

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja

Di Indonesia, perlindungan terhadap masyarakat telah jelas dijamin oleh ketentuan yuridis bahkan konstitusi mengatur perlindungan tersebut. Perlindungan yang dijamin bukan hanya dari aspek keselamatan fisik melainkan pada aspek perlindungan hak warga negara. Dalam hal ini, orientasi perlindungan yang diharapkan adalah perlindungan yang bertumpu pada hak pekerja demi memperjuangkan serta mempertahankan kehidupannya. Perlindungan hak tersebut salah satunya yakni, berkaitan dengan perlindungan terhadap hak pekerja untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan dan keadilan.

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

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

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

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

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Ketentuan Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tentunya sejalan dengan tujuan upah pekerja, yaitu kesejahteraan. Sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 31 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa :

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

Berdasarkan kedua ketentuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hak upah pekerja merupakan hal fundamental yang harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya hak upah terhadap pekerja memberikan dampak kesejahteraan terhadap pekerja dan juga hal demikian mampu untuk mencegah potensi terjadinya kesalahpahaman antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Selain itu, secara yuridis pemenuhan atas hak upah pekerja juga telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Itulah sebabnya, karena mengingat Indonesia adalah negara hukum maka pengusaha atau pemberi kerja wajib untuk bertindak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bukan hanya pengusaha atau pemberi kerja saja yang harus menjalankan amanat peraturan perundang-undangan, melainkan pekerja atau buruh pun diwajibkan untuk taat dan menjalankan ketentuan perundang-undangan.

Ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa :

Pasal 5 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Sementara Pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Dalam ketentuan penjelasan Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih mempertegas bahwa yang dimaksudkan dengan Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang

sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sementara itu, dalam ketentuan penjelasan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan instruksi kepada pengusaha untuk senantiasa memperhatikan hak dan kewajiban pekerja atau buruhnya tanpa adanya tindakan diskriminatif. Menurut penulis, salah satu hak yang harus dipenuhi pengusaha, yaitu hak upah pekerja yang harus dipenuhi tanpa diskriminasi. Upah yang diberikan diharapkan mampu memenuhi penghidupan pekerja atau buruh dengan layak dan mencapai tahap hidup yang sejahtera.

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

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

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

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut secara eksplisit menjelaskan bahwa pekerja atau buruh berhak memperoleh upah kerja yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Dalam hal upah pekerja yang sesuai dengan prinsip kemanusiaan ditetapkan berdasarkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Dimana dengan adanya kebijakan tersebut maka akan memberikan perlindungan terhadap hak upah pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud Pasal 88 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, dan sebagainya. Pemerintah menetapkan suatu kebijakan tentunya harus berdasarkan pada kebutuhan hidup yang layak dan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan Pasal 89 ayat (1), (2), dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa :

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota; dan
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Pasal 89 ayat (1), (2), dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih jelas menjelaskan tentang penetapan upah minimum yang ditentukan berdasarkan wilayah baik provinsi atau kabupaten/kota serta berdasarkan sektoral wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Penetapan upah minimum terorientasi pada rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa untuk menetapkan upah minimum terhadap pekerja atau buruh tidak serta merta merupakan kewenangan mutlak dari pengusaha atau pemberi kerja, melainkan secara administratif, terdapat Dewan Pengupahan dan/atau Bupati/Walikota sebagai pemegang kekuasaan untuk memberikan rekomendasi terhadap jumlah upah minimum yang berlandaskan pada komponen kebutuhan hidup layak masyarakat terutama pekerja atau buruh.

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

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

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

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

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

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

Ketentuan Pasal 90 hingga Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan instruksi yang diberikan kepada pengusaha atau pemberi kerja untuk memenuhi kewajibannya, yakni menjamin hak upah

pekerjanya. Dalam hal ini pengusaha dilarang untuk melakukan pembayaran upah terhadap pekerjanya di bawah ketentuan minimum yang telah diatur dalam undang-undang. Pengusaha atau pemberi kerja diperintahkan untuk melakukan penangguhan jika terjadi ketidakmampuannya untuk membayar upah pekerjanya.

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

Sementara itu, ketentuan Pasal 93 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
 - a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :
- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;

- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa :

“Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”.

Dalam hal ini, ketentuan antara Pasal 93 dan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan ketentuan yang mengatur bahwa upah pekerja atau buruh harus tetap dibayarkan meskipun pekerja atau buruh tersebut tidak dapat hadir dan melaksanakan pekerjaannya yang tentunya berdasarkan pengecualian sebagaimana termaktub dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan ketentuan Pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hak upah pekerja atau buruh tidaklah bersifat mutlak, melainkan harus berdasarkan aturan sebagai pengecualiannya untuk tetap mendapatkan hak atas upah tersebut.

Ketentuan ini juga semakin memperjelas adanya hak pengusaha atau pemberi kerja untuk tidak memberikan hak upah terhadap pekerja atau buruh yang tidak termasuk dalam kategori sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal

93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya ketentuan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut semakin memberi kejelasan mengenai jumlah upah kerja yang terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan.

Ketentuan Pasal 95 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Fokus pada pengaturan Pasal 95 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih berorientasikan pada sanksi dari akibat yang ditimbulkan oleh kesengajaan atau kelalaian tindakan baik pekerja atau buruh maupun

pengusaha atau pemberi usaha. Selain itu, ketentuan Pasal ini juga mempertegaskan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja untuk menyelesaikan pembayaran hak upah kerja terhadap para pekerja atau buruhnya terlebih dahulu.

Ketentuan Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak”.

Orientasi ketentuan Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merupakan ketentuan mengenai mekanisme upaya penuntutan hak yang lebih tepatnya mengatur tentang waktu kadaluwarsanya penuntutan tersebut. Hal tersebut berarti bahwa pekerja atau buruh diberikan tenggang waktu untuk menuntut hak upah kerjanya jika dinilainya tidak sesuai dengan aturan. Tenggang waktu yang diberikan kepada pekerja atau buruh untuk mengajukan tuntutan atas hak upah kerjanya, yaitu selambat-lambatnya 2 tahun sejak timbulnya hak.

Sementara itu, ketentuan Pasal 98 ayat (1), (2), dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai :

(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk

pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/ Bupati/Walikota.

Ketentuan Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini memberikan penjelasan mengenai alur pemberian saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan. Secara singkat-padat-jelas, ketentuan Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini merupakan prosedural mengenai mekanisme penetapan kebijakan upah kerja serta struktur keanggotaan Dewan Pengupahan. Namun, ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata cara kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksudkan diatur lebih konkrit dalam Keputusan Presiden.

Mengingat bahwa upah kerja merupakan hak yang harus diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh haruslah berdasarkan pada prinsip kemanusiaan dan keadilan serta memberikan dampak bagi

kesejahteraan pekerja atau buruh. Oleh karena itu ketentuan Pasal 99 hingga Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan suatu upaya untuk melindungi pekerja atau buruh agar hak upah kerjanya memberikan kesejahteraan kepadanya. Berikut adalah ketentuan Pasal-Pasal tersebut :

Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 100 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan :

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha- usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dengan adanya ketentuan Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut maka hak upah, kesejahteraan, prinsip kemanusiaan, dan prinsip keadilan terhadap pekerja atau buruh dapat terpenuhi. Sehingga akan memberikan kepastian, kemanfaatan, dan keadilan kepada elemen yang bersangkutan, yang tentunya hal tersebut sejalan dengan tujuan adanya hukum itu sendiri.

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

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

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

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

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

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

Upah ditetapkan berdasarkan :

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

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

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

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

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

- (1) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh.

(2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

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

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

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

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

Berdasarkan ketentuan pasal-pasal di atas maka dapat disimpulkan bahwa pasal-pasal di atas memuat tentang ketentuan mengenai kewajiban pengusaha atau pemberi kerja untuk membayarkan hak upah pekerja yang sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Selain itu, pada pasal-pasal di atas juga mengatur tentang jangka waktu upah kerja harus dibayarkan.

Ketentuan Pasal 23 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan tentang :

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan.
- (2) Peninjauan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal di atas lebih mengatur tentang peninjauan upah kerja secara berkala guna penyesuaian harga kebutuhan hidup serta peningkatan produktivitas kerja yang tentunya berdasarkan pada kemampuan perusahaan.

Sementara itu, ketentuan Pasal 24 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

“Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”.

Ketentuan tersebut tentunya merupakan ketentuan yang memberikan sanksi kepada pekerja atau buruh agar tidak sewenang-wenang untuk tidak bekerja. Adapun pengecualian terhadap pekerja atau buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya tetapi berhak mendapatkan upah kerja diatur dalam

pada Pasal 93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 24 ayat (2), (3), (4), dan (5) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hal demikian tentunya memberikan rasa keadilan terhadap pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ketentuan Pasal 33 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menegaskan tentang :

“Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh

melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Ketentuan Pasal 34 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa :

(1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas:

- a. Upah pokok; dan
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai Upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.

(2) Dalam hal Pengusaha memberikan Upah tanpa tunjangan, dasar perhitungan uang pesangon dihitung dari besarnya Upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Beberapa Pasal di atas mengatur tentang kewajiban pengusaha atau pemberi kerja untuk melakukan pembayaran atas hak upah kerja terhadap pekerja atau buruh yang tidak menjalankan pekerjaannya dengan pengecualian sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Ketentuan Pasal 37 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

- (1) Pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pernyataan pailit oleh pengadilan maka Upah dan hak-hak lainnya dari Pekerja/Buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Hak-hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya setelah pembayaran para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Ketentuan pasal di atas mengatur tentang kewajiban pengusaha atau pemberi kerja untuk memberikan hak upah kerja kepada pekerja atau buruh dalam kondisi perusahaan dinyatakan pailit.

Ketentuan Pasal 38 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

“Apabila Pekerja/Buruh jatuh pailit, Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari Upah dan segala pembayaran yang timbul dari Hubungan Kerja yang harus dibayarkan”.

Ketentuan Pasal 39 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menegaskan bahwa :

“Apabila uang yang disediakan oleh Pengusaha untuk membayar Upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah pengadilan maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari jumlah Upah yang harus dibayarkan”.

Ketentuan pasal ini masih mempunyai keterkaitan dengan Pasal 38 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun, pasal ini merupakan ketentuan yang mengatur persentase maksimum terhadap penyitaan harta perusahaan yang ditetapkan tidak boleh melebihi 20 persen dari jumlah upah yang harus dibayarkan kepada pekerja atau buruh.

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

Terdapat sekitar 1.600 perusahaan yang berada di bawah naungan Diskentrans Kota Yogyakarta. Secara persentase, belum ada catatan bahwa adanya pekerja yang mengajukan keberatan atas pemberian upah kerja oleh

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

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

Dengan demikian, berdasarkan data empiris di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengusaha atau pemberi kerja tidak melakukan tindakan sewenang-wenang kepada pekerja atau buruh baik dalam hal penyaluran upah kerja maupun perlakuan yang sewenang-wenang. Oleh karena itu, penulis berpandangan bahwa pelaksanaan penyaluran upah kerja yang terdiri dari upah pokok, upah tanggungan, upah lembur, dan sebagainya serta perlakuan kemanusiaan terhadap pekerja di Kota Yogyakarta masih tergolong relevan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal demikian dapat dilihat dari sangat kurangnya bahkan tidak adanya persentase yang memuat terkait

pengaduan penyimpangan-penyimpangan tersebut.⁴⁶ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada satu pun perusahaan yang memberikan upah terhadap pekerja atau buruh di bawah ketentuan upah minimum. Maka dengan demikian, para pengusaha dapat dikatakan telah menjalankan regulasi sebagaimana mestinya.

3. Ketentuan Sanksi Pidana dan Sanksi Administratif dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur tentang pemberian sanksi yang berupa sanksi pidana dan sanksi administratif guna melindungi hak upah pekerja atau buruh. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak hanya sekedar pelaksanaan serta merta saja. Melainkan harus adanya suatu penegasan yang merupakan sanksi jika terjadi penyimpangan dalam proses pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan. Berikut adalah ketentuan sanksi pidana dan sanksi administratif dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Ketentuan Pasal 183 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Rabu, 24 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB, di kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan Pasal 184 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal

82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Ketentuan Pasal 186 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan mengatur tentang :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Ketentuan Pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Ketentuan Pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Ketentuan Pasal 189 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

“Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh”.

Ketentuan Pasal 183 hingga Pasal 189 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pemberian sanksi pidana kepada pelanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini tentunya semakin memberikan perlindungan terhadap hak upah pekerja.

Sementara itu, ketentuan Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa :

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan- ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa :
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;

- c. Pembatasan kegiatan kerja;
 - d. Pembekuan kekuatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatasan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. Pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan penegasan terhadap sanksi yang berupa sanksi administratif terhadap pelaku pelanggaran atau kejahatan terhadap ketentuan undang-undang serta hak dan kewajiban.

Selain itu, PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pun mengatur tentang pemberian sanksi administratif terhadap pengusaha atau pemberi kerja. Berikut adalah ketentuan BAB VIII mengenai Sanksi Administratif sebagaimana termaktub dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan :

Ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur tentang :

- (1) Sanksi administratif dikenakan kepada Pengusaha yang:

- a. Tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2);
 - b. Tidak membagikan uang servis pada usaha tertentu kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2);
 - c. Tidak menyusun struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) serta tidak memberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3);
 - d. Tidak membayar Upah sampai melewati jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
 - e. Tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53; dan/atau
 - f. Melakukan pemotongan Upah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. Teguran tertulis;
 - b. Pembatasan kegiatan usaha;
 - c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - d. Pembekuan kegiatan usaha.

Ketentuan Pasal 60 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa :

- (1) Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 kepada Pengusaha.
- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari:
 - a. Pengaduan; dan/atau
 - b. Tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.
- (3) Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan Pasal 61 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

“Pengusaha yang telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) tidak menghilangkan kewajibannya untuk membayar hak Pekerja/Buruh”.

Ketentuan Pasal 62 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa :

“Menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) kepada Menteri”.

Berkaitan dengan pengaturan pada pasal-pasal di atas, maka penulis berkesimpulan bahwa sanksi administratif yang termaktub dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini ditujukan kepada pengusaha atau pemberi kerja agar senantiasa menunaikan kewajibannya, yakni memenuhi dan menghargai hak pekerja atau buruh, yakni hak upah kerja. Oleh karena itu, yang berwenang untuk memberikan sanksi administratif terhadap pengusaha atau pemberi kerja, yaitu Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif tersebut.

Pengenaan sanksi administratif kepada pengusaha atau pemberi kerja tidaklah dilakukan secara serta merta, melainkan harus melalui prosedur legal yang sesuai dengan ketentuan peraturan seperti adanya pengaduan dan/atau tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Dari aspek inilah yang kemudian menjadi bahan pertimbangan pihak yang berwenang untuk mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha

atau pemberi kerja. Namun, meskipun dalam PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini telah mengatur sanksi administratifnya, PP ini tidak mengatur terkait tata cara pemberian sanksi administratif. Bahkan, berkaitan dengan tata cara pengenaan sanksi administratif kepada pengusaha atau pemberi kerja diatur lebih lanjut dalam ketentuan Peraturan Menteri.

B. Faktor Penghambat terhadap Perlindungan Hukum Atas Upah Pekerja

Pada sub-bab ini penulis menggunakan analisis yang berasal dari data empiris, yaitu berdasarkan pada hasil wawancara penulis terhadap pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta (Diskentrans Kota Yogyakarta). Berikut adalah penjabaran hasil penelitian yang telah ditempuh penulis :

1. Pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pengusaha

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

tentang hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Hal tersebut tentunya memberikan gambaran bahwa pengusaha dan pekerja saling memiliki hubungan hak dan kewajiban.

Selain itu, agar masyarakat luas mengetahui terkait penetapan kebijakan upah minimum pekerja, maka melalui Diskentrans Kota Yogyakarta melakukan kegiatan sosialisasi guna mewujudkan efektivitas terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bersangkutan serta efektivitas terhadap pemenuhan hak dan kewajiban baik pengusaha atau pemberi kerja maupun pekerja atau buruh. Terkait dengan kemasifan pelaksanaan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini Diskentrans Kota Yogyakarta tidak memiliki data. Data yang berkaitan dengan hal tersebut berada di arsip Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Diskentrans DIY). Begitupun dengan Standar Operasional Prosedural (SOP), dalam hal ini SOP atau aturan main dalam menjalankan dinamika ketenagakerjaan tidak diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Akan tetapi sejauh ini, pihak Diskentrans Kota Yogyakarta tidak pernah menerima pengajuan penangguhan hak upah minimum, khususnya pada tahun 2019 ini. Hal ini berarti bahwa secara legal formal, baik pengusaha atau pemberi kerja bahkan perusahaan tidak ada yang menyatakan atas ketidak mampuannya

untuk melaksanakan upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.⁴⁷

Dalam hal pemberian perlindungan pemerintah Kota Yogyakarta melalui Diskentrans Kota Yogyakarta hanya sekedar memberikan pembinaan dan sosialisasi saja. Berkaitan dengan pengawasan dan penegakan hukumnya merupakan wilayah kerja pemerintah provinsi melalui Diskentrans DIY. Oleh karena perlindungan hukum terhadap hak upah kerja pekerja atau buruh dapat diajukan kepada Pengawas Ketenagakerjaan Diskentrans DIY. Tentunya hal ini telah sejalan dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang dimana dalam kedua aturan tersebut menyatakan bahwa yang berwenang untuk menindak lanjuti tindakan penyimpangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, yaitu domain Gubernur selaku kepala daerah tingkat provinsi.

Berkaitan dengan upaya hukum yang dilakukan oleh pemerintah Kota Yogyakarta melalui Diskentrans Kota Yogyakarta, hanyalah sebatas memfasilitasi serta membantu mengkoordinasikan antar pengadu dengan pihak Diskentrans DIY. Hal ini tentunya merupakan garis koordinatif kerja yang harus ditaati oleh pihak birokrasi guna menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan bermartabat sesuai dengan prinsip (*Good Governance*). Dengan demikian,

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Rabu, 24 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB, di kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

penulis berkesimpulan bahwa perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja telah dilaksanakan dengan memperhatikan mekanisme dan pola koordinatif yang sesuai dengan aturan perundang-undangan.

Sementara itu, pola perlindungan hukum terhadap hak upah kerja harus bertumpu pada prosedur sebagaimana telah diatur dalam ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, bagi pengawas dalam melaksanakan pengawasan terhadap upah minimum dapat melakukan pemeriksaan ke perusahaan sehingga tidak perlu menunggu keluhan dan/atau aduan dari pihak pekerja atau buruh. Jika pengawas telah menemukan adanya pihak perusahaan yang membayar di bawah upah minimum maka pengawas akan membuat nota pemeriksaan sebagai bahan pendukung untuk ditindak lanjuti oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).⁴⁸

2. Kedudukan yang Tidak Seimbang antara Perusahaan dan Pekerja

Berkaitan dengan faktor yang menjadi penghambat penegakan hukum terhadap perlindungan hak upah kerja, yaitu berkaitan dengan adanya ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan. Hal ini berarti bahwa posisi tawar

⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Rabu, 24 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB, di kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

pekerja di Kota Yogyakarta tergolong rendah. Sehingga secara hukum ekonomi, antara penawaran dan permintaan terjadi tumpang tindih.⁴⁹

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

⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Pihak Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Rabu, 24 Juli 2019, Pukul 08.00 WIB, di kantor Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta