

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Penetapan Upah Dibawah Upah Minimum di PT X Kota Tangerang berdasarkan Permenaker No 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Jo UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Faris Al Suddes*, Deddy Effendy

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

*farisalsuddes14@gmail.com, pmbmbng.deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. The government has issued Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, which regulates the obligations of business actors to fulfill the right to minimum wages for workers. Seeing the fact that in Indonesia in the last 3 years it has been highlighted on social media with the case of the discovery of giving wages below the district/city minimum wage in South Tangerang City without doing so in accordance with the applicable UMK Determination Policy. This research aims to determine the legal protection for workers regarding the granting of wage rights below the UMK according to the Minister of Manpower Regulation Number 18 of 2022 concerning Determination of Wages for 2023 in conjunction with Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. This research uses a normative juridical approach method with descriptive research specifications. analytical and uses Secondary data types. The results of this research conclude that legal protection for workers who receive wages below the minimum wage can be provided with legal measures which can basically be carried out through preventive and repressive legal protection as a means of legal protection for workers according to Minister of Manpower Regulation No. 18 of 2022 concerning Wage Determination in 2023 in conjunction with Law no. 6 of 2023 concerning Job Creation.

Keywords: *Legal Protection for Workers, Provision of Wages below the District/city Minimum Wage, Minimum Wage Determination.*

Abstrak. Pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang didalamnya mengatur mengenai kewajiban pelaku usaha untuk melakukan Pemenuhan hak upah minimum bagi pekerja. melihat kenyataannya bahwa di Indonesia belakangan 3 tahun ini tersorot di media sosial dengan kasus ditemukannya Pemberian Upah dibawah Upah Minimum kabupaten/kota yang terdapat di Kota Tangerang Selatan dengan tanpa melakukannya sebagaimana Kebijakan Penetapan UMK yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan hukum terhadap Pekerja atas Pemberian hak upah dibawah UMK menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Tahun 2023 Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian Deskriptif analitis dan menggunakan jenis data Sekunder. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Perlindungan hukum bagi Pekerja yang menerima upah dibawah Upah Minimum dapat diberikan Upaya hukum yang pada dasarnya dapat dilakukan melalui perlindungan hukum Preventif dan Refresif sebagai sarana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja menurut Permenaker No. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Tahun 2023 Jo UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: *Perlindungan hukum Pekerja, Pemberian Upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota, Penetapan Upah Minimum.*

A. Pendahuluan

Dewasa ini, banyak sekali subyek hukum penyandang pelaku usaha baik perseorangan, badan usaha, badan hukum atau tidak, yang melakukan kegiatan atau aktifitas ekonomi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan untuk kepentingan dirinya (Apriatni, T.t). Pelaku usaha dalam hal ini tentu memerlukan tenaga kerja untuk membantu operasional dalam usahanya agar tertangani secara efektif dan efisien sehingga pelaku usaha baik perseorangan ataupun badan usaha tersebut dapat terbantu dan berjalan dengan baik.

Meskipun adanya teknologi yang semakin pesat perkembangannya tentu beberapa bagian dari pekerjaan sudah tergantikan oleh mesin dengan kecanggihannya yang dapat mengerjakan sesuatu hal yang sebelumnya dikerjakan oleh manusia yang bisa jadi dikerjakan memerlukan waktu yang lama, tetapi tetap saja mesin yang digunakan dalam kegiatan perekonomian suatu badan usaha tidak dapat berjalan tanpa peran tenaga kerja manusia sehingga dibutuhkan kontrol mengenai itu karena mesin butuh dioperasikan dan diaplikasikan oleh tenaga kerja manusia. (Saputra, *et al.* 2021) hal ini Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penjabaran dari pada UUD 1945 tersebut Berdasarkan UU No 6 Tahun 2023 Tentang cipta Kerja pada pasal 88 yaitu :

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;Upah minimum; struktur dan skala Upah;Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran Upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka (30) menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dapat diberikan 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. Maka dari itu pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja yang nilainya tidak boleh dibawah Upah Minimum, hal itu sesuai Pasal 90A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pada prinsipnya telah mengatur bahwa pengusaha dilarang memberikan Upah dibawah dari Upah Minimum (Djumaialdji, 2006)(.

Sistem pengupahan di Indonesia tentu sudah diciptakan sedemikian rupa dengan perhitungan dan pertimbangannya dari berbagai aspek diantaranya kelayakan, kecukupan dan lain lain sehingga tujuannya dapat menciptakan Masyarakat yang berada dalam kehidupan yang Sejahtera sebagai mana terdapat dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia khususnya mengenai pengupahan yang dispesifikasikan dalam PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Suhartini, T.t).

Dalam hal ini, terdapat kasus pelanggaran terhadap ketentuan perundang undangan yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, terdapat permasalahan hukum mengenai hak pekerja khususnya mengenai upah yang harus dibayarkan sesuai standart upah minimum Kabupaten/kota yang sudah ditentukan berdasarkan otonomi Kabupaten/Kota sesuai kebutuhan yang didaerah setempat.

kasus tersebut ada pada PT X Kota Tangerang, PT X Kota Tangerang ini melakukan perbuatan yang secara hukum dengan tidak membayar upah sesuai Upah Minimum Kota kepada para pekerjanya padahal mengacu pada pasal 90B UU No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa hanya Perusahaan kategori Usaha Minimum Kecil dan Menengah (UMKM) yang boleh membayar Upah dibawah Upah Minimum berdasarkan perhitungan persentase

tertentu.

Di tahun 2021 Gaji dari PT X tersebut terbilang Rp. 150.000 perhari sedangkan menurut Upah Minimum Kota Di Tangerang bayaran yang seharusnya pada tahun 2021 itu sekitar Rp. 163.923,654 Perhari, Hal ini tentu secara yuridis bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. PT X dimintai kejelasan atau klarifikasinya mengenai permasalahan ini sehingga kuasa hukum buruh yang dipimpin langsung oleh Chairul Aman, SH.MH dan didampingi oleh anggota kuasa hukum lainnya seperti, Moh. Lukito Probowo, SH.MH, M. Anwar, SH, Slamet Riadi, SH, Arman Suparman, SH.MH, Rando Vittorio Hasibuan SH, M. Risvan Whana Putra, SH dan dua orang perwakilan pekerja yaitu Arminah dan Sitimasitoh dan dimoderatori oleh H. Mohamad Oji, SE selaku Kasie Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) mengajak pihak PT X melalui perwakilan yaitu Irmadini sebagai HRD untuk berunding mengenai permasalahan kasus ini, yang tahap demi tahap seperti bipartit sampai tripartit pun tidak direspon aspirasi para pekerja tersebut oleh pihak PT X Kota Tangerang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang tidak mendapatkan upah sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Upah Minimum Kota Di PT X Kota Tangerang ditinjau dari Permenaker No 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Jo UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja di PT X Kota Tangerang?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini Untuk mengetahui Perlindungan hukum dari pemerintah mengenai tidak terpenuhinya Hak Upah Minimum Kota bagi pekerja di Tangerang Pada PT X Kota Tangerang ditinjau dari Permenaker No 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Jo UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu secara yuridis normatif, dalam penelitiannya menggunakan Spesifikasi Penelitian deskriptif analitis yang menggunakan bahan hukum primer dan sekunder sebagai bahan hukum utama dalam penulisan hukum ini.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini adalah teknis kepustakaan (Library Research). Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang berhubungan dengan Perlindungan hukum atas pemberian upah dibawah upah minimum.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Penetapan Upah Dibawah Upah Minimum Di PT X Kota Tangerang Berdasarkan Permenaker no. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 Jo UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Indonesia merupakan negara hukum berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) UUD Tahun 1945, sebagai Negara yang berlandaskan atas hukum tentunya Indonesia memiliki kewajiban untuk melaksanakan hukum baik dari segi penegakan maupun memberikan perlindungan hukum kepada setiap masyarakatnya. Perlindungan hukum pada dasarnya dapat diartikan sebagai perlindungan akan hak dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum.

Berkaitan dengan Perlindungan hukum, Menurut CST Kansil, Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Dalam konteks Hukum Ketenagakerjaan, Menurut Imam Soepomo perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan terhadap tenaga kerja agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesesuaian ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.

Imam Soepomo, Membagi Perlindungan Tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang

- cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
 3. Perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka melanggar ketentuan yang berlaku dan dapat dikenakan sanksi.

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha. Dalam praktiknya diperlukan intervensi dari pemerintah dalam menangani permasalahan dibidang ketenagakerjaan seperti salah satunya Mengenai Upah Minimum, yang menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik (Hadjon, 1987). Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, salah satunya mengenai kasus ini mengenai Hak Upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerja seseorang (Keraf, 1998).

Menurut Philipus M. Hadjon yang menjadi landasan agar suatu produk hukum terutama pada bidang ketenagakerjaan mengenai Hak Pekerja tidak dilanggar mutlak oleh pengusaha karena satu dan lain hal yang menjadi celah terbuka untuk dilakukannya pelanggaran oleh pengusaha tersebut berdasarkan teori Perlindungan Hukum sekurang kurangnya ada dua macam. Yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif berdasarkan pendapat philipus yaitu perlindungan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan suatu perbuatan. Dengan intervensi dari Pemerintah melalui produk hukumnya, dapat mencegah suatu pelanggaran yang terjadi dalam masyarakat.
2. Perlindungan hukum represif berdasarkan pendapat Philipus yaitu Perlindungan hukum terhadap Masyarakat dengan menindak subyek hukum yang melakukan pelanggaran sehingga dapat menjaga keseimbangan Masyarakat yang mengalami gangguan. Karena ditangani langsung oleh pengadilan administrasi dan pengadilan umum maka hal ini disebut dengan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukum tambahan lainnya, untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah (Hadjon, 1987) .

Sanksi yang Berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja

Istilah dari sanksi adalah hukuman, artinya suatu beban hukum yang diberikan atau dijatuhkan kepada orang-orang yang melakukan perbuatan yang dilarang atau bertentangan dengan hukum, baik bersifat kejahatan maupun pelanggaran. Sanksi yang merupakan Upaya perlindungan hukum represif ini menjadi bagian yang tidak dipisahkan dalam sebuah kebijakan, tanpa adanya sanksi yang tegas hukum hanyalah norma yang rentan dilanggar.

Mengenai sanksi bagi pelaku usaha yang tidak Melaksanakan Kebijakan Kewajiban Pengupahan yang berlaku bagi Pelaku usaha yang memenuhi kualifikasi untuk memberikan Upah Minimum Kota dengan kata lain bukan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Dalam Pasal 90A dan 90B UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, mengatur para Pengusaha yang telah memenuhi kualifikasi untuk memenuhi kewajiban Pemberian Upah Minimum Pasal 90A sebagai berikut: Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 90B sebagai berikut :

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.

Konsekuensi apabila kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 90A tersebut dilanggar, maka pelaku usaha tersebut dapat dikenakan sanksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sanksi yang didapatkan oleh pelaku usaha tersebut dapat berupa: sanksi administrasi dan sanksi pidana.

Sanksi Administratif

Denda administratif yaitu kewajiban membayar sejumlah uang tertentu, denda administratif diberikan kepada pelaku usaha apabila pelaku usaha tersebut telah melanggar Pasal 90 UU Ketenagakerjaan Indonesia, dalam hal ini yang berwenang dalam memberikan denda administratif kepada pelaku usaha ialah Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang (Disnakertrans). Mengenai jumlah denda sanksi administratif selanjutnya akan diatur berdasarkan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, yaitu denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Sanksi Administratif ; Denda Administratif

Denda administratif yaitu kewajiban membayar sejumlah uang tertentu, denda administratif diberikan kepada pelaku usaha apabila pelaku usaha tersebut telah melanggar Pasal 90 UU Ketenagakerjaan Indonesia, dalam hal ini yang berwenang dalam memberikan denda administratif kepada pelaku usaha ialah Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang (Disnakertrans). Mengenai jumlah denda sanksi administratif selanjutnya akan diatur berdasarkan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, yaitu denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Sanksi Pidana

Sanksi Pidana dapat diberikan kepada pelaku usaha yang tidak melaksanakan kewajiban memberikan Upah Minimum, Pelaku usaha yang tidak mengindahkan Kebijakan Upah Minimum sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 90A diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan dapat dipidana dengan pidana penjara singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun.

Adapun Peraturan pemerintah yang menanggulangi pelanggaran kebijakan pengupahan di Indonesia, untuk diberikannya teguran teguran sesuai dengan runtutan hierarki ketentuan isi pasal tersebut secara terstruktur, dengan harapan dapat menyadarkan Perusahaan tersebut agar menaati kebijakan Pengupahan Indonesia. Yaitu pada Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Tepatnya pada Pasal 79 pada bagian sanksi administratif yaitu :

Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau Pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:

1. teguran tertulis;
2. pembatasan kegiatan usaha;
3. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
4. pembekuan kegiatan usaha.

Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap, Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf merupakan peringatan

tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha, Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:

1. Pembatasan kapasitas produksi barang dan /atau jasa dalam waktu tertentu; dan /atau
2. Penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.

Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu. Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan /atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

Tanggung jawab Pengusaha atas jasa atau pemanfaatannya terhadap pekerja adalah kewajiban yang mutlak untuk diberikannya imbalan imbalan tertentu, tentunya telah diatur pada Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia yang pada pasal 90A dasarnya dilarang memberikan upah dibawah upah minimum yang ditetapkan bagi Pengusaha yang memenuhi kualifikasi, dan apabila terdapat pelanggaran atas ketentuan yang berlaku yang mana tidak memberikan upah minimum oleh Perusahaan maka dapat dimintai pertanggungjawaban atas pelanggarannya tersebut sebagaimana pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian mengenai perlindungan hukum, dengan adanya kasus tidak dipenuhinya hak upah minimum bagi pekerja pada Perusahaan tertentu padahal Perusahaan tersebut telah memenuhi kualifikasi untuk melakukan kewajiban yang telah diperintahkan oleh peraturan ketenagakerjaan Indonesia mengenai pengupahan, telah memperlihatkan bahwasannya pelaku usaha tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum.

Terkait dengan adanya pelanggaran oleh pelaku usaha yang merugikan Pekerja karena berkaitan dengan keterikatannya, kerugian dalam hal ini yakni pemenuhan hak upah yang seharusnya pemberiannya tersebut berada pada taraf standart yang sudah ditetapkan oleh kebijakan daerah yang tidak lepas dari perhitungan dan pertimbangannya. Dasarnya Pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku usaha yaitu PT X kota Tangerang merupakan pelanggaran yang serius yang secara langsung berdampak pada kehidupan manusia karena hal ini berkaitan dengan kecukupan atau kelayakan dan kesejahteraan masyarakat sehingga harus diberikan perlindungan hukum dengan Upaya Upaya hukum yang dapat ditempuh untuk menjaga dan memelihara agar Masyarakat dalam konteks ini Hak Pekerja mengenai Upah Minimum dengan layak dan sejahtera.

PT X Kota Tangerang, diketahui permasalahan hukumnya pada tahun 2021 yaitu adanya ketidaksesuaian penerapan kebijakan yang menyangkut hak upah minimum pekerja yang kemudian baru tersorot dimedia sosial karena adanya kebijakan yang membuat para pekerja merasa keberatan. Awal mula kasus ini dimulai pada saat adanya keputusan dari Perusahaan itu sendiri yaitu implementasi untuk memindahkan sebagian Pekerja di PT X Kota Tangerang ke PT X Cabang dari pada PT X kota Tangerang ini di Subang. Pemindahan atau Pemutasian ini akhirnya mendapat respon dari para pekerja yang mana bersedia untuk dipindahkan ke cabang perusahaan di Subang Jawa Barat dengan catatan semua keperluan hidup di antaranya biaya pindah, biaya kontrak rumah dan biaya pindah sekolah untuk anak semuanya menjadi tanggung jawab pihak perusahaan, dan pihak perusahaan tidak menurunkan gaji yang sudah tetap diterima selama ini,

Aspirasi dari para pekerja ini tidak mendapatkan respon dari Perusahaan, melainkan muncul kebijakan baru yang dikeluarkan oleh Perusahaan yaitu adanya penurunan gaji terhadap pekerja yang bekerja di PT X Kota Tangerang ini dan memberikan penawaran apabila tidak sepakat atas kebijakan penurunan gaji tersebut dipersilahkan untuk mengundurkan diri.

PT X Kota Tangerang ini telah melakukan perbuatan yang secara hukum dengan tidak membayar upah sesuai Upah Minimum Kota kepada para pekerjanya dapat dilakukan upaya hukum dari para pekerja melalui disnakertrans untuk permasalahan upaya penyelesaian hubungan industrialnya dalam hal ini Hak upah minimum. Sampai sekarang di tahun 2023 permasalahan tersebut belum ada perkembangannya lagi.

Di tahun 2021 Gaji dari PT X tersebut terbilang Rp. 150.000 perhari, sedangkan menurut Upah Minimum Kota Di Tangerang bayaran yang seharusnya pada tahun 2021 itu

sekitar Rp. 163.923,654 Perhari. Dan UMK Kota Tangerang Selatan tahun 2023 mengalami kenaikan 6,34 persen dari tahun sebelumnya (2022 yang berkisar 4.280.214) Kini, UMK Kota Tangerang Selatan ditetapkan menjadi Rp 4.551.451. hal ini Tentu secara yuridis bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Indonesia jika Pembayaran mengenai Hak upah di PT X Kota Tangerang setiap tahunnya tidak sesuai dengan perkembangan kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Tangerang.

Pada tanggal 31 Agustus 2021, 81 Pekerja yang diwakili oleh 2 orang yaitu Arminah dan Sitimasitoh didampingi kuasa hukum datang untuk memenuhi undangan dari kantor Disnaker Kota Tangsel di Jalan Puspiptek, Serpong, Kecamatan Setu, Untuk rencananya melakukan Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni dengan bipartit, sampai tripartit dengan jalur mediasi dengan pihak dari PT X kota Tangerang dengan harapan mencapai titik kesepakatan dengan upaya hukumnya melalui tripartit tersebut. Dengan Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam UUPPHI dari Bipartit-Tripartit (Mediasi), gagal untuk mencapai kesepakatan. Sampai tahun 2023 belum ada perkembangan lebih lanjut mengenai kasus tersebut.

Sehubungan dengan kasus di atas, maka upaya Perlindungan hukum Refresif dalam konteks permasalahan ketenagakerjaan mengenai Perlindungan Hak Upah Minimum Pekerja terdapat pemberian sanksi yang dapat diberikan kepada Pengusaha yang sudah melakukan hubungan hukum dengan pekerja dan memperkerjakannya tetapi kewajibannya mengenai pemberian Hak Upah Minimum tidak didasarkan pada kebijakan sebagaimana dalam Permenaker No. 18 Tahun 2022 Jo UU No. 6 Tahun 2023 Tentang cipta Kerja yang dimanifestasikan dengan kebijakan daerah mengenai penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota tersebut dapat berupa pemberian sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha (PP No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan), hingga kepada pemberian sanksi pidana kepada Pelaku usaha diatur dalam Pasal 185 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dapat dipidana dengan pidana penjara singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau jumlah denda sanksi administratif yaitu paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Sehingga dengan adanya Pemberian Upah dibawah Upah Minimum yang tentu melanggar ketentuan Pengupahan ketenagakerjaan Indonesia yang berlaku, mengakibatkan Perlindungan Tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup tidak terpenuhi dengan baik dan benar, dalam konteks ini Pemberian Upah tetapi dibawah Upah Minimum. Dengan kata lain Perlindungan ekonomis Tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud oleh Imam Soepomo tidak dilaksanakan dengan baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian atau analisis yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diambil simpulan sesuai dengan identifikasi masalah yang diteliti:

Perlindungan hukum terhadap Pekerja yang menerima Upah Minimum tidak sesuai Kebijakan Penetapan Upah Minimum Kota Tangerang Selatan menurut Permenaker No. 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Tahun 2023 Jo UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, dapat dilakukan melalui Perlindungan hukum Preventif dan Refresif, Perlindungan hukum Preventif yaitu adanya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang telah dibuat dan disepakati sehingga memiliki kewajiban sebagaimana UU Ketenagakerjaan dalam konteks ini mengenai Pemberian Upah Minimum, kemudian perlindungan hukum Refresif yaitu pemberian sanksi administratif hingga pidana kepada pengusaha.

Daftar Pustaka

- [1] Apriatni Ep, *Kewirausahaan Sukses Menjalankan Usaha*, Undip PAK Reposit, Ttp, T.t.
- [2] Endeh Suhartini (Dkk), *Politik Hukum Sistem Pengupahan*, PT Rajawali Buana, Depok, T.t.
- [3] F.X. Djumaidji, *Perjanjian Kerja*, Tnp, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- [4] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1980.

- [5] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987.dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya
- [6] Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, Kanisius, Yogyakarta, 1998.
- [7] Rudi Saputra, Tutiek Retnowati, “Kajian Yritis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum”, *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol.8, No. 3, 2021.
- [8] Anonymous, “Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli” <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>.
- [9] Nur Hayati, “Sembilan Orang Buruh PT Lestari Busana AnggunMahnkota Ciputat dan Tujuh Kuasa Hukumnya dari Chairul Aman dan Partners Datangi Kantor Disnakertrans”. <https://persindonesia.com/2021/08/26/sembilan-orang-buruh-pt-lestari-busana-anggunmahkota-ciputat-dan-tujuh-kuasa-hukumnya-dari-chairul-aman-dan-partners-datangi-kantor-disnakertrans/>
- [10] Aohmad Al Fiqri, “Gaji numpang lewat': Cerita buruh yang tak pernah merasakan upah minimum”, <https://www.alinea.id/nasional/gaji-numpang-lewat-cerita-buruh-yang-tak-pernah-merasakan-upah-minimum-b2cDV98x6>
- [11] Erizka Permatasari,S.H.,“Bolehkah Menggaji Karyawan di Bawah Upah Minimum karena Pendapatan Perusahaan Menurun?”, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-menggaji-karyawan-di-bawah-upah-minimum-karena-pendapatan-perusahaan-menurun-lt54707e58be701/>
- [12] Singgih Wiryo, ”Sah, UMK Tangerang 2021 Naik Rp. 63.000, Jadi Rp. 4,2 Juta,” <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/11/22/08394831/sah-umk-tangerang-2021-naik-rp-63000-jadi-rp-42-juta>
- [13] Muhammad Idris, “*UMR Tangerang 2023: Kota Tangerang, Tangsel, dan Kabupaten*” <https://money.kompas.com/read/2023/01/12/105719326/umr-tangerang-2023-kota-tangerang-tangsel-dan-kabupaten?page=all>.
- [14] Arifah Hidayat, Diana Wiyanti, & Makmur. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Anggota Koperasi BMT Rindu Alam yang Dananya Disalahgunakan Pengurus. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 21–24. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2113>
- [15] Baldwin Orvalla, & Eka Juarsa. (2023). Pertanggungjawaban Pidana Anggota Densus 88 dalam Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Dihubungkan dengan Pasal 340 KUHP. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 107–110. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i2.2873>
- [16] Nurrulia Sherena, Z., & Sri Imaniyati, N. (2023). Tanggung Jawab Pelaku Usaha terhadap Kerugian Konsumen Akibat Iklan yang Memuat Informasi Tidak Benar Atas Produk Skincare yang Diperdagangkan melalui E-Commerce (Vol. 01). <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>