

Pemberian Upah di Perusahaan X Ditinjau dari Ketentuan Upah Minimum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Muhammad Rifqi Hakim*, Rini Irianti Sundary

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*Muhammad.rifqihakim@gmail.com, rinisundary@gmail.com

Abstract. According to Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, Article 88A paragraph 4 states: "Wage regulations established based on agreement between the Employer and the Worker/Labor or Trade Union must not be lower than the wage regulations stipulated in statutory regulations." The method used in this study is descriptive qualitative, with a juridical approach where law is examined from the perspective of internal elements and the legal norms that are the subject of the study. In this research, library materials and other relevant materials are used. The data collection technique employed is library research sourced from secondary data, consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials. The analysis method used is qualitative analysis. The results of the study indicate that the government has regulated wage standards for each region by determining the provincial minimum wage (UMP) and detailed regulations in the relevant law and regional regulations.

Keywords: *Wage, job creation law, justice.*

Abstrak. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 88A ayat 4 yang berisi "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." Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan metode pendekatan yuridis dimana hukum dikaji dari sudut pandang internal dan norma-norma hukum yang menjadi subjek kajiannya, dalam penelitian ini yang digunakan adalah bahan pustaka sekaligus bahan lain yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah menggunakan penelitian kepustakaan yang bersumber dari data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Metode analisis yang dipakai adalah metode analisis kualitatif, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah telah mengatur mengenai pengupahan bagi setiap daerah dengan menentukan upah minimum provinsi (UMP) dan pengaturan secara detail dalam undang-undang sekaligus peraturan daerah yang bersangkutan

Kata Kunci: *Upah, undang-undang cipta kerja, keadilan.*

A. Pendahuluan

Bidang ketenagakerjaan Indonesia dari tahun-ketahun mengalami peningkatan, sedangkan untuk penawaran terhadap tenaga kerja justru tidak seimbang dengan jumlah tersedianya pekerjaan. Bagi perusahaan, upah mempengaruhi tingkat harga, yang pada gilirannya mempengaruhi akibat perluasan dan pemerataan kesempatan kerja. Gaji yang lebih tinggi akan mengakibatkan tingginya produk yang di buat. Mahalnya harga produk mempengaruhi kemampuan daya saing perusahaan di pasar, yang juga berarti mempengaruhi perluasan dan pemerataan peluang pekerjaan yang dapat disediakan oleh perusahaan. Selain itu, masih banyak permasalahan pada kebijakan penggajian. Permasalahan tersebut antara lain 1) tingkat gaji yang masih di bawah standar persyaratan fisik minimum. 2). Terdapat perbedaan yang sangat mencolok antara besaran gaji tertinggi dengan upah terendah yang diterima pekerja. 3). Perbedaan-perbedaan ini terjadi baik secara regional, sektor dan subsektor yang menyebabkan terjadinya perbedaan rasio upah. Ketiga permasalahan di atas disebabkan oleh ketidakseimbangan jumlah pegawai dan lowongan. Selain itu, terdapat ketimpangan kualitas atau kualitas pekerjaan.

Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang berada dalam angkatan kerja dan menginginkan pekerjaan, namun belum mendapatkan pekerjaan tersebut, Selain itu, Human Development Index (HDI) juga digunakan untuk mengklasifikasikan apakah suatu negara termasuk dalam kategori negara berkembang, negara berkembang, atau negara terbelakang. Itulah yang menjadi ukuran pengaruh kebijakan perekonomian terhadap negara, Gaji merupakan salah satu sumber pendapatan, apabila sumber pendapatan tersebut berkurang atau tidak berubah, maka kesejahteraan juga menurun atau tidak berubah, dan hal ini tentunya akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan. Kemiskinan Gaji yang diberikan sebenarnya cukup rendah, meski secara nominal angka tersebut cukup tinggi.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 88A ayat 4 yang berisi “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.” Melihat undang-undang tersebut itu menandakan bahwa perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja maupun buruh, yang dimana perusahaan tidak boleh memberi upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum dalam peraturan perundang-undangan.

Namun pada kenyataannya di daerah kota cimahi sendiri menurut disnaker naik 7,73 persen dari Rp 3.272.688 pada tahun 2022 menjadi Rp 3.514.093,25 untuk tahun 2023, namun di kota cimahi PT X yang memberi upah di bawah upah minimum provinsi (ump). Kasus yang penulis ambil dimana PT X ini memberikan upah yang cukup rendah kisaran Rp 1.000.000- Rp 1.500.000 dan dari pihak PT.X memotong upah para karyawan sekitar 43%, Maka berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul yakni: “Pemberian Upah di Perusahaan X Ditinjau dari Ketentuan Upah Minimum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”.

B. Metodologi Penelitian

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, dimana hukum dikaji dari sudut pandang internal dan yang menjadi subjek kajiannya adalah norma-norma hukum. Dalam peneliti yang digunakan adalah bahan pustaka atau bahan lain yang berkaitan dengan penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagaimana Pemberian Upah Yang Dilakukan Oleh PT. X Berdasarkan Ketentuan Upah Minimum Kota Cimahi Ditinjau Dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Upah merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang mewajibkan pengusaha atau majikan untuk melakukan suatu perbuatan yakni memberikan upah kepada pekerja tersebut. Menurut K Bartens “Hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat. Hak untuk menerima upah tersebut melekat pada diri pekerja

karena hubungan hukum yang didasari antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan hukum yang didalamnya terdapat kewajiban pekerja untuk bekerja sebelum menerima upah dari pengusaha. Berbicara tentang hak pekerja atas upah.

Undang-Undang Cipta Kerja melibatkan upaya dalam menciptakan lapangan kerja dengan melalui kolaborasi, perlindungan, dan pengembangan koperasi serta usaha kecil dan menengah. Selain itu, undang-undang ini bertujuan untuk memperluas peluang investasi, memfasilitasi kelancaran bisnis, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya publik oleh pemerintah pusat. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong pertumbuhan perusahaan kunci dan mempercepat perkembangan sektor publik. Santjipto Raharjo mengemukakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum adalah sebagai berikut :

1. Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut pemilik atau subyek dari hak. Ia juga disebut orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran hak.
2. Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelasi.
3. Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan. Hal ini dapat disebut isi dari hak.
4. Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak.
5. Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya.

Upah sebagai hak normatif pekerja diatur dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang 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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Upah tersebut sebagaimana dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dibagi menjadi beberapa komponen upah yang terdiri atas :

1. Upah tanpa tunjangan;
2. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Perumusan UU Cipta Kerja dilakukan dengan harapan dapat menyelesaikan problematik perekonomian Indonesia yang kian menurun, pertumbuhan ekonomi yang sedang mengalami penurunan dan hanya mencapai tingkat sekitar 5 persen saat ini dianggap belum memadai untuk menghindari risiko Middle Income Trap (MIT). Middle income trap merupakan suatu keadaan ketika negara berhasil mencapai tingkat pendapatan menengah tetapi tidak dapat keluar dari tingkatan tersebut untuk menjadi negara maju.

Pemerintah memiliki tanggung jawab penting dalam merumuskan kebijakan baru yang menggalakkan investasi. Dalam hal penggajian atau upah pekerja, pertumbuhan ekonomi dianggap sebagai fondasi untuk meningkatkan kondisi kerja serta peningkatan pendapatan. UU Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Dengan lahirnya UU Cipta Kerja melahirkan polemik baru di masyarakat, cukup banyak masyarakat yang protes dan melakukan demonstrasi terhadap proses disahkannya UU Cipta Kerja. Hal ini berhubungan kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9 I/PUU-XVIII/2020 yang memberi mandat kepada Presiden untuk melakukan perbaikan melalui penggantian UU Cipta Kerja. Perbaikan tersebut termanifestasi dalam bentuk Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Dimana dalam Perppu Cipta Kerja tersebut berisi penggantian atas beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, dimana salah satunya adalah persoalan ketenagakerjaan.

UU Cipta Kerja menghilangkan ketentuan pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan

sekaligus mempercabang pasal 88 menjadi pasal 88C. Tertuang dalam pasal 88C ayat (1) yang menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” selanjutnya dalam pasal 88C ayat (2) yang menyatakan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Diksi kata “dapat” memberikan anggapan bahwa gubernur berpotensi untuk menghiraukan penetapan upah minimum kabupaten/kota, karena penetapannya bersifat tidak wajib yang berpotensi memberikan dampak kepada buruh/pekerja dalam penerimaan upah yang kurang.

Ketentuan dalam pasal 88 ayat 2 juga dinilai hanya memberikan kewajiban upah minimum Provinsi sedangkan upah minimum di Kabupaten/Kota bersifat pilihan atau opsional. Namun, di antara ketiga jenis upah minimum tersebut, upah minimum Provinsi memiliki nilai terendah, mengingat upah minimum Kabupaten/Kota harus ditetapkan dengan nilai yang lebih tinggi dari upah minimum Provinsi. Oleh karena itu, upah minimum Provinsi tidak sepenuhnya mencerminkan standar kehidupan yang layak di suatu Kabupaten/Kota. Hal ini dapat menyebabkan disparitas dalam kondisi ekonomi-sosial antara Kabupaten/Kota yang berbeda di dalam suatu Provinsi. Selain itu ketentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang memiliki syarat tertentu dapat mengakibatkan potensi merugikan pekerja karena dapat mengurangi penghasilan pekerja di sektor masing-masing.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan di lapangan kenyataannya PT X yang berada di Kota Cimahi yang masih memberikan upah di bawah upah minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat Sebesar Rp1.986.670 dan Upah Minimum Kota (UMK) Cimahi sebesar Rp3.514.093,25,. Namun yang terjadi PT X ini memberikan upah yang cukup rendah kisaran Rp 1.000.000- Rp 1.500.000 dan dari pihak PT.X memotong upah para karyawan sekitar 43% dengan alasan yang tidak penulis dapatkan. Sedangkan, Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 88A ayat 4 yang berisi “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.” Melihat isi pasal tersebut menandakan bahwa perusahaan wajib membayar upah sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja maupun buruh, yang dimana perusahaan tidak boleh memberi upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum dalam peraturan perundang-undangan.

Perihal ketentuan pengupahan juga diatur ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan ini jika ditarik dari struktur hierarki pertimbangan kebijakannya merujuk kepada UU Cipta Kerja. Pada pasal 76 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 juga mengatur perihal sanksi administratif kepada pihak-pihak yang tidak menjalankan amanat UU Cipta Kerja dalam ketentuan pengupahan. Berdasarkan beberapa tinjauan yuridis yang mengatur tentang ketentuan pengupahan khususnya pada UU Cipta Kerja di atas memuat beberapa aspek dalam kekuatan hukum dalam penetapan upah minimum, khususnya pada penetapan UMP dan UMK di suatu wilayah. Dari aspek peraturan, denda, larangan, hingga sanksi administratif dapat disimpulkan bahwa landasan hukum ketentuan penetapan upah minimum UU Cipta Kerja telah mencakup semua aspek kekuatan hukum secara substansi Undang-Undang yang dapat mencakup semua pihak yakni pemerintah, pengusaha, dan buruh/pekerja.

Pemberian Upah menjadi hal pokok yang perlu diperhatikan karena Upah yang cukup merupakan suatu hal yang primer bagi buruh agar dapat menghidupi keluarganya secara wajar. Ketentuan mengenai kebijakan pengupahan diatur secara lebih spesifik didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Upah minimum dibedakan secara regional. Setiap provinsi di Indonesia memiliki standard upah minimum berbeda yang dihitung berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Berdasarkan Perppu Cipta Kerja Pasal 88c ayat (4) Kebijakan mengenai upah minimum dibuat oleh Gubernur setiap tahunnya dengan menetapkan upah minimum kabupaten atau kota tertentu berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini PT. X yang berkedudukan di Kota Cimahi merupakan subjek penelitian yang didasari oleh ketidakpastian upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan UMP Jawa Barat dan UMK. Diketahui bahwa untuk karyawan perusahaan di PT X perbulannya memperoleh gaji sebesar Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000.

Bila ditinjau dari ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Cimahi pada tahun 2023 yakni sebesar Rp 3.514.093,25, Akan tetapi upah yang diberikan oleh PT. X sebesar Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000 kepada buruh/pekerja pada perusahaan tersebut sangat jauh dari ketentuan UMK yang berlaku. Hal ini adalah salah satu pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan pengupahan yang dijelaskan pada pasal 88A ayat (4) yang berbunyi : “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”.

Dalam pasal 88E ayat (2) disebutkan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum”. Bila ditinjau dalam regulasi pemberian upah minimum pada UU Cipta Kerja tersebut dapat kita ketahui bahwa PT. X telah melanggar ketentuan upah minimum yang diberikan kepada buruh/pekerja yang diperkuat dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Penetapan UMK 2023.

Pada pokoknya, segala penetapan upah minimum telah dibuat sedemikian rupa dan diperhitungkan secara matang serta telah didiskusikan bersama-sama antara perwakilan pekerja atau buruh, dengan perwakilan pengusaha dan pemerintah setempat. Maka dari itu, pemberian upah di bawah upah minimum jelas akan merugikan buruh. Konsekuensi lanjutan dari pemberian jaminan mendapatkan hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan bagi setiap pekerja di Indonesia maka diaturlah adanya ketentuan upah minimum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahkan ada sanksi pidana yang digunakan untuk memperkuat jaminan perlindungan bagi pekerja agar tidak mendapatkan upah di bawah minimum.

Bagaimana Sanksi Yang Diberikan Kepada PT X Yang Memberikan Upah Dibawah Ketentuan Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 E ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja yang berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” juncto Pasal 185 yang diperbarui dalam UU Cipta Kerja berisi :

1. 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), dan Pasal 160 ayat (4), 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.

Dalam ketentuan tersebut, disebutkan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan tersebut, 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). Pidana minimum khusus merupakan suatu pengecualian, yaitu untuk delik-delik tertentu yang sangat merugikan, membahayakan, atau meresahkan masyarakat dan delik-delik yang dikualifisir atau diperberat oleh akibatnya, seperti contohnya penerapan pidana minimum khusus pada tindak pidana korupsi. Dengan adanya penerapan ini di ketentuan delik pembayaran upah di bawah upah minimum tersebut, dapat diartikan bahwa delik ini merupakan delik dengan bobot berat yang sangat merugikan pekerja dan masyarakat, yang mana seharusnya pemidanaan dalam delik ini harus lebih efektif. Maka, apabila telah ada kesepakatan mengenai pengupahan antara pengusaha dengan pekerja lebih rendah dari UMK atau UMP atau bertentangan dengan peraturan perundang undangan, kesepakatan itu batal demi hukum dan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

D. Kesimpulan

Pelanggaran dan kebijakan hukum mengenai upah minimum yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap pekerja/buruh harus sesuai atas kesepakatan antara kedua belah pihak yang dimana upah tersebut merupakan suatu hak yang melekat pada diri pekerja karena adanya suatu hubungan hukum yang didalamnya terdapat kewajiban pekerja dan pengusaha. Hal ini telah diformulasasikan oleh pemerintah dengan adanya regulasi baru bahwasanya perusahaan tidak boleh memberi upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan sesuai dengan perundang-undangan Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 88E ayat (2) dan diperkuat dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Penetapan UMK 2023. Bahwa ketentuan pemberian upah telah ditentukan oleh pemerintah melalui undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. yang dimana upah yang diterima oleh pekerja harus sesuai dengan ketentuan undang-undang tersebut namun pada kenyataannya PT X ini memberikan upah yang cukup rendah dengan kisaran Rp 1.000.000- Rp 1.500.000 dan dari pihak PT.X memotong upah para karyawan sekitar 43% yang seharusnya Rp 3.514.093,25 untuk tahun 2023, namun di kota cimahi PT X yang memberi upah di bawah upah minimum kota (umk).

Upaya hukum pemberian upah pekerja yang dibayar lebih rendah dari upah minimum dapat dikategorikan sebagai Perselisihan Hak yang dapat diselesaikan dengan melakukan beberapa upaya seperti jalur bipartit (perundingan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial) Jalur Tripartit/Media (penyelesaian perselisihan antara buruh dengan perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.) dan terakhir dengan Jalur Pengadilan Hubungan Industrial (pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial). Upaya hukum terhadap PT X yang memberikan upah dibawah ketentuan upah minimum, Namun jika merujuk pada pasal 88E ayat 2 Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” juncto Pasal 185 yang diperbarui dalam UU Cipta Kerja berisi : “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), dan Pasal 160 ayat (4), 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)”.

Daftar Pustaka

- [1] Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- [2] Ika Atikah, S. *Metode Penelitian Hukum*. Haura Utama, Sukabumi, 2022.
- [3] Mangaraja Manurung, Emmi Rahmawita Nasution, Rahmat, Rizky Hamsyah, “*Dampak UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Hubungan Antar Perusahaan Dengan Karyawan Di Desa Prapat Janji*”, Rambate : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol. 2 No. 1, Juni 2022.
- [4] Muhamad Erwin, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2023.
- [5] Nur Alfiyani, *Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja*, An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Volume: 14 Nomor: 02 Edisi, Manado Desember 2020.
- [6] Otti Ilham Khair, “*Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*”, WIDYA PRANATA HUKUM Vol. 3, No. 2, September 2021.
- [7] Saprudin, “*Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Ksebijakan Pengupahan*”, Bagian Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, 2017.
- [8] Shinta Setya Ningrum, “*Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Upah Minimum Terhadap Jumlah Penduduk Miskin Di*

Indonesia Tahun 2011-2015”

- [9] Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 15, No. 2, Desember 2017.
- [10] Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta, 2010.
- [11] Adhy Rhadian, “Disnaker Kota Cimahi Perusahaan Patuhi UMK 2023”, cimahikota.go.id,
- [12] Tri Jata Ayu Pramesti, S.H., Bolehkan menyepakati upah minimum?, Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menyepakati-upah-di-bawah-upah-minimum-lt5118a676ad68c/>.
- [13] Pengikatan, P., Beli, J., Yang, O., Dhubungkan, S., Jawab, T., Alfiyyah, N., Furi, S., Ruddy, M. R., & Suriaatmadja, T. T. (2024). A R T I C L E I N F O. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i1.4526>
- [14] Azalya Kyla Saffanah Senok. (2022). Analisis Yuridis Tindak Pidana Korupsi yang Dilakukan oleh Jaksa Pinangki. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 41–45. <https://doi.org/10.29313/jrih.v2i1.962>
- [15] Furi, S. A., & Ruddy, M. R. (2024). Perjanjian Pengikatan Jual Beli dengan Objek yang Sama Dhubungkan dengan Tanggung Jawab Notaris. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 4(1), 37–44. <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i1.4526>
- [16] Ravy Yuristiawan, & Muliya, L. S. (2022). Akibat Hukum Wanprestasi Pre-Order oleh Perusahaan Sepeda Ditinjau dari Buku III KUHPerdara. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 113–120. <https://doi.org/10.29313/jrih.v2i2.1461>