dunia usaha?
3. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ketentuan adanya penghapusan pasal penangguhan upah minimum kota dan/atau kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilaan bagi pengusaha dan buruh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas penghapusan pasal penangguhan upah minimum dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dapat diterapkan dalam dunia usaha.
3. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari rencana penulisan ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yaitu manfaat dari penulisan hukum ini yang bertalian dengan pengembangan ilmu hukum. Manfaat teoritis dari penelitian hukum ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum pada umumnya serta hukum ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya refrensi dan literature dalam dunia kepustakaan dan literature tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan terhadap penelitian-penelitian sejenis untuk tahap berikutnya.
4. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yaitu hasil penelitian penulisan ini dapat menjadi rujukan kepada beberapa pihak di antara lain;:

1. Menjadi wahana bagi peneliti untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir sekaligus untuk mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah diperoleh.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberi masukan kepada semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait dengan permasalahan yang diteliti dan dapat dipakai sebagai sarana yang efektif dan memadai dalam upaya mempelajari dan memahami ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan terkait dengan penundaan pembayaran penangguhan upah minimum kota dan atau kabupaten.
3. **Keaslian Penelitian**

Berdasarkan penelusuran perpustakaan fakultas hukum UGM dan perpustakaan lain diperoleh data bahwa penelitian mengenai upah minimum bukan yang pertama kali dilakukan. Beberapa penelitian tentang upah minimum pernah dilakukan diantaranya:

1. Penelitian tentang penangguhan upah minimum kabupaten dan atau kota pernah dilakukan sebelumnya oleh Tarsidi[[7]](#footnote-7), Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang pada Tahun 2019 dengan judul “Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Di Kota Palembang”. Pada penilitian yang dilakukan oleh Tarsidi terdapat rumusan masalah yang berisi yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam penetapan upah minimum di Kota Palembang?
2. Apakah dampak terhadap besaran kenaikan upah minimum pekerja/buruh di Kota Palembang?

Penulisan tesis ini memiliki kesimpulan yang didapat dari penelitian bahwa:

1. Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan dalam penetapan upah minimum di Kota Palembang mengakibatkan terjadi perubahan mekanisme dalam menetapkan upah minimum antara sebelum dan sesudah diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.
2. Dampak dari Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam penetapan upah minimum terhadap besaran kenaikan upah minimum pekerja/buruh di kota Palembang sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 mengalami penurunan mencapai 7,9 % (persen) sehingga berdampak buruk terhadap kemampuan daya beli pekerja/buruh di kota Palembang.

Perbedaannya adalah pada penilitan yang ditulis Tarsidi lokasi penelitian yang dipilih adalah Wilayah Provinsi Palembang, Penelitian yang penulis teliti adalah lokasi yang digunakan di wilayah kota Yogyakarta.

2. Penulisan hukum dengan tema ketenagakerjaan dan peangguhan upah juga diangkat oleh saudari Tessa Yulisa Deswi Nurnaningrum[[8]](#footnote-8) yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di PT Samitex Sewon Bantul. Penulisan tersebut memiliki rumusan masalah mengenai tentang :

1. Bagaimanakah pelaksnaan penangguhan pembayaran upah minimum di PT Samitex Sewon Bantul?

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan:

1. bahwa permohonan penangguhan upah minimum harus dilakukan dengan adanya kesepakatan di antara perusahaan dan pekerja.

Perbedaanya adalah Tessa Yulisa Deswi Nurnaningrum meneliti mengenao penunggahan PT. Samitex Bantul, penelitian yang penulis teliti adalah 3 Korporasi di Yogyakarta

3. Tesis yang berjudul Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Kota Yogyakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Mencapai Kebutuhan Hidup Layak ditulis oleh saudara Lukas Holan G[[9]](#footnote-9). Penulisan tersebut memiliki rumusan masalah tentang :

1. Bagaimanakah penetapan upah minimum di Kota Yogyakarta dalam mencapai kebutuhan hidup yang layak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?
2. Bagaimanakah Peran Dewan Pengupahan Kota Yogyakarta dalam menetapkan upah minimum?

Kesimpulan dari tesis tersebut ialah :

1. Penetapan upah minimum kota Yogyakarta tidak mencapai KHL dengan alasan formulasi perhitungan upah minimum hanya menggunakan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto dan tingkat inflasi nasional, Surat Keputuan Gubernur DIY tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di DIY dari tahun 2016 sampai tahun 2020 tidak ada mencantumkan keputusan dewan pengupahan kota tentang Nilai KHL, pengaturan peninjauan komponen KHL baru dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali.
2. Kesimpulan dari rumusan masalah kedua ialah peran Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota bersifat pasif karena formulasi penetapan upah mengeliminasi keberadaan KHL dan lemahnya keputusan yang bersifat mensejahteraakan buruh karena terpencahnya unsur buruh dalam dewan pengupahan kota Yogyakarta.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian ini mengkaji ketentuan adanya larangan penundaan pembayaran upah minimum kota dan atau kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Cipta Kerja apakah memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilaan bagi pengusaha dan buruh dan efektivitas larangan penangguhan upah minimum dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Cipta Kerja dapat diterapkan dalam dunia usaha atau tidak, sehingga penulisan tesis yang ditulis oleh penulis telah memenuhi kriteria dalam keaslian penelitian.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Tinjauan Tentang Efektifitas Hukum**

Tinjauan mengenai efektivitas hukum diambil dari beberapa teori, seperti dalam teori yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto dikatanyakan efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh lima fkatror yaitu[[10]](#footnote-10) :

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Beberapa ahli juga mengemukakan tentang teori efektivitas seperti Bronislav Molinoswki, Clerence J Dias, dan Allot. Bronislav Malinoswki mengemukakan bahwa[[11]](#footnote-11) “Teori efektivitas pengendalian sosial atau hukum, hukum dalam masyarakat dianalisa dan dibedakan menjadi dua yaitu pertama adalah masyarakat modern, kedua adalah masyarakat primitive. Masyarakat modern merupakan masyarakat yang perekonomiannya berdasarkan pasar yang sangat luas, spesialisasi di bidang industri dan pemakaian teknologi canggih, didalam masyarakat modern hukum yang di buat dan ditegakan oleh pejabat yang berwenang. Pendapat Clerence J Dias tersebut dijelaskan oleh Marcus Priyo Guntarto sebagai berikut, terdapat 5 (lima) syarat bagi efektif tidaknya satu sistem hukum meliputi[[12]](#footnote-12) :

1. Mudah atau tidaknya makna isi aturan-aturan itu ditangkap.
2. Luas tidaknya kalangan didalam masyarakat yang mengetahui isi aturanaturan yang bersangkutan.
3. Efisien dan efektif tidaknya mobilisasi aturan-aturan hukum dicapai dengan bantuan aparat administrasi yang menyadari melibatkan dirinya kedalam usaha mobilisasi yang demikian, dan para warga masyrakat yang terlibat dan merasa harus berpartisipasi dalam proses mobilisasi hukum.
4. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang tidak hanya harus mudah dihubungi dan dimasukan oleh setiap warga masyarakat, akan tetapi harus cukup effektif menyelesaikan sengketa.
5. Adanya anggapan dan pengakuan yang cukup merata di kalangan warga masyarakat yang beranggapan bahwa aturan-atauran dan pranata-pranata hukum itu memang sesungguhnya berdaya mampu efektif

Efektivitas Hukum yang dikemukakan oleh Anthoni Allot sebagaimana dikutip Felik adalah sebagai berikut[[13]](#footnote-13) : Hukum akan mejadi efektif jika tujuan keberadaan dan penerapannya dapat mencegah perbuatan-perbuatan yang tidak diinginkan dapat menghilangkan kekacauan. Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan. Jika suatu kegelapan maka kemungkinan terjadi pembetulan secara gampang jika terjadi keharusan untuk melaksanakan atau menerapkan hukum dalam suasana baru yang berbeda, hukum akan sanggup menyelsaikan.

1. **Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja**
2. **Pengertian Tentang Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian kerja yang umumnya dapat kita lihat dalam Pasal 1601a KUHPerdata yang berbunyi “Persetujuan Perburuhan dengan mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua pihak baik majikan dan buruh akan melahirkan suatu bentuk hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki akar penting yaitu bentuk perjanjian itu sendiri yang membedakan perjanjian satu dengan lainnya. Perjanjian kerja diatu secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang kesepakatan dan persetujuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Arti perjanjian atau persetujuan tertulis dalam Pasal 1313 KUHPerdata yaitu “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut terlihat jelas bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.[[14]](#footnote-14) Lebih lanjut menurut Imam Soepomo menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah “Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan. Di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk berkerja kepada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.[[15]](#footnote-15)

Perjanjian Kerja putus atau berakir jika memenuhi syarat sebagaimana Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja sebagai berikut :

1. pekerja/buruh meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
5. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
6. **Jenis Perjanjian Kerja**

Pasal 56 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara. Pasal 58 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
2. Hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai dari isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Syarat masa percobaan tersebut bila dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman. Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
2. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
3. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
4. Pekerjaan yang bersifat musiman;
5. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
2. Masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada. Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Perjanjian kerja waktu tertentu dan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Berdasarkan Pasal 56 UU Cipta Kerja mengatur tentang perjanjian kerja yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a- jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
3. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (21 ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

UU Cipta kerja memberikan kepastian hukum terkait pekerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
2. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
3. pekerjaaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
4. pekerjaan yang bersifat musiman;
5. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
6. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
8. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (21 demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
9. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah
10. **Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja**

Bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk perjanjian kerja secara umum ialah berupa perjanjian kerja tertulis. Perjanjian kerja tertulis dapat meliputi seluruh isi kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut[[16]](#footnote-16).

Isi perjanjian kerja antara majikan dan pekerja/buruh berisikan mengenai kesepakatan hak dan kewajiban kedua belah pihak dengan ketentuan lain yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Hak dan kewajiban kedua pihak tertuang dalam isi perjanjian kerja antara lain ketentuan mengenai hal tentang besarnya upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya.[[17]](#footnote-17) Hal mengenai hak dari salah satu pihak merupakan kewajiban dari pihak lainnya, serta hal yang menjadi kewajiban salah satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya, dengan kata lain berkebalikan dan saling berhubungan. Hak dan kewajiban para pihak tersebut antara lain[[18]](#footnote-18) :

1. Kewajiban Pemberi Kerja
2. Kewajiban membayar upah.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.”

Salah satu kewajiban utama dari pemberi kerja atau majikan adalah memberikan upah tepat pada waktunya. Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan majikan salah satunya terjalin setelah kesepakatan perjanjian kerja dimana besaran upah yang diberikan oleh majikan sebagai suatu bentuk kewajiban, merupakan hak pekerja setelah menyelesaikan jenis pekerjaan sebagai kewajiban pekerja untuk menyelesaikannya.

1. Kewajiban untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu.

Kewajiban pemberi kerja salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya tidak berbuat sesuatu.[[19]](#footnote-19) Pemberi kerja atau majikan harus bertindak sebijaksana mungkin untuk menentukan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan, berdasarkan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberi kerja atau majikan wajib menentukan hal yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan yang berkaitan dengan hubungan kerjanya dengan para pekerja, dengan dilandasi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

1. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat.

Pasal 79 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud meliputi istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada waktu kerja, wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada pekerja/buruh meliputi istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

1. Kewajiban mengatur tempat kerja dan alat kerja.

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hal tersebut dilaksanakan dengan menyelenggarakan upaya kesehatan dan keselematan kerja yang bertujuan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerjam pengendalian bahaya di tempat kerja, serta dilakukannya promosi kesehatan dan rehabilitasi pada pekerja/buruh.[[20]](#footnote-20)

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur di dalamnya mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh dari bahaya alat-alat kerja ataupun bahan berbahaya yang digunakan oleh perusahaan. Pemberi kerja wajib mengatur sebagaimana tempart kerja dan alat kerja demi keselamatan pekerja/buruh yang merupakan hak mereka dalam hal penerimaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Kewajiban mengatur tempat kerja dan alat kerja ini diadakan agar kecelakaan kerja pada pekerja/buruh dapat dihindari. Hal ini berkaitan dengan jaminan sosial yang menjadi hak pekerja/buruh dan suatu bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh. Jaminan sosial dapat berupa santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yag dialami oleh pekerja/buruh berupa jaminan kecelakaan kerja, hamil, bersalin, jaminan hari tua dan meninggal dunia.[[21]](#footnote-21)

1. Kewajiban Pekerja
2. Kewajiban melakukan pekerjaan.

Pekerja/buruh dalam melaksanakan isi perjanjian kerja yang salah satunya ialah melakukan sebuah pekerjaan, wajib dilakukan oleh pekerja/buruh itu sendiri yang melakukan kesepakatan dalam perjanjian kerja sehingga terjalin hubungan kerja yang melekat pribadi antara kedua belah pihak, kecuali dalam hal yang disepakati lain hal dalam isi perjanjian kerja, suatu pekerjaan dapat digantikan oleh orang lain atau pihak ketiga atas persetujuan dan izin pemberi kerja.

1. Kewajiban menaati tata tertib perusahaan.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengertian peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya wajib menaati perintah dan aturan yang diberikan oleh majikan atau pemberi kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Biasanya pengaturan ini tertuang dalam perjanjian kerja sebagai tata tertib atau peraturan dari perusahaan. Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rngka melakukan pekerjaan di perusahaan yang bersangkutan. Peraturan tata tertib ditetapkan oleh pemberi kerja akibat bentuk kepemimpinan dari pemberi kerja.[[22]](#footnote-22)

1. Kewajiban membayar ganti rugi atau denda.

Pekerja/buruh selama melakukan pekerjaannya kadang tidak luput dari kesalahan atau ketidaksengajaan yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan. Tanggung jawab pekerja atau kerugian yang timbul akibat perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena disengaja atau karena kelalaiannya.[[23]](#footnote-23) Maksud disengaja ialah jika perbuatannya bermaksud untuk merugikan pihak lain. Namun kelalaian yang terjadi jika ia kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain dapat ditinjau kembali dalam kesepakatan dalam perjanjian kerja. Bentuk kesalahan kerja diluar batas kemampuan dari si pekerja seperti halnya bencana alam, maka tidak dapat dibebankan pada pekerja atas kerugian yang terjadi.[[24]](#footnote-24)

Menurut Djoko Triyanto Perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:[[25]](#footnote-25)

1. harus disebutkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan;
2. waktu berlakunya perjanjian kerja;
3. upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
4. saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu;
5. bagian upah lainya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja

Berdasarkan Status Perjanjian Kerja maka dibedakan menjadi beberapa perjanjian yaitu :[[26]](#footnote-26)

1. Perjanjian Kerja Perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan). Semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan.
2. Perjanjian Kerja Borongan Dasar hukum tentang perjanjian kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/ MEN/1999.

Perjanjian Kerja Tetap Menurut penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

1. **Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk diperkerjakan[[27]](#footnote-27). Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian menunjukan bahwa masing-masing harus dianggap cakap secara hukum, mampu bertindak dan bertanggungjawab atas apa yang telah dan yang akan diperbuatnya. Hubungan kerja itu sendiri terdapat pekerjaan yang diperjanjikan, artinya, ada obyek yang disepakati oleh para pihak (dalam hal ini adalah pekerja dan majikan) berupa pekerjaan yang harus diselesaikan dan kesepakatan upah setelah pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai dikerjakan. Syarat perjanjian kerja didalamnya tidak boleh bertentangan dengan :

1. ketertiban umum,
2. kesusilaan
3. dan peraturan perundang-undangan,

Hal ini wajib dipatuhi apabila menyepakati perjanjian kerja sebagai bentuk suatu hubungan kerja kedepannya yang dapat berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Hubungan kerja yang terjalin, akan terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah[[28]](#footnote-28).

1. **Tinjauan Tentang Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Sebagaimana pendapat Soepomo dalam Asyhadie berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antar buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menysaratkan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.[[29]](#footnote-29) Hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistem hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian.KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.[[30]](#footnote-30)

Menurut Marwati Riza terdapat syarat – syarat dalam melakukan hubungan kerja yaitu sebagai berikut :[[31]](#footnote-31)

* 1. Terdapat hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
  2. Perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
  3. Perlindungan upah kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh. Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan).

Hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian oleh pekerja/buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah[[32]](#footnote-32). Sehingga dalam hubungan kerja, akan timbul kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja yang dituang dalam bentuk perjanjian kerja.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan, sehingga dapat dilihat bahwa fondasi dasar antara pihak pekerja dan majikan untuk memulai dan mengatur suatu pekerjaan yang akan dilaksnakan, setelah perjanjian kerja yang disepakati dibuat. Unsur hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang dituang dalam kesepakatan perjanjian kerja yaitu[[33]](#footnote-33) :

1. Adanya unsur pekerjaan

Perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian). Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja, apabila mendapat ijin dari majikan, dapat dikerjakan orang lain.

1. Adanya unsur perintah

Pekerjaan yang diberikan majikan kepada pekerja harus dipatuhi, karena sesuai dengan yang tertuang dengan apa yang diperjanjikan, sehingga ketika pekerja selesai mengerjakan pekerjaan tersebut upah akan dibayarkan.

1. Adanya waktu

Waktu pengerjaan yang dilakukan oleh pekerja harus disepakati jangka waktunya. Jangka waktu lama pekerjaan yang diberikan majikan untuk diselesaikan pekerja juga harus tertulis jelas dalam isi perjanjian kerja yang disepakati bersama. Khusus untuk kejelasan waktu lamanya penyelesaian pekerjaan harus ditulis jelas oleh pekerja yang bersifat sementara atau kontrak.

1. Adanya upah

Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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.

1. **Tinjauan Tentang Pengupahan**
2. **Pengertian Upah**

Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang - undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pengertian upah juga diatur dalam Pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau menurut perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Pengertian upah menurut Sukiawiaty yaitu balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja. Menurut ekonomi klasik, upah adalah harga untuk faktor produksi tenaga kerja harga tersebut haruslah bisa memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak.[[34]](#footnote-34)

Adapun jenis – jenis upah menurut Zaeni Ashyadie yaitu sebagai berikut :[[35]](#footnote-35)

1. Upah nominal
2. Upah nyata
3. Upah hidup
4. Upah minimum
5. Upah wajar.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, adapun upah minimum terdiri sebagai berikut :[[36]](#footnote-36)

1. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi
2. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota
3. Upah minimum sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota di satu Provinsi
4. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Djumadi berpendapat bahwa dalam pelaksanaan upah minimum dapat dilakukan sebagai berikut yaitu :[[37]](#footnote-37)

1. Bagi pekerja/buruh yang berstatus tidak tetap, maupun dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum
2. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun
3. Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha
4. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan, atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan satu bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan .
5. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari.

Upah merupakan faktor utama yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaa. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Sehingga dalam sebuah organisasai ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting. Upah merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial. Karena sebagaimana telah dijelaskan upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang berhubungan dengan uang. Melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia dengan sesamanya. Tentang penghargaan berarti tentang bagaimana memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan.[[38]](#footnote-38)

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.[[39]](#footnote-39)

Upah yang merupakan unsur penting dari hubungan kerja yang timbul antara pekerja dan pemberi kerja, haruslah ditentukan dan harus ada campur tangan Pemerintah, agar terhindar dari kesewenang-wenangan pemberi kerja dalam memberikan nominal upah kepada pekerja dan juga menghindari ketidaktanggungjawaban pekerja kepada pemberi kerja, untuk itulah ketentuan upah harus ada campur tangan Pemerintah dalam pengaturannya.

1. **Kebijakan Pengupahan**

Pengaturan tentang pengupahan diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beberapa pasal mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diselipkan 5 pasal baru yaitu Pasal 88A, Pasal 88B, 88C, 88D, dan 88E.

Pasal 88A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi :

(1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

(2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

(3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.

(4) 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 dalam peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Pasal 88B Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi :

(1) Upah ditetapkan berdasarkan :

a satuan waktu; dan/atau

b. satuan hasil.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pada Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa :

(1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.

(2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

(4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

(5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

(6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pada Pasal 88D dan 88E Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa :

Pasal 88D Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

(2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (21 berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

(2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud meliputi[[40]](#footnote-40):

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. bentuk dan cara pembayaran Upah;
7. denda dan potongan Upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah. Menurut Justine T. Sirait Upah berfungsi sebagai keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP – 49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan skala upah : Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari pengertian-pengertian diatas tentang upah, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan financial lansung dibayarkan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.[[41]](#footnote-41)

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity dan external equity*.[[42]](#footnote-42) *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Untuk mengusahakan adanya equity maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan :

1. Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugastugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

1. Evaluasi Jabatan atau Tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses inimerupakan usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

1. Survei Upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

1. Penentuan Upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Tahap utama dalam penentuan upah menurut Darwis dalam Justine T Sirait adalah sebagai berikut[[43]](#footnote-43) :

1. Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melaluianalisis jabatan.
2. Melakukan internal equity melalui penilaian jabatan.
3. Melakukan survei untuk menetapkan upah.
4. Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut[[44]](#footnote-44) :

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayananya sesuai denganketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian.

1. Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh seorang pekerja/buruh yang berhak.

1. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosialkeluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

1. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menetukan upah yang sebenarnyadari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.

1. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan

Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan dalam mempelajari pekerjaan, kinerja tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan. Sementara itu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyususn struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.[[45]](#footnote-45)

1. **Tinjauan Tentang Kepastian Hukum, Kemanfaatan, dan Keadilan**

Kepastian adalah perihal (Keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. “Pasti” sebagai pedoman kelakuan dan “Adil” karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Karena bersiifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis[[46]](#footnote-46). Kata kepastian bila digabung dengan kata hukum menjadi Kepastian Hukum yang memiliki arti “Perangkat Hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara”.[[47]](#footnote-47) Kepastian hukum adalah *“sicherkeit des Rechts selbst”* (kepastian tentang hukum itu sendiri). Empat hal yang berhubungan dengan makna kepastian hukum yaitu pertama, hukum itu positif, artinya bahwa dia adalah perundang-undangan (*gesetzliches Recht*). Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta (*Tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti “kemauan baik”, atau “kesopanan”. Ketiga, bahwa fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, selain itu juga mudah untuk dijalankan. Keempat, bahwa hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.[[48]](#footnote-48)

Jan Michiel Otto[[49]](#footnote-49) mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu :

1. Tersedia aturan yang jelas (jernih), konsisten, dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
2. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
3. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan tersebut.
4. Hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan hukum tersebut secara konsisten, sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
5. Keputusan Pengadilan secara konkrit harus dilaksanakan.

Sudikno Mertokusumo mengatakan, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan tersebut memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.[[50]](#footnote-50)

Pada prinsip kemanfaatan sering berkaitan erat dengan istilah utilitarianisme, yakni suatu paham yang dikembangkan oleh Jeremi Betham. Persoalan yang di hadapi oleh Bentham pada zaman itu adalah bagaimana menilai baik buruknya suatu kebijakan sosial politik, ekonomi, dan legal secara moral. Dengan kata lain bagaimana menilai suatu kebijakan publik yang mempunyai dampak kepada banyak orang secara moral. Dasar yang paling objektif adalah dengan melihat apakah suatu kebijakan atau tindakan tertentu membawa manfaat atau hasil yang berguna atau, sebaliknya membawa kerugian bagi orang-orang yang terkait.[[51]](#footnote-51). Kemanfaatan di sini diartikan sebagai kebahagiaan *(happines)*, sehingga penilaian terhadap baik-buruk atau adil-tidaknya suatu hukum bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Dengan demikian berarti bahwa setiap penyusunan produk hukum (peraturan perundang-undangan) seharusnya senantiasa memperhatikan tujuan hukum yaitu untuk memberikan kebahagiaan sebanyak-banyaknya bagi masyarakat.

Bicara mengenai keadilan dari tema penangguhan upah di masa pandemi Covid-19 dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, perlu dilakukan dengan pendekatan teori keadilan yang dikemukakan oleh para ahli. Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.dapat disimpulkan bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, memperlakukan dengan tidak pandang bulu atau pilih kasih melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya dan semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.[[52]](#footnote-52) Ada juga bebrapa pendapat mengenai teori keadilan yakni Teori Ustinian yang menyatakan bahwa “keadilan adalah kebijakan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapat apa yang merupakan bagiannya” kemudian, teori Herbet Spenser yang menyatakan setiap orang bebas untuk menentukan apa yang dilakukannya,asal ia tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain”. Teori Hans Kelsen memberikan pendapat bahwa menurutnya keadilan tentu saja digunakan dalam hukum, dari segi kecocokan dengan undang-undang dan ia menganggap sesuatu yang adil hanya mengungkapkkan nilai kecocokan relatif dengan sebuah norma “adil” hanya kata lain dari “benar”.[[53]](#footnote-53)

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Sifat dan Jenis Penelitian**

Sifat penelitian dalam tesis ini adalah deskriptif analitis. Penelitian deskriptif memiliki karakteristik yaitu cenderung menggambarkan suatu fenomena apa adanya dengan cara menelaah secara teratur dan ketat serta mengutamakan obyektifitas secara cermat.[[54]](#footnote-54)

Penulisan tesis ini dapat dikatakan sebagai penelitian hukum yang menggunakan jenis penelitian normatif empiris. Penelitian hukum normatif empiris merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum dari berbagai aspek, meliputi aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup dan materi, konsistensi, penjelasan umum pasal demi pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang, serta hukum yang dipergunakan, tetapi tidak mengkaji aspek terapan atau implementasinya[[55]](#footnote-55). Penelitian hukum empiris adalah sebuah penelitian terhadap identifikasii hukum (tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektifitas hukum[[56]](#footnote-56). Penelitian hukum empiris ini ialah meneliti tentang orang dalam hubungan hidup di masyarakat, maka metode penelitian hukum empiris dapat juga dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis[[57]](#footnote-57). Penulis menggunakan jenis penelitian normatif empiris karena dalam penelitiannya dilakukan perbandingan antara fakta di lapangan dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan, mengutip sumber literatur, serta melakukan penelitian di lapangan guna memperoleh data yang penulis kaji.

1. **Sumber Data**

Data merupakan sekumpulan informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian yang berasal dari berbagai sumber. Data terdiri dari data lansung yang diperoleh dari lapangan (data primer) dan data tidak lansung yang diperoleh dari studi pustaka (data sekunder).[[58]](#footnote-58)

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti, baik melalui wawancara maupun observasi responden dalam bentuk tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti[[59]](#footnote-59). Data Primer merupakan fakta-fakta yang dikumpulkan secara langsung dari hasil penelitian di lokasi penelitian yang didapat melalui cara tanya jawab atau wawancara dan beberapa sumber pustaka lainnya disertai dengan pendapat ahli mengenai ketenagakerjaan.
2. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, dokumen resmi negara, literatur yang berkaitan dengan penelitian, serta jurnal hukum[[60]](#footnote-60). Data sekunder dapat dibagi menjadi :
3. Bahan-bahan hukurn primer berupa peraturan perundang-undangan antara lain:
4. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tambahan Lemabaran Negara Nomor 4279.
6. Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, Menengah, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6619.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6648.
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, Tambahan Lemabaran Negara Nomor 411.
10. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor Kep231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
11. Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai bahan hukum primer atau yang berkaitan dan dapat membantu menganalisis serta memahami bahan hukum primer atau yang berkaitan dan dapat membantu menganalisis serta memahami bahan hukum primer.[[61]](#footnote-61) Adapun bahan hukum sekunder berupa:
12. Buku-buku hukum yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dan Upah Minimum;
13. Jurnal hukum mengenai Dewan Pengupahan;
14. Doktrin para ahli mengenai teori hukum progresif dan Kebijakan Publik.
15. Bahan-bahan hukum tersier antara lain:
16. Kamus Bahasa Hukum
17. Kamus Besar Bahasa Indonesia
18. **Teknik pengumpulan Data**
19. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) atau studi dokumentasi. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan teori-teori hukum dan doktrin hukum, asas-asas hukum dan pemikiran konseptual serta penelitian pendahulu yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, literatur, dan karya tulis ilmiah lainnya.

Penelitian Kepustakaan ini menggunakan pendekatan dengan data sekunder. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.[[62]](#footnote-62)

Cara penelitian yang dipergunakan adalah studi dokumen tertulis yaitu mulai dari Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan topik penelitian, buku-buku terkait bidang ketenakerjaan atau setidaknya buku dengan ilmu yang berkaitan dengan penelitian, laporan hasil penelitian, makalah seminar, tulisan para ahli dalam bentuk opini atau doktrin.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapanangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk mendapatkan data primer yang relevan dengan obyek penelitian yang sedang diteliti.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai salah satu daerah yang telah melakukan penunggahan upah dasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam menetapkan penangguhan upah minimum.

1. Subyek Penelitian

Dalam pengumpulan data lapangan perlu diperhatikan ketika menentukan subyek penelitian. Hal ini agar informasi yang didapat dari subyek penelitian mampu menjawab pertanyaan penelitan yang diajukan.

Pemilihan subyek penelitian dapat menggunakan *criterion based selection,* yang didasarkan pada asumsi bahwa subyek tersebut sebagai aktor dalam tema penelitian yang diajukan. Hal ini yang harus diketahui bahwa dalam penelitian kualitatif, kuantitatif subyek bukanlah hal yang utama sehingga pemilihan informan lebih didasari pada kualitas informasi yang terkait dengan tema penelitian yang diajukan.[[63]](#footnote-63) Dalam hal dirasa dibutuhkan untuk melengkapi kebutuhan penelitian dapat digunakan pula anasir persepktif dari narasumber, yakni pihak yang tidak terlibat secara langsung dalam masalah penelitian yang diteliti, namun memiliki pengetahuan yang berpengaruh atas pemecehan masalah dalam penelitian. Subyek dalam penelitian dibagi menjadi 2 (dua), antara lain:

1. Responden

Responden adalah pihak-pihak yang terlibat lansung dalam permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Responden yang peneliti pilih adalah hanya organisasi atau Lembaga sekiranya mewakili dan terlibat dalam penetapan upah minimum di Kota Yogyakarta yakni antara lain:

a) Bapak Andreas Febby Unggara selaku Bagian HR dari pusat perbelanjaan Manna Kampus di Jalan C Simanjuntak Nomor 70, Terban, Gondokusuman.

b) Ibu Rosalina Puspita selaku HRD Jogja Softlense di Jalan Babarsari No.18 Sleman Yogyakarta.

1. Bapak Gustami Effendy selaku pemilik *Skip Leather* produk kulit domba di Jalan Permadi Nomor UH V/45, Pandeyan, Yogyakarta.
2. Narasumber

Narasumber adalah pihak-pihak yang mengetahui permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, namun tidak terlibat langsung di dalam permasalahan. Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu Nurmalita Ayuningtyas Harahap selaku dosen Universitas Islam Indonesia dan sebagai ahli hukum Kepegawaian dan Ketenagakerjaan

c. Cara Pengumpulan dan alat pengumpulan data

Cara Pengumpulan dan alat pengumpulan data Jenis data yang diperoleh dalam penelitian kepustakaan ini ialah data primer. Data primer diperoleh secara lansung dari sumber pertama, yakni perilaku masyarakat melalui peneltian[[64]](#footnote-64). Data primer diperoleh melalui wawancara secara lansung dengan narasumber dan responden.

1. **Tahapan Penelitian**

Penlitian ini dilaksanakan melalui tiga tahap, antara lain:

1. *Pertama,* penelitian kepustakaan. Tahap ini dilaksanakan dengan pengumpulan data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier. Selanjutnya dilakukan studi dokumen terhadap ketiga macam bahan hukum tersebut untuk mendapatkan gambaran secara garis besar mengenai objek penelitian.
2. *Kedua*, penelitian lapangan. Tahap ini dimulai dengan penyusunan pedoman wawancara yang memuat pertanyaan-pertanyaan untuk diajukan kepada subyek penelitian. Pedoman wawancara tersebut dikirimkan pada subyek penelitian dengan disertai permintaan untuk mempelajari serta mempersiapkan data yang dibutuhkan dan permintaan waktu untuk melakukan wawancara. Peneliti datang ke tempat subyek penelitian pada hari yang telah ditentukan untuk melakukan wawancara dan atau mengambil pedoman wawancara yang telah diisi oleh subyek penelitian.
3. *Ketiga*, pengolahan dan analisis data serta penyusunan laporan penelitian. Tahap ini data penelitian diolah dan dianalisis yang kemudian dituangkan dalam hasil penelitian dan pembahasan. Selanjutnya, hasil penelitian dan pembahasan tersebut disusun dalam bentuk Laporan Penelitian setelah dilakukan proses perbaikan dan penyempurnaan melalui forum seminar hasil penelitian. Penulis melakukan penelitian dengan di wilayah Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman dengan pertimbangan ada usaha mikro dan kecil melakukan penangguhan upah minimum.
4. **Analisis Data**

Peneliti melakukan kegiatan analisis data dengan menggunakan metode kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan dengan melakukan pemilihan terhadap data yang diperoleh dari penelitian lapangan berdasarkan mutu atau kualitasnya sehingga menghasilkan suatu uraian yang relevan dan dapat menjawab pertanyaan terhadap permasalahan-permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Hasil dari analisis data kualitatif kemudian disusun secara sistematis untuk mendapatkan kesimpulan dan jawaban dari permasalahan- permasalahan tersebut.

1. **Kendala Penelitian dan Cara Mengatasinya**

Kendala yang dihadapi penulis dalam melakukan penelitian tesis ini adalah sebagai berikut, dalam melakukan pengumpulan data primer dengan metode wawancara oleh Narasumber, seharusnya yang bisa dilakukan dengan tatap muka, dikarenakan kondisi pandemi covid-19 yang belum membaik, pada akhirnya dilakukan metode wawancara via telepon. Kemudian berikutnya, kendala yang penulis temui dalam penulisan ini ketika akan melakukan penelitian pada pihak Disnakertrans DIY yang beralamat di Jl. Ring Road Utara Maguwo, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282, penulis tidak mendapatkan kontak terkait untuk dimintai wawancara penelitian penulisan tesis yang sedang penulis kaji, sehingga penulis tidak dapat melakukan wawancara pada perwakilan pihak Dinas mengenai ketentuan penangguhan upah.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Kepastian Hukum, Kemanfaatan, Keadilan bagi Pengusaha dan Buruh dengan Adanya Penghapusan Penangguhan Upah Minimum Kota dan/atau Kabupaten Dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Pembahasan pada rumusan masalah yang pertama ialah lebih mengarah pada aturan mengenai larangan penundaan pembayaran upah minimum Kota dan/atau Kabupaten dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di era pandemi Covid-19 ini apakah telah memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi pengusaha dan buruh ataukah masih dirasa belum. Pembahasan mengenai kepastian hukum, penulis menggunakan pisau analisis pemahaman tentang kepastian hukum yang mengacu pada teori bahwa sebuah peraturan hukum khususnya peraturan perundang-undangan ialah peraturan yang dibuat oleh pihak yang memang berwenang dan pada kapasitasnya membuat suatu peraturan perundangan-undangan. Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang tersebut, menghasilkan aturan yang memiliki aspek yuridis sehingga dapat memberikan kepastian bahwa hukum memiliki fungsi sebagai sebuah aturan yang harus ditaati.

Analisis teori kepastian hukum tersebut menjadi pedoman penulis sebagai pisau analisis bahwa dalam ketentuan UU Cipta Kerja tentang penghapusan penangguhan upah kecuali bagi usaha mikro oleh pemberi kerja kepada pekerjanya. Penetapan upah minimum yang mewajibkan pengusaha membayar upah buruh sesuai upah yang telah ditetapkan di era pandemi Covid-19 mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan, melakukan pemutusan hubungan kerja dan penangguhan upah minimum. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dalam melaksankan kewajibannya untuk membayar upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan pembayaran upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu pemberian penangguhan. Penangguhan upah menjadi polemik tersendiri karena terdapat perbedaan norma antara UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja, dimana UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan terkait dengan penangguhan pembayaran upah minimum dan diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XII/2015 pada dasarnya tetap mempertahankan ketentuan mengenai penangguhan pelaksanaan upah minimum namun menegaskan bahwa selisih upah pada masa penangguhan menjadi hutang yang wajib dibayarkan oleh pihak pengusaha kepada pekerjanya. Sedangkan pada UU Cipta Kerja menghapus adanya penangguhan upah minimum kecuali usaha mikro, serta diperkuat adanya sanksi bagi pengusaha Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A ayat (6) UU Ketenagakerjaan mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah yaitu “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.” Sektor ekonomi dapat dilihat secara nyata bahwa selama pandemi Covid-19 ini, dunia usaha dilanda penurunan, dimana pengusaha sangat berat jika melakukan pemutusan hubungan kerja akan tetapi tetap harus mempertahankan perusahaanya dengan mempertahankan buruh agar tetap tidak di PHK.

UU Cipta Kerja melarang adanya penundaan pembayaran upah minimum kecuali usaha skala mikro. Hal ini menjadi kontroversi antara ketentuan norma dengan praktek di lapangan. Pasalnya, banyak pengusaha yang akhirnya memutuskan dan memberi ketentuan sepihak tanpa ada kesepakatan bersama dengan pekerjanya. Banyak ditemui adanya pemutusan hubungan kerja secara masal, pengurangan jam kerja karyawan, atau bahkan ada yang memiliki ketentuan untuk memotong gaji karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang mereka miliki.

Penelitian tesis ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta, khususnya di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman. Sebagai gambaran sejumlah upah minimum regional yang ada di kota Yogyakarta, penulis mencantumkan beberapa tabel upah minimum sebagai berikut[[65]](#footnote-65) :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **TAHUN** | **NILAI** |
| 1 | UMR Kota Yogyakarta 2021 | Rp 2.069.530,00 |
| 2 | UMR Kota Yogyakarta 2020 | Rp 2.004.000,00 |
| 3 | UMR Kota Yogyakarta 2019 | Rp 1.846.400,00 |
| 4 | UMR Kota Yogyakarta 2018 | Rp 1.709.150,00 |
| 5 | UMR Kota Yogyakarta 2017 | Rp 1.572.200,00 |
| 6 | UMR Kota Yogyakarta 2016 | Rp 1.452.400,00 |
| 7 | UMR Kota Yogyakarta 2015 | Rp 1.302.500,00 |

Sumber : *Daftar UMR Kota Yogyakarta 2021 Hingga 2015*, <https://upahminimum.com/upah-minimum-kota-yogyakarta-2018.html> ,

diakses Hari Selasa 8 Sepetember 2021, pkl. 13.00.

Kota Yogyakarta merupakan salah satu kota besar di Pulau Jawa. Kota Yogyakarta juga merupakan pusat Pemerintahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Gubernur DIY menaikan besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) Yogyakarta pada tahun 2021 menjadi Rp 1.765.000,00 atau naik sekitar 3.54% dari besaran UMP DIY 2020 yang saat itu sebesar Rp 1.704.608,00. UMR Kota Yogyakarta 2020 telah mengalami peningkatan sebesar 8,51%, walaupun dengan nominal tersebut, UMP Kota Yogyakarta pada tahun 2020 tetap menjadi standar UMP terendah yang berlaku di seluruh wilayah Republik Indonesia. Selain dalam menetapkan besaran UMP, Pemerintah DIY juga turut menetapkan besaran UMK untuk seluruh Kabupaten dan Kota yang ada di DIY. Besaran UMK pada Kabupaten Sleman berbeda dengan kota, yaitu sebesar Rp 1.846.000,00, Kabupaten Bantul sebesar Rp 1.790.500,00 dan Kabupaten Kulon Progo Rp 1.750.500,00 serta Gunung Kidul menempati posisi terendah yaitu sebesar Rp 1.705.000,00. Pemaparan tentang besar nominal UMP dan UMK Yogyakarta adalah sebagai gambaran tentang pendapatan standar kehidupan yang layak di Yogyakarta.

Penulisan tesis ini, penulis juga mengumpulkan data primer yang didapat dari hasil wawancara dengan narasumber ahli bidang Kepegawaian dan Ketenagakerjaan yakni kepada Ibu Nurmalita Ayuningtyas Harahap,.[[66]](#footnote-66) Ibu Nurmalita Ayuningtyas Harahap mengatakan dalam sesi wawancara sebelumnya, [Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt5fa0c347b9d4e/undang-undang-nomor-11-tahun-2020?r=6&q=uu%20cipTA%20KERJA&rs=1847&re=2020)perlu digarisbawahi, mengubah dan/atau menghapus beberapa ketentuan mengenai **upah minimum dan penangguhannya**yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya. Perlu dibaca secara teliti pasal-per pasalnya karena segala ketentuan yang berkaitan dengan pengupahan sudah *ter-update* dengan UU Ciptaker tersebut. Ada pasal yang diubah dengan ketentuan baru dalam UU Ciptaker, dan ada yang masih tetap menggunakan peraturan UU Ketenagakerjaan. Ibu Nurmalita Ayuningtyas Harahap mencantumkan misalnya dalam **Pasal 81 angka 68 UU Cipta Kerja yang memuat baru dari Pasal 191A huruf a UU Ketenagakerjaan**mengatur bahwa untuk pertama kali upah minimum yang berlaku , yaitu upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan, sehingga, untuk saat ini upah minimum yang berlaku tetap didasarkan kepada peraturan pelaksana UU Ketenagakerjaan yang sudah ada sebelum diundangkannya UU Cipta Kerja. Adapun upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Upah minimum dapat ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik (khususnya Ketenagakerjaan). Penetapan upah minimum juga dilakukan dengan syarat tertentu yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Contoh di Yogyakarta sendiri penting untuk dicatat, besaran UMK harus lebih tinggi daripada upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur. Selain itu Ibu Nurmalita Ayuningtyas Harahap juga menjelaskan, pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum. Terdapat sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut.

**Sanksi bagi pengusaha yang melalaikan hal tersebut, ada ketentuan yang telah tertulis pada Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) Ketenagakerjaan** mengatur sanksi pidana sebagai berikut, *“*Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.”

Perlu diketahui bahwa sebelum UU Cipta Kerja diundangkan, **Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan** mengatur bahwa terhadap pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat diberikan kelonggaran untuk melakukan penangguhan. Namun, pasal tersebut ***telah dihapus*** sehingga **pengaturan mengenai penangguhan pembayaran upah minimum sudah tidak berlaku lagi.**

UU Cipta Kerja membuat pengecualian perihal upah minimum **bagi usaha mikro dan kecil**, yang upahnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan **sekurang-kurangnya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan nilai upah yang disepakati minimal 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi****,** berdasarkan data dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Penjabaran hasil penelitian dengan pisau analaisis dari sudut pandang teori kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan, perlu penulis sampaikan bahwa secara regulasi dan ketentuan peraturan perundang-undangannya, pengahapusan pasal mengenai penangguhan upah pada UU Cipta Kerja tidaklah menyalahi aturan yang ada. Penekanan pada teori kepastian hukum bahwa upaya pengaturan hukum dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan tersebut memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati, UU Cipta Kerja telah memenuhi kriteria bahwa regulasi tersebut memiliki aspek yuridis yang jelas mengarah pada kepastian hukum.

Pada aspek kemanfaatan, penghapusan larangan penangguhan upah pada UU Cipta Kerja diasumsikan bahwa setiap penyusunan produk hukum (peraturan perundang-undangan) seharusnya senantiasa memperhatikan tujuan hukum yaitu untuk memberikan kebahagiaan sebanyak-banyaknya bagi masyarakat. Teori keadilan yang berarti tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.dapat disimpulkan bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, memperlakukan dengan tidak pandang bulu atau pilih kasih melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Pendekatan dengan teori kepastian hukum, maka regulasi penghapusan pasal tentang penangguhan upah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirasa sudah memenuhi kriteria pada peraturan perundang-undangannya. Ketentuan menganai penangguhan upah pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015 yang tetap menggunakan ketentuan peraturan tersebut dan tidak menghapus adanya penangguhan upah, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan peraturan yang berasaskan Asas *lex posterior derogat legi priori* yang bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang baru meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/ aturan hukum) yang lama. Asas ini hanya dapat diterapkan dalam kondisi norma hukum yang baru memiliki kedudukan yang sederajat atau lebih tinggi dari norma hukum yang lama. Hal ini berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa hubungan antar norma merupakan hubungan antara “superordinasi” dan “subordinasi” dimana kedudukan suatu norma yang lebih rendah selalu bersumber dari norma yang lebih tinggi. Oleh karenanya, tidaklah mungkin peraturan yang lebih rendah meniadakan peraturan yang lebih tinggi sekalipun peraturan yang lebih rendah itu merupakan peraturan yang berlaku belakangan. Penarapan asas ini, terdapat ukuran yang pasti dalam menentukan peraturan mana yang merupakan peraturan yang baru, yaitu dengan melihat waktu mulai berlakunya secara kronologis, sehingga untuk penerapannya kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat ketentuan penghapusan penangguhan upah, harus menjadi dasar hukum atau norma yang diacu karena merupakan peraturan perundang-undangan yang terbaru dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015, sehingga dengan pendekatan teori kepastian hukum merupakan aturan yang sah secara yuridis.

Kedua teori kemanfaatan dan keadilan, perlu penulis kaji secara mendalam pada rumusan masalah berikutnya, dengan menganalisis hasil wawancara beberapa pengusaha sebagai pelaku usaha dan juga karyawannya selaku pekerja yang penulis pilih sebagai responden.

1. **Efektivitas Penghapusan Pasal Penangguhan Upah Minimum Untuk Usaha Mikro Dalam Undang –Uundang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja Dalam Dunia Usaha.**

Sebelum jauh membahas mengenai rumusan masalah yang kedua yaitu pada penerapan larangan penangguhan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang –Uundang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dan efektifitasnya dalam dunia usaha, penulis akan menjabarkan segala regulasi tertulis yang saling berkaitan mengenai pengupahan dan penangguhan upah terlebih dahulu.

Pasal 1 angka 4 [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt5bfcda1abd3cb/peraturan-menteri-ketenagakerjaan-nomor-15-tahun-2018) (“Permenaker 15/2018”) : “Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di dalam wilayah 1 (satu) kabupaten/kota.” Pasal 1 angka 1 [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt5bfcda1abd3cb/peraturan-menteri-ketenagakerjaan-nomor-15-tahun-2018) : “Upah Minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.” Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88C ayat (3) UU Cipta Kerja :

“Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.” Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88C ayat (6) UU Cipta Kerja : “Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.” Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88C ayat (2) UU Cipta Kerja : “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.” Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88C ayat (4) UU Cipta Kerja “Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (21) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.” Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88C ayat (5) UU Cipta Kerja : “Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.” Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88E ayat (1) UU Cipta Kerja : “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (21 berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.” Pasal 17 ayat (2) Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 ttg Upah Minimum : “Upah Pekerja/ Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih harus di atas Upah Minimum.” Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja yaitu “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

Berikutnya pada pasal inilah letak pengahupasan penangguhan upah yaitu pada Pasal 90 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 81 angka 27 UU Ketenagakerjaan. Berikut ketentuannnya ialah :

“(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.

(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”

Pasal 81 angka 28 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 90A dan 90B ayat (1) UU Cipta Kerja :

Pasal 90A

“Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di Perusahaan.”

Pasal 90B

(1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.

(2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh di perusahaan.

(3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 36 ayat (1) dan (2) [Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt60322fc0d665f/peraturan-pemerintah-nomor-36-tahun-2021) (“PP Pengupahan”) berisikan :

“(1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.

(2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan :

1. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
2. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.”

Pasal 36 ayat (3) ) [Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt60322fc0d665f/peraturan-pemerintah-nomor-36-tahun-2021) : “Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.”

Pasal 35 ayat (1) (2) (3) Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 ttg Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah :

(1) Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dikelompokkan berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan.

(2) Kriteria modal usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk pendirian atau pendaftaran kegiatan usaha.

(3) Kriteria modal usaha sebagaimana. dimaksud pada ayat (2) terdiri atas :

1. Usaha Mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha;
2. Usaha Kecil rnemiliki modal usaha lebih dari Rpl.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan
3. Usaha Menengah merniliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh rniliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.

(4) Untuk pemberian kemudahan, pelindungan, dan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah selain kriteria modal usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan kriteria hasil penjualan tahunan.

(5) Kriteria hasil penjualan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas :

1. Usaha Mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan Paling banyak Rp 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah);
2. Usaha Kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan Paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah); dan
3. Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

(6) Pelaku usaha yang telah melaksanakan kegiatan usaha sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, pemberian kemudahan, pelindungan, dan pemberdayaan diberikan kepada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang memenuhi kriteria hasil penjualan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (5).

(7) Nilai nominal kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dapat diubah sesuai dengan perkembangan perekonomian.

Pasal 61 ayat (1) PP Pengupahan memuat ketentuan bahwa Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan :

1. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
2. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
3. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Adapun mengenai kriteria usaha mikro dan kecil, UU Cipta Kerja mengamanatkan bahwa hal tersebut diatur lebih lanjut dalam [Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt60320cfe8e3b3/peraturan-pemerintah-nomor-7-tahun-2021). Kriteria usaha mikro, kecil, dan menengah (“UMKM”) dikelompokkan berdasarkan kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan, di mana kriteria ***usaha mikro*** sebagai berikut :

1. **Berdasarkan modal usaha** yaitu memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau
2. **Berdasarkan hasil penjualan tahunan** yaitu memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp2 miliar.

Sedangkan kriteria ***usaha kecil*** adalah sebagai berikut :

1. **Berdasarkan modal usaha** : memiliki modal usaha lebih dari Rp1 miliar sampai dengan paling banyak Rp5 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau
2. **Berdasarkan hasil penjualan tahunan** : memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2 miliar sampai dengan paling banyak Rp15 miliar.

Selain itu, berkaitan dengan penundaan pembayaran UMK, **Pasal 81 angka 25 UU Ketenagakerjaan yang memuat baru Pasal 88A ayat (6) UU Cipta Kerja**mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah sebagai berikut “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.” Persentase yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. mulai hari ke-4 hingga hari ke-8 terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda 5% dari upah yang seharusnya dibayar untuk setiap hari keterlambatan;
2. setelah hari ke-8 apabila belum dibayarkan dikenakan dengan pada huruf a di atas ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
3. Setelah 1 bulan apabila masih belum dibayar, dikenakan denda pada huruf a dan b di atas, ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Kewajiban pengusaha untuk membayar sesuai upah minimum ***tidak dapat ditangguhkan***dikarenakan ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penangguhan pembayaran upah minimum telah dihapus. UU Cipta Kerja memang mengecualikan aturan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil, yaitu dengan didasarkan pada kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha dengan tetap memperhatikan ketentuan di atas. Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua, penerapan larangan penangguhan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang –Uundang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dan efektifitasnya dalam dunia usaha, penulis melakukan wawancara dengan tiga responden yang dapat penulis wawancarai perihal penangguhan upah selama pandemi Covid-19.

Pemahaman mengenai bentuk usaha yang akan disampaikan pada penulisan tesis ini, mengacu pada regulasi Pearturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Peraturan terbaru ini dikeluarkan mengingat bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 86, Pasal 87, Pasal 88, Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 94, Pasal 104, dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Pengertian usaha mikro, kecil dan menengah dijabarkan dalam Pasal 1 yaitu yang dimaksud dengan Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang rnemenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Menengah sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah ini. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam melakukan kegiatan usahanya harus memiliki Perizinan Berusaha. Pasal 37 ayat (2) Pearturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mengatur bahwa Perizinan Berusaha untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah diberikan berdasarkan tingkat risiko kegiatan usaha dalam bentuk :

1. nomor induk berusaha, untuk kegiatan usaha risiko rendah;
2. nomor induk berusaha dan sertifikat standar, untuk kegiatan usaha risiko menengah rendah dan menengah tinggi; da
3. nomor induk berusaha dan izin, untuk kegiatan usaha risiko tinggi.

Dalam hal kegiatan usaha yang dilakukan oleh Usaha Mikro dan Usaha Kecil termasuk dalam kegiatan usaha dengan tingkat risiko menengah atau risiko tinggi, selain wajib memiliki Perrzinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelaku usaha wajib memiliki sertifikat standar produk danf atau standar usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perizinan Berusaha untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik, yang dikelola oleh lembaga yang mengelola Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik. Pemenuhan persyaratan dan tata cara permohonan Perizinan Berusaha dilaksanakan sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang diatur dalam peraturan pemerintah mengenai penyelenggaraan Perizinan Berusaha berbasis resiko. Adapun pasal yang mengatur mengenai upah pada Pasal 101 Pearturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yakni, ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil. Ketentuan upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai pengupahan.

Pelaksanaan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 adalah regulasi terbaru terkait Pengupahan. Dalam peraturan tersebut Pasal 2 mengatur bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Untuk dapat mengetahui apakah regulasi yang dibuat oleh Pemerintah tersebut berjalan sesuai fungsinya, dalam penelitian ini perlu diadakan penelitian kepada beberapa jenis usaha dan penerapan larangan penangguhan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang –Uundang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja apakah efektif tepat sasaran dalam dunia usaha.

Penulis melakukan wawancara dengan pelaku usaha dan perwakilannya yang memiliki usaha di Kota Yogyakarta dan di Kabupaten Sleman dan beberapa pekerjanya. Responden dalam penelitian tesis yang pertama adalah Bagian HR sebagai perwakilan pemilik Manna Kampus Yogyakarta yaitu dengan Bapak Andreas Febby Unggara.[[67]](#footnote-67) Sebelumnya, penulis diarahkan untuk mewawancarai Kepala HRD yang pada saat itu sedang tidak ditempat, sehingga diwakilkan oleh Bapak Andreas yang bersedia untuk diwawancarai. Manna Kampus adalah sebuah pusat perbelanjaan lengkap dan murah yang berkantor pusat di Jalan C Simanjuntak Nomor 70, Terban, Gondokusuman, Yogyakarta. Toko retail yang memiliki banyak cabang di Yogyakarta ini merupakan pusat perbelanjaan yang memiliki banyak karyawan di dalamnya. Secara tersirat, klasifikasi penggolongan usaha pada Manna Kampus ini termasuk pada usaha menengah yakni seperti pada ketentuan yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa Usaha Menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah). Selama melakukan sesi wawancara, bapak Andreas mengatakan bahwa selama pandemi Covid-19 dari tahun 2020 hingga 2021 pihak manajemen Manna Kampus selalu memantau perkembangan informasi Covid-19 secara berkala sesuai regulasi Pemerintah terkait penanganan dan protokol kesehatan. Saat awal pandemi Covid-19, ketika ada karyawan yang memang diduga terpapar, maka pihak manajemen kala itu mendata berdasarkan laporan oleh karyawan terkait untuk segera dilakukan pemeriksaan. Ketentuan diluar hal tersebut, bapak Andreas mengatakan bahwa tidak ada pemangkasan karyawan selama pandemi berlangsung. Kebijakan yang ditentukan oleh manajemen ialah pengurangan jam kerja pada karyawan yang bertugas dari yang semula tujuh jam kerja menjadi enam jam kerja, karena jam operasional juga berubah sesuai ketentuan pandemi. Semua jadwal jam kerja karyawan disesuaikan dengan jam operasional toko. Hal mengenai upah atau gaji karyawan, terdapat pengurangan gaji sebanyak 25% dari gaji karyawan Manna Kampus[[68]](#footnote-68). Selebihnya, penulis kesulitan mendapatkan informasi terkait regulasi perusahaan dikarenakan penulis tidak langsung mewawancarai pemilik ataupun *user* pada perusahaan terkait. Dampak pandemi Covid-19 yang terjadi pada perusahaan Manna Kampus yaitu terletak pada perubahan jam kerja dan operasional disertai pemotongan gaji sebesar 25%, selebihnya mengenai penangguhan upah karyawan, tidak penulis dapati informasinya ketika melakukan metode wawancara.

Usaha yang berikutnya penulis datangi ialah “Jogja Soflense” dengan Ibu Rosalina Puspita[[69]](#footnote-69) selaku HRD Jogja Softlense di Jalan Babarsari No.18 Sleman Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan sesi wawancara untuk tanya jawab mengenai permasalahan penangguhan upah yang diberlakukan di perusahaan tersebut. Perusahaan Jogja Softlense dalam kategorinya termasuk dalam Usaha Mikro. Dimana yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan Usaha Mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah). Ibu Rosalina menjawab pertanyaan penulis dengan memberi kisaran pendapatan tahunan dari perusahaan Jogja Softlense selama setahun. Kurang lebih pendapatan yang didapat selama satu tahun adalah sekitar di bawah 2M. Selama pandemi Covid-19, perusahaan ini sempat melakukan pemangkasan karyawan. Beberapa karyawan ada yang dirumahkan karena sepinya penjualan kala Mei 2020 sampai dengan Oktober 2020, pada masa itulah perusahaan ini sempat memberhentikan dua orang karyawannya[[70]](#footnote-70). Pemberhentian karyawan tersebut hanya dilakukan dengan memberikan gaji terkahir yang menjadi hak mereka pada bulan tersebut. Selebihnya, ketika dikonfirmasi mengenai status pekerja mereka, Ibu Nurmalita Ayuningtyas Harahap[[71]](#footnote-71) mengatakan tidak begitu paham dan tidak ada klasifikasi mengenai karyawan tetap dan kontrak. Semua karyawan yang bekerja di Jogja Softlense hanya menandatangani perjanjian kerja yang berisikan kesepakatan bersama mengenai jam kerja dan gaji yang didapatkan selama satu bulan bekerja.

Sebelum melanjutkan tentang hasil wawancara di Jogja Softlense, perlu mengingat kembali pada ketentuan Perjanjian Kerja. Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara. Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan, apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman. Jenis pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
2. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
3. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
4. Pekerjaan yang bersifat musiman;
5. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menurut Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak merevisi ketentuan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang direvisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai ketentuan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan, dalam hal ini apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Penjabaran mengenai Perjanjian Kerja tersebut mengingatkan kembali bahwa dasar dari hubungan kerja ialah adanya perjanjian kerja yang disepakati bersama antara pengusaha dengan karyawannya. Termasuk dalam hal ketentuan penangguhan upah kepada karyawannya wajib disepakati bersama tentang bagaimana prosedur, cara dan ketentuan lainnya.

Penelitian pada perusahaan berikutnya ialah usaha milik Bapak Gustami Effendy[[72]](#footnote-72) selaku pemilik *Skip Leather* produk kulit domba di Jalan Permadi Nomor UH V/45, Pandeyan,Yogyakarta. Pada usaha yang beliau rintis sejak tahun 2015 lalu, usaha yang dimiliki oleh Bapak Gustami selalu mengalami peningkatan. Hingga kini, perusahaannya memiliki 16 orang karyawan yang bekerja sesuai dengan keahliannya. Ada yang ditempatkan pada penyamakan kulit, ada yang dirtempatkan bagian administrasi dan pembagian kerja lainnya yang ia tentukan sendiri berdasarkan kebutuhan Perusahaannya. Selaku pemilik usahanya sendiri, ketika dimintai pendapat dan pandangannya mengenai penghapusan pasal mengenai penangguhan upah pada UU Cipta Kerja, Bapak Gustami Effendy mengatakan bahwa, ada tidaknya pasal penangguhan upah , bagi usahanya sedikit tidak berpengaruh. Selain usahanya juga merupakan usaha mikro (bila dilihat dalam klasifikasi jenis usaha), Pak Gustami mengatakan bahwa, regulasi yang isinya menjadi pro kontra pada UU Cipta Kerja merupakan hal yang sudah final ditetapkan oleh Pemerintah, sebaiknya pula kita sebagai warga negara harus menaatinya.

Masa pandemi Covid-19 ini, usaha yang dilakukan Bapak Gustami memang mengalami penurunan pendapatan.[[73]](#footnote-73) Hal tersebut tidak membuat Pak Gustami mengambil keputusan untuk melakukan pemotongan gaji, pemangkasan karyawan, dan penangguhan upah. Selama pandemi, pendapatan usaha yang menurun, hanya dilakukan antisipasi jam operasional kerja karyawan. Ketentuan perusahaan *Skip Leather* yang tadinya dimulai jam kerja pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00, diubah menjadi pukul 08.00 hingga pukul 14.00 saja. Tidak ada perbedaan jam kerja, tidak ada perbedaan pendapatan upah, dan semua karyawan diperlakukan sama. Sejauh pengamatan penulis, salah satu usaha yang dirintis oleh Bapak Gustami, perusahaan ini walaupun dengan skala mikro, namun pengimplementasiannya sangat taat pada regulasi ketentuan Pemerintah. Sebisa mungkin Bapak Gustami tidak ingin melanggar ketentuan peraturan perundang-undanganan yang berlaku. Beliau mengatakan, bahwa regulasi yag dibuat oleh Pemerintah pasti juga melibatkan banyak cendekiawan yang memberikan pemikiran tentang bagaimana regulasi tersebut dapat diterapkan di masyarakat. Gaji yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan UMR setempat ditambah dengan tunjangan lainnya serta pendaftaran BPJS Kesehatan bagi keluarga karyawannya.

Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat tersebut, wajib memberikan data dirinya dan Pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyebutkan bahwa jenis program jaminan sosial meliputi :

1. jaminan kesehatan;
2. jaminan kecelakaan kerja;
3. jaminan hari tua;
4. jaminan pensiun; dan
5. jaminan kematian.

Jika dilihat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pada Perusahaan *Skip Leather* telah memberikan jaminan pada karyawannya selain jaminan hari tua dan pensiun. Bapak Gustami mengatakan bahwa, beliau juga sering mengajak semua karyawannya melakukan kegiatan diluar pekerjaan kantor, walau hanya sekedar makan bersama atau memancing bersama. Ketika dikonfirmasi tentang pengahapusan penangguhan upah pada UU Cipta Kerja, beliau berpendapat memang pada masa sulit di era pandemi Covid-19 ini sebagai pemilik usaha harus betul-betul memutar otak bagaimana peluang bisnis lainnya dapat menolong kondisi perusahaan yang sedang mengalami penurunan pendapatan. Sebisa mungkin jangan sampai karyawannya tidak mendapatkan hak yang semestinya, karena pangkal itulah sebagai penentu bahwa karyawannya dapat ”*krasan*” atau tidak bekerja di Perusahaannya menurut beliau.

Perusahaan yang menggeluti bidang kulit domba yang dipimpinnya, Bapak Gustami[[74]](#footnote-74) juga menjelaskan bahwa, bagi karyawannya ia mendaftarkan asuransi agar mendapat jaminan kecelakaan kerja. Penyamakan kulit domba dengan cairan kimia yang berbahaya sangat beresiko bagi karyawannya. Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Penghapusan Pasal 90 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”, membuat para pengusaha dituntut lebih kreatif dan efektif dalam menjalankan bisnis usahanya. Ketika ketentuan penanggunan upah dihapuskan dalam UU Cipta Kerja, dalam penelitian ini masih belum terkaji secara mendalam, karena ada ketentuan pengecualian yakni pada sektor usaha mikro dan kecil. Penelitian yang dilakukan mengalami kendala menemui pihak terkait dari perusahan sektor usaha menengah dan besar. Penulis mengalami kesulitan dalam mengumpulkan data primer terutama pada perusahaan dengan usaha besar dan menengah, yang dapat ditembus oleh penulis selama melakukan penelitian ialah sebatas pada perusahaan dengan skala usaha mikro dan usaha kecil saja.

Penerapan penghapusan pasal penangguhan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang – Uundang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dalam penelitian penulisan tesis ini masih belum dirasakan bahwa penghapusan regulasi tersebut berdampak efektif pada dunia usaha. Penghapusan pasal penangguhan upah tersebut dirasa efektif bila diterapkan pada masa bukan pandemi seperti pandemi Covid-19. Banyak usaha yang bangkrut dan tutup akibat dari pandemi Covid-19 yang sangat berpengaruh pada sektor ekonomi, ketentuan regulasi yang dihapus mengenai penangguhan upah seharusnya menjadi kebijakan khusus yang dikeluarkan Pemerintah disaat yang mendesak seperti masa pandemi Covid-19 ini.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepastian hukum, kemanfaat, dan keadilan dari ketentuan adanya penghapusan pasal penangguhan upah minimum Kota dan/atau Kabupaten dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagi pengusaha dan buruh ialah dari sudut pandang teori kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan, secara regulasi dan ketentuan peraturan perundang-undangannya, pengahapusan pasal mengenai penangguhan upah pada UU Cipta Kerja tidaklah menyalahi aturan yang ada. Pendekatan dengan teori kepastian hukum, maka regulasi penghapusan pasal tentang penangguhan upah pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dirasa sudah memenuhi kriteria pada peraturan perundang-undangannya. Ketentuan mengenai penangguhan upah pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015 yang tetap menggunakan ketentuan peraturan tersebut dan tidak menghapus adanya penangguhan upah, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan peraturan yang berasaskan Asas *lex posterior derogat legi priori* yang bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang baru meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/ aturan hukum) yang lama. Penarapan asas ini, terdapat ukuran yang pasti dalam menentukan peraturan mana yang merupakan peraturan yang baru, yaitu dengan melihat waktu mulai berlakunya secara kronologis, sehingga untuk penerapannya kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat ketentuan penghapusan penangguhan upah, harus menjadi dasar hukum atau norma yang diacu karena merupakan peraturan perundang-undangan yang terbaru dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disertai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XII/2015, sehingga dengan pendekatan teori kepastian hukum merupakan aturan yang sah secara yuridis. Teori kemanfaatan dan keadilan masih belum dirasakan setelah adanya penelitian lapangan lebih lanjut yang akan terjawab pada permasalahan yang kedua.
2. Efektivitas Penerapan penghapusan pasal penangguhan upah minimum kecuali untuk usaha mikro dalam Undang – Uundang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Cipta Kerja dalam penelitian penulisan tesis ini masih belum dirasakan bahwa penghapusan regulasi tersebut berdampak efektif pada dunia usaha. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hanya dapat dilakukan pada usaha skala mikro sehingga, penghapusan pasal penangguhan upah tersebut dirasa efektif bila diterapkan pada masa bukan pandemi seperti pandemi Covid-19.
3. **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut di atas, dapat disarankan bagi usaha mikro dan kecil sebagai berikut:

1. Saran Bagi Pengusaha Mikro dan Kecil atau Pemberi Kerja

Saran bagi pengusaha agar dapat menyadari dan mengikuti dengan ketentuan regulasi yang ada agar tidak menyalahi aturan dan ikut berempati. Peraturan perusahaan harus selaras dengan ketentuan Pemerintah, agar sama-sama mendapatkan solusi, terutama pada penangguhan upah kepada karyawannya, dengan dihapuskan ketentuan penangguhan upah tersebut, para pengusaha dituntut untuk lebih kreatif dan solutif dalam menjalankan bisnisnya. Pengusaha agar dapat membuat langkah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, seperti dalam menerapkan kebijakan perusahan harus sesuai dengan prosedur perjanjian kerja, ketentuan upah, dan penerapan jam kerja yang tertulis dalam regulasi yang ada.

1. Bagi Buruh atau Pekerja

Saran bagi pekerja agar para pekerja dapat teredukasi tentang bagaimana perkembangan hak dan kewajiban yang sama-sama dimiliki oleh karyawan dan pengusahanya. Edukasi tentang hak dan kewajiban haruslah betul-betul dipahami, khususnya bagi para pekerja yang diasumsikan memiliki keterbatasan akses dalam memahami hak-haknya, namun harus diterapkan bahwa pekerja wajib untuk betul-betul paham akan keduduakan hak dan kewajibannya selama terikat dalam hubungan kerja. Pekerja disarankan untuk dapat mempelajari dan menyerap informasi ketenagakerjaan terbaru yang di dapat dari penyuluhan atau edukasi dari serikat buruh ataupun dari Pemerintah langsung yang dilakukan di kelurahan atau kecamatan.

1. Bagi Pemerintah

Saran bagi Pemerintah dalam hal ini adalah pembuat kebijakan, sebaiknya lebih mempertimbangankan asas kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan pada saat membuat regulasi yang akan diterapkan di masyarakat. Posisi Pemerintah dianggap sebagai pihak yang paling berwenang dalam menentukan kebijakan sehingga perlu menghasilkan kebijakan yang adil bagi seluruh rakyat Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU**

Ansori, Abdul Gafur, 2006, *Filsafat Hukum Sejarah,Aliran Dan Pemaknaan*,

UGM, Yogyakarta.

Asyhadie, Zaeni, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada,

Jakarta.

Budiyono, Tri, 2011, *Hukum Perusahaan*, Griya Media, Salatiga.

Damanik, Sehat, 2006, , *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-*

*Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta.

Dirdjosisworo, Soedjono, 2008, *Hukum Perusahaan Mengenai Bentuk-Bentuk*

*Perusahaan (Badan Usaha) di Indonesia,* Mandar Maju, Bandung.

Djumialdji, FX., 2008, *Perjanjian Kerja,* Sinar Grafika, Jakarta.

E. Fernando M. Manullang, 2007, *Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan*

*Hukum Kodrat dan Anatomi Nilai,* Kompas, Jakarta.

Furchan, A., 2004, *Pengantar Penelitian dan Pendidikan,* Pustaka Pelajar Offset,

Yogyakarta.

Hartono, Sri Redjeki, 2000, *Kapita Selekta Hukum Ekonomi*, Mandar Maju,

Bandung.

Hartono, Sri Redjeki, 2007, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Bayumedia, Malang.

Husni, Lalu, 2004, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Raja Grafindo

Persada, Jakarta.

H. Manulang, Sendjun, 2004, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,*

Rineka Cipta, Jakarta.

Kansil, Christie, 2002, *Hukum Perusahaan Indonesia,* Pradnya Paramita, Jakarta.

Keraf, Sonny, 2003, *Etika Bisnis Tuntunan dan Relevansinya*, Kanisius,

Yogyakarta.

Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan*

*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Sinar Grafika, Jakarta.

Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaaan,* Citra Ardiyanto

Bakti, Bandung.

Kurniawan, 2013 “*Tanggung Jawab Direksi dalam Kepailitan Perseroan*

*Terbatas*”, Mimbar Hukum, Yogyakarta.

Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar,* Pradnya Paramita,

Jakarta.

Muhammad, Abdulkadir, 2002, *Hukum Perusahaan Indonesia,* Citra Aditya

Bakti, Bandung.

Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum,* Citra Aditya

Bakti, Bandung.

Murachmad, Much, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur,*

*Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta.

Purwosutjipto, HMN, 2004, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*,

Djambatan, Jakarta.

Prasetya, Rudhi, 2001, *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas*, Citra Aditya

Bakti, Bandung.

Raharjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum,* Citra Ardiyanto Bakti, Bandung.

Rato, Dominikus, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami*

*Hukum,* Laksbang Pressindo, Yogyakarta

Rusli, Hardjijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang*

*Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Salim,H.S dan Erlis Septiana Nurbani, 2013 , *Penerapan Teori Hukum Pada Tesis*

*dan Disertasi* , Rajawali Press, Jakarta.

Soekardono, 2007, *Hukum Dagang Indonesia,* Dian Rakyat, Jakarta.

Soekardono, 2005, *Hukum Perusahaan,* Grafindo, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*,

Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Soepomo, Imam, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarta.

Soedjono, Wiwoho, 2005, *Hukum Perjanjian Kerja,* Rineka Cipta, Jakarta.

Sugono, Bambang, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum,* PT Raja Grafindo

Persada.

Susanto, Anthon F. 2015, *Penelitian Hukum Transformatif-Partisipatoris,* Setara

Press, Malang.

Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk*

*Perusahaan*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Zainal, Asikin, 2012, *Pengantar Tata Hukum Indonesia,* Rajawali Press, Jakarta.

**PENULISAN HUKUM**

Lukas Holan G, 2021, Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Kota

Yogyakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Mencapai Kebutuhan Hidup Layak, *Tesis,* Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.

Muhammad Johar Fathoni, 2017, Transfer Of Undertakings Protection Of

Employment (Tupe) Dalam Perjanjian Outsourcing*, Tesis,* Fakultas Hukum, Magister Ilmu Hukum, Universitas Airlangga, Surabaya.

Tarsidi, 2019, Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78

Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Di Kota Palembang, *Tesis,* Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Tessa Yulisa Deswi Nurnaningrum2017, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang

Mengalami Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di PT Samitex Sewon Bantul, *Skripsi,* Universitas Gadjah Mada.

Marcus Priyo Gunarto, 2011, Kriminalisasi dan Penalisasi Dalam Rangka Fungsionalisasi Perda dan Retribusi, *Jurnal,* Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

**INTERNET**

Admin, *Pulihkan Ekonomi Pasca Pandemi, Perbankan Punya Peran Krusial,*  <https://www.wartaekonomi.co.id/read322707/pulihkan-ekonomi-pasca-pandemi-perbankan-punya-peran-krusial>. diakses pada 1 Mei 2021.

Setiawan, *Daftar UMR Kota Yogyakarta 2021 Hingga 2015*, <https://upahminimum.com/upah-minimum-kota-yogyakarta-2018.html> , diakses pada 8 Sepetember 2021

**PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tambahan

Lemabaran Negara Nomor 4279.

Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta

Kerja, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Tambahan

Lembaran Negara Nomor 6648.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan,

dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, Menengah, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6619.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah

Minimum, Tambahan Lemabaran Negara Nomor 411.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor Kep231/MEN/2003

Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

1. Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta [↑](#footnote-ref-1)
2. Dosen Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Bisnis dan Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta [↑](#footnote-ref-2)
3. Student of Postgraduate Program in Master of Business and State Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University Yogyakarta [↑](#footnote-ref-3)
4. Lecturers of the Postgraduate Program in Master of Business and State Law, Faculty of Law, Gadjah Mada University Yogyakarta [↑](#footnote-ref-4)
5. Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm 92. [↑](#footnote-ref-5)
6. Admin, *Pulihkan Ekonomi Pasca Pandemi Perbankan Punya Peran Krusial*, <https://www.wartaekonomi.co.id/read322707/pulihkan-ekonomi-pasca-pandemi-perbankan-punya-peran-krusial>. diakses pada hari Sabtu, 1 Mei 2021, pkl. 13.00. [↑](#footnote-ref-6)
7. Tarsidi, 2019, *Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia* Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Di Kota Palembang, *Tesis,* Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. [↑](#footnote-ref-7)
8. Tessa Yulisa Deswi Nurnaningrum2017, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di PT Samitex Sewon Bantul, *Skripsi,* Universitas Gadjah Mada [↑](#footnote-ref-8)
9. Lukas Holan G, 2021, Tinjauan Yuridis Penetapan Upah Minimum Kota Yogyakarta Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Mencapai Kebutuhan Hidup Layak, *Tesis,* Pascasarjana Universitas Gadjah Mada. [↑](#footnote-ref-9)
10. Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 8 [↑](#footnote-ref-10)
11. Salim,H.S dan Erlis Septiana Nurbani, 2013 , Penerapan Teori Hukum Pada Tesis dan Disertasi , Rajawali Press, Jakarta, hlm .375 [↑](#footnote-ref-11)
12. Marcus Priyo Gunarto, 2011 , Kriminalisasi dan Penalisasi Dalam Rangka Fungsionalisasi Perda dan Retribusi, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang, hlm 71 [↑](#footnote-ref-12)
13. Salim H.S dan Erlis Septiana Nurbani, *Op.cit*, hlm.303 [↑](#footnote-ref-13)
14. Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya,* Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 88 [↑](#footnote-ref-14)
15. Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,* PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 57 [↑](#footnote-ref-15)
16. Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaaan,* Citra Ardiyanto Bakti, Bandung, hlm.52 [↑](#footnote-ref-16)
17. FX Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja,* Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 23. [↑](#footnote-ref-17)
18. Wiwoho Soedjono, 2005, *Hukum Perjanjian Kerja,* Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 11. [↑](#footnote-ref-18)
19. FX Djumialdji, *op.cit*, hlm.49 [↑](#footnote-ref-19)
20. FX Djumialdji, *op.cit*, hlm.36. [↑](#footnote-ref-20)
21. *Ibid,* hlm. 37. [↑](#footnote-ref-21)
22. Imam soepomo, 2007, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Djambatan, Jakarta, hlm. 60. [↑](#footnote-ref-22)
23. Imam Soepomo, *op.cit,* hlm.78 [↑](#footnote-ref-23)
24. *Ibid,* hlm. 79. [↑](#footnote-ref-24)
25. Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi,* Mandar Maju, Bandung, hlm 159. [↑](#footnote-ref-25)
26. Muhammad Johar Fathoni, 2017, Transfer Of Undertakings Protection Of Employment (Tupe) Dalam Perjanjian Outsourcing*, Tesis,* Fakultas Hukum, Magister Ilmu Hukum, Universitas Airlangga, Surabaya, hlm 19 [↑](#footnote-ref-26)
27. Lalu Husni, *op.cit,* hlm. 56 [↑](#footnote-ref-27)
28. Hardjijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.88. [↑](#footnote-ref-28)
29. Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 37 [↑](#footnote-ref-29)
30. Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 54. [↑](#footnote-ref-30)
31. Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*,As Publishing, Makassar, hlm 134 [↑](#footnote-ref-31)
32. Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan,* Jambatan, Jakarta, hlm.7. [↑](#footnote-ref-32)
33. Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.57. [↑](#footnote-ref-33)
34. Sukwiaty, et. all., *Ekonomi*, Gramedia, Jakarta, 2006, hlm. 7 [↑](#footnote-ref-34)
35. Zaeni Ashyadie, *Op, Cit*, hlm 67 - 72 [↑](#footnote-ref-35)
36. Lalu Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 155 [↑](#footnote-ref-36)
37. Djumaldi, 2010, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 27 [↑](#footnote-ref-37)
38. Yazid, Afandi, 2009, *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari’ah*, Logung Pustaka, Yogyakarta, hlm, 197. [↑](#footnote-ref-38)
39. Much Nurachmad, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon,&Dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, hlm 21. [↑](#footnote-ref-39)
40. Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Lembaran Negara Nomor 4279. [↑](#footnote-ref-40)
41. Justine T Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi,* Jakarta, PT. Grasindo, hlm, 182. [↑](#footnote-ref-41)
42. Veithzal Rivai & Jauvani Sagala, 2010, *Manjemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT Rineka Cipta, hlm, 101. [↑](#footnote-ref-42)
43. *Op.Cit,* hlm.187 [↑](#footnote-ref-43)
44. Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm, 70 . [↑](#footnote-ref-44)
45. Much Murachmad, , 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta, hlm, 35. [↑](#footnote-ref-45)
46. Dominikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum,* Laksbang Pressindo, Yogyakarta, hlm. 59 [↑](#footnote-ref-46)
47. E. Fernando M. Manullang, 20007, *Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan Hukum Kodrat dan Anatomi Nilai,* Kompas, Jakarta, hlm.90. [↑](#footnote-ref-47)
48. Satjipto Raharjo, 2006, *Hukum Dalam Jagad Ketertiban,* UKI Press, Jakarta, hlm.135 [↑](#footnote-ref-48)
49. Soeroso, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum,* Sinar Grafika, Jakarta, hlm 36. [↑](#footnote-ref-49)
50. Asikin Zainal, 2012, *Pengantar Tata Hukum Indonesia,* Rajawali Press, Jakarta, hlm.14 [↑](#footnote-ref-50)
51. Sonny Keraf, *Etika Bisnis Tuntunan dan Relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 93-94 [↑](#footnote-ref-51)
52. Manullang E.fernando M, 2007, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, Kompas, Jakarta, Hlm.57. [↑](#footnote-ref-52)
53. Ansori,Abdul Gafur, 2006, *Filsafat Hukum Sejarah,Aliran Dan Pemaknaan*, UGM, Yogyakarta, hlm, 89 [↑](#footnote-ref-53)
54. A. Furchan, 2004, *Pengantar Penelitian dan Pendidikan,* Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta, hlm. 54. [↑](#footnote-ref-54)
55. Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum,* PT. Citra Ardiyanto Bakti, Bandung, hlm. 101 [↑](#footnote-ref-55)
56. Soerjoono Soekanto, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm.51. [↑](#footnote-ref-56)
57. Parta Setiawan, [*http://www.gurupendidikan.com/macam-macam-metode-penelitian-hukum/*](http://www.gurupendidikan.com/macam-macam-metode-penelitian-hukum/) , “Macam-Macam Metode Penelitian Hukum”, diakses hari Jumat 13 November 2020 pukul 14.00 WIB. [↑](#footnote-ref-57)
58. Soerjono Soekanto, *op.cit.* hlm 11. [↑](#footnote-ref-58)
59. Zaenudin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum,* Sinar Grafika, hlm 34. [↑](#footnote-ref-59)
60. *Ibid,* hlm.34 [↑](#footnote-ref-60)
61. Romy Hanityo Soemitro, 1985, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 25. [↑](#footnote-ref-61)
62. Soerjono Soekanto dan Sri Pamudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.13. [↑](#footnote-ref-62)
63. Muhamad Idrus, 2009, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Ed. II, Erlangga, Jakarta, hlm. 92. [↑](#footnote-ref-63)
64. Soerjono Soekanto, o*p.cit*, hlm. 12. [↑](#footnote-ref-64)
65. Setiawan, *Daftar UMR Kota Yogyakarta 2021 Hingga 2015*, <https://upahminimum.com/upah-minimum-kota-yogyakarta-2018.html> , diakses Hari Selasa 8 Sepetember 2021, pkl. 13.00. [↑](#footnote-ref-65)
66. Hasil wawancara dengan Ibu Nurmalita selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Indonesia pada tanggal 13Agustus 2021. [↑](#footnote-ref-66)
67. Andreas Febby Unggara, selaku Bagian HR sebagai perwakilan pemilik Manna Kampus Yogyakarta, hasil wawncara pada tanggal 15 Agustus 2021. [↑](#footnote-ref-67)
68. Andreas Febby Unggara, selaku Bagian HR sebagai perwakilan pemilik Manna Kampus Yogyakarta, hasil wawncara pada tanggal 15 Agustus 2021. [↑](#footnote-ref-68)
69. Ibu Rosalina Puspita selaku HRD *Jogja Softlense*, hasil wawancara pada tanggal 16 Agustus 2021 [↑](#footnote-ref-69)
70. Rosalina Puspita selaku HRD *Jogja Softlense*, hasil wawancara pada tanggal 16 Agustus 2021 [↑](#footnote-ref-70)
71. Hasil wawancara dengan Ibu Nurmalita selaku Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Indonesia pada tanggal 13Agustus 2021. [↑](#footnote-ref-71)
72. Gustami Effendy pemilik *Skip Letaher* di Jalan Permadi Nomor UH V/45, Pandeyan, Yogyakarta, hasil wawancara pada tanggal 16 Agustus 2021. [↑](#footnote-ref-72)
73. Gustami Effendy pemilik *Skip Letaher* di Jalan Permadi Nomor UH V/45, Pandeyan, Yogyakarta, hasil wawancara pada tanggal 16 Agustus 2021. [↑](#footnote-ref-73)
74. Gustami Effendy pemilik *Skip Letaher* di Jalan Permadi Nomor UH V/45, Pandeyan, Yogyakarta, hasil wawancara pada tanggal 16 Agustus 2021. [↑](#footnote-ref-74)