



KAJIAN YURIDIS TERKAIT PENENTUAN BESAR UPAH PEKERJA BERDASARKAN PASAL 88 C UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Agus Surya Manika

Fakultas Hukum, Universitas Dwijendra

E-mail : surya.maneeka@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2022

Diterima: 12 Juli 2022

Terbit: 1 Agustus 2022

Keywords:

Wages, Workers, Job Creation

Abstract

Article 88C paragraph (2) of the Employment Creation Law which states that the governor can set a district/city minimum wage under certain conditions. So if further observed the use of the word "can" in Article 88 C Paragraph (2) causes multiple interpretations. Based on the description of the background above, the author can formulate two problems, namely How is the Wage System Arrangement in the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower which has been changed to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? And how is the determination of workers' wages based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? the type of legal research used is normative. To analyze the legal materials that have been collected, several analytical techniques are used, namely description techniques, interpretation techniques, evaluation techniques, and argumentation techniques. The conclusion of this research is that the regulation of the wage system in Law No. 11 of 2020 concerning job creation is that the type of wages is reduced, then the component of decent living is not included where the Job Creation Act is, and the length of service is not considered. Then the determination of the amount of wages for workers based on article 88 c of Law No. 11 of 2020 concerning job creation is that the Job Creation Law only provides for the obligation to set minimum

wages at the provincial level, while at the district/city level it is optional or optional.

Kata kunci:

Upah, Pekerja, Cipta Kerja

Corresponding Author:

Agus Surya Manika

e-mail :

surya.maneeka@gmail.com

Abstrak

Pasal 88C ayat (2) UU Cipta Kerja yang menyebut gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Sehingga jika diamati lebih lanjut penggunaan kata “dapat” dalam Pasal 88 C Ayat (2) menyebabkan terjadinya multitafsir. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas maka penulis dapat merumuskan dua permasalahan yaitu Bagaimanakah Pengaturan Sistem Pengupahan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? Dan Bagaimanakah Penetapan upah pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? jenis penelitian hukum yang digunakan adalah bersifat normatif. Untuk menganalisa bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan maka dipergunakan beberapa teknik analisis yaitu teknik deskripsi, teknik interpretasi, teknik evaluasi, dan teknik argumentasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Pengaturan sistem pengupahan dalam Undang – undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja adalah jenis upah dikurangi, kemudian komponen hidup layak tidak dimasukkan dimana Undang-Undang Cipta Kerja, dan masa kerja tidak dipertimbangkan. Kemudian penetapan besar upah pekerja berdasarkan pasal 88 c Undang – undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja adalah UU Cipta Kerja hanya memberikan kewajiban penetapan upah minimum di tingkat provinsi, sedangkan di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan.

@Copyright 2022.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan dalam pembangunan nasional merupakan faktor dinamika penting untuk menentukan laju pertumbuhan perekonomian baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif maupun sebagai konsumen. Ketidakseimbangan dalam penyebaran penduduk antar daerah atau wilayah mengakibatkan tidak proporsionalnya penggunaan tenaga kerja.(F. Winarni, 2016, p. 89)¹

Pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan adagium ini nampaknya biasa saja seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan (L. Husni, 2013, p. 75).²

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha (Asri Wijayanti, 2010, p. 6).³

Demokrasi dalam suatu bidang ketenagakerjaan yang membuat para tenaga kerja sadar akan hak-hak dan kewajibannya termasuk dalam memilih jenis pekerjaan, lapangan kerja, maupun lokasi pekerjaan yang diinginkan serta sesuai dengan kemampuannya tanpa adanya diskriminasi. Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang dirumahkan dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Di lain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah

¹ F. Winarni, 2016, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Pustaka Widyatama, Yogyakarta, hlm.89.

² L. Husni, 2013, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Cet:II*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.75.

³ Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 6.

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Akan tetapi dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membuat system pengupahan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan dimana sistem pengupahan terhadap tenaga kerja diatur dalam pasal 88 C ayat (1) dan Ayat (2) berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana dalam Pasal 88C Ayat (1) menyebutkan gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan Pasal 88C Ayat (2) yang menyebutkan gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

Menurut Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) penggunaan kata “dapat” dalam penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) sangat merugikan buruh. Karena penetapan UMK bukan kewajiban, bisa saja gubernur tidak menetapkan UMK. Hal ini akan mengakibatkan upah murah. Kita ambil contoh di Jawa Barat, untuk tahun 2019, UMP Jawa Barat sebesar Rp 1,8 juta. Sedang UMK Bekasi sebesar Rp 4,2 juta. Jika hanya ditetapkan UMP, maka nilai upah minimum di Bekasi akan turun. Dengan kata lain, berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja mengembalikan kepada rezim upah murah. Hal yang sangat kontradiktif, apalagi Indonesia sudah lebih dari 75 tahun merdeka. Apalagi ditambah dengan dihilangkan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (UMSK dan UMSP), karena Undang-Undang No 11 Tahun 2020 menghapus Pasal 89 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dihilangkannya UMSK dan UMSP sangat jelas sekali menyebabkan ketidakadilan. Bagaimana mungkin sektor industri otomotif seperti Toyota, Astra, dan lain-lain atau sektor pertambangan seperti Freeport, Nikel di Morowali dan lain-lain, nilai Upah Minimum nya sama dengan perusahaan baju atau perusahaan kerupuk. Itulah sebabnya, di seluruh dunia ada Upah Minimum Sektoral yang berlaku sesuai kontribusi nilai tambah tiap-tiap industri terhadap pendapatan per kapita negara.

Selain itu dalam Pasal 88C ayat (1) UU Cipta Kerja yang menyebut gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan Pasal 88C ayat (2) UU Cipta Kerja yang menyebut gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Sehingga jika diamati lebih lanjut penggunaan kata “dapat” dalam Pasal 88 C Ayat (2) menyebabkan terjadinya multitafsir yang dimana dengan penggunaan kata “dapat” tersebut menyebabkan Penetapan upah minimum kabupaten dan kota seolah-olah bukan sebuah kewajiban bagi pemerintah daerah.

PERUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas yakni :

1. Bagaimanakah Pengaturan Sistem Pengupahan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

2. Bagaimanakah Penetapan upah pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan jawaban dan guna menguraikan masalah yang diangkat, maka jenis penelitian hukum yang digunakan adalah bersifat normatif yaitu penelitian yang menekankan pada kesenjangan norma yang terjadi, analisis normatif ini terutama menggunakan bahan-bahan kepustakaan dan peraturan perundang-undangan sebagai sumber bahan penelitiannya (Amirudin & Zainal Asikin, 2008, p. 166).⁴

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan. Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi (Peter Mahmud Marzuki, 2007, p. 97).⁵ Dalam penelitian ini pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berpangkal dari pendekatan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini terdapat bahan-bahan hukum yang terdiri dari: 1) Bahan hukum primer, yaitu berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan permasalahan yang diangkat. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan meliputi: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, buku-buku hukum, hasil penelitian, pendapat para pakar, dan jurnal-jurnal hukum, dan 3) Bahan hukum tersier, Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara menelaah dan meneliti data pustaka seperti bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Pencatatan terhadap bahan-bahan temuan dalam studi kepustakaan ini perlu dilakukan secara teliti dan jelas, pencatatan ini juga dilakukan secara menyeluruh terhadap bahan-bahan yang ada relevansinya dengan penelitian (Bambang Waluyo, 2009, p. 50).⁶

Untuk menganalisa bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan maka dipergunakan beberapa teknik analisis yaitu : 1) Teknik deskripsi, dengan menggunakan teknik ini peneliti menguraikan secara apa adanya terhadap suatu kondisi atau posisi dan proposisi-proposisi hukum atau non-hukum, 2) Teknik interpretasi berupa penggunaan jenis-jenis penafsiran dalam ilmu hukum seperti analogi dan penafsiran gramatikal, 3) Teknik evaluasi merupakan penilaian berupa tepat atau tidak tepat, setuju atau tidak setuju, benar atau salah, sah atau tidak sah oleh peneliti terhadap suatu pernyataan rumusan norma, keputusan, baik yang tertera dalam bahan primer maupun dalam bahan hukum sekunder, dan 4) Teknik

⁴Amirudin dan Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 166.

⁵Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, hlm. 97.

⁶Bambang Waluyo, 2009, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 50.

argumentasi berupa pernyataan- pernyataan yang berasal dari pemikiran atau analisis penulis yang dituangkan dalam bentuk tulisan.

PEMBAHASAN

Pengaturan Sistem Pengupahan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Menurut Menteri Tenaga Kerja Undang-Undang Cipta Kerja ini disahkan, dilatarbelakangi oleh sejumlah hal penting, yakni pertama tentang lapangan kerja yang berpindah ke luar negeri, kedua daya saing yang relatif rendah bagi pekerja bila dibandingkan dengan negara lain, ketiga semakin tingginya penduduk yang tidak ataupun juga belum bekerja, keempat terjebaknya Indonesia pada pendapatan menengah.

Belum selesai dengan permasalahan akibat adanya pandemi, perusahaan dihadapkan dengan masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan keluarnya undang-undang cipta kerja ini. Pekerja memiliki definisi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain (Gusti Ngurah Bagus Adhiguna et al., 2020).⁷ Masalah yang sangat penting bagi seorang pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan adalah saat dia mengalami pemutusan kerja. Berakhirnya hubungan kerja merupakan masalah besar karena mengakibatkan kehilangan mata pencaharian bagi kehidupannya yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja maupun keluarganya. Sebagai Negara berkembang, Indonesia dituntut untuk melakukan inovasi dan berkreasi untuk meningkatkan daya saing. Tak dapat dipungkiri bahwa demi peningkatan daya saing, pemerintah perlu mengatur dengan membuat peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum dalam memperbaiki iklim berusaha yang mencerminkan keadilan.

Undang-undang Cipta Kerja mengubah sejumlah 82 undang-undang, dimana undang-undang tersebut termasuk di dalamnya mengubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memperhatikan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memiliki beberapa perbedaan mendasar didalam pasal-pasalnya dalam hal mengatur perlindungan hukum terhadap para pekerja yang ada di Indonesia.

Salah satu pokok perubahan dalam sistem pengupahan tenaga kerja dalam *omnibus law* tersebut adalah penghitungannya kini mengacu satuan waktu dan hasil. Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

⁷ Adhiguna, I. G. N. B., Sudiarmaka, K., & Adnyani, K. S. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penambangan Pasir Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Desa Sebudi Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem). *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, 1(2), 95-107.

1. Jenis upah dikurangi

Ketentuan Pasal 88 ayat (3) dalam UU Ketenagakerjaan diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja sehingga berbunyi sebagai berikut:

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- g. dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Sebelumnya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (3) berbunyi sebagai berikut :

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 pekerjaannya;
- 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 upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Undang-undang Cipta Kerja, terdapat beberapa poin yang hilang dari Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu poin tentang upah karena tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

2. Komponen hidup layak tidak dimasukkan

Pada Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (4) ketentuan tentang penetapan upah minimum bagi pekerja berbunyi sebagai berikut:

“Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”

Sementara dalam UU Cipta Kerja, ketentuan tentang penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 88D, yang sebelumnya tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan, dan berbunyi sebagai berikut.

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

- (1) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- (3) Perbedaan standar penetapan upah minimum antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja adalah pada poin kebutuhan hidup layak.

Undang-undang Ketenagakerjaan menyebut bahwa salah satu standar penetapan upah minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup layak, namun UU Cipta Kerja meniadakan poin tersebut dalam ketentuan penetapan upah minimum.

3. Masa kerja tidak dipertimbangkan

Pada Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 92 ketentuan tentang penyusunan struktur dan skala upah bagi pekerja berbunyi sebagai berikut:

- a. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- b. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- c. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sementara dalam Undang-undang Cipta Kerja, ketentuan dalam Pasal 92 diubah hingga berbunyi sebagai berikut:

Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.

Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perbedaan penyusunan struktur dan skala upah antara Undang-undang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Cipta Kerja adalah pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Undang-undang Ketenagakerjaan menyebut bahwa penyusunan struktur dan skala upah harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Namun, Undang-undang Cipta Kerja meniadakan pertimbangan tersebut dan melimpahkan penyusunan struktur serta skala upah hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

Penetapan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pasal 88 Undang-undang Cipta kerja merubah kebijakan mengenai pengupaan pekerja. Ketentuan ini di atur dalam pasal 81 angka 24 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengganti Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (4) yang termuat dalam Bab Ketenagakerjaan hanya mengungkapkan tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada sebelas dalam UU Ketenagakerjaan. Tujuh kebijakan itu di antaranya upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang

diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hal dan kewajiban lainnya.

Pada pasal 95 tidak ada denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah kepada, pekerja yang di PHK karena surat peringatan ketiga tidak mendapatkan pesangon, pekerja yang di PHK karena ada perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan tidak mendapatkan pesangon, pekerja yang di PHK karena perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun atau keadaan memaksa tidak mendapatkan pesangon, pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun tidak lagi diberikan pesangon, pekerja yang di PHK karena sakit berkepanjangan atau ketika mengalami cacat akibat kecelakaan kerja tidak lagi memperoleh pesangon, membaskan kerja kontrak di semua jenis pekerjaan, outsourcing bebas digunakan di segala jenis pekerjaan dan tidak ada batas waktu. Pasal 88 ayat (4) menyatakan bahwa "Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah". Poin-poin lain yang menjadi sorotan masyarakat terutama golongan buruh atau pekerja di antaranya, Upah Minimum didasarkan pada Upah Minimum Provinsi (UMP), Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja ini adalah Pasal yang membahas mengenai Upah Minimum Provinsi tersebut. Pasal tersebut berbunyi:

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

Buruh pun menjadi resah karena poin-poin yang disoroti tersebut. Buruh menilai aka nada PKWT yang lebih bebas dan tanpa batas, penyederhanaan proses PHK, peniadaan cuti panjang, cuti haid, dan lain sebagainya. Mereka khawatir jika *omnibus law* Cipta Kerja ini hanya akan semakin menambah keuntungan para investor saja, terutama investor asing yang akan bebas tanpa hambatan. Sedangkan perlindungan bagi para pekerja atau buru di Indonesia semakin melemah.

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil dimana kepastian sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar, dan hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya dimana kepastian hukum merupakan

pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi (Dominikus Rato, 2010, p. 59).⁸

Hal yang perlu dikritisi dalam Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja adalah perubahan pasal-pasal terkait pengupahan. Terdapat beberapa hal yang berubah dalam hal pengupahan. Pertama, hilangnya “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan penetapan upah minimum. Kebijakan pengupahan pada hakekatnya tidak dapat dipisahkan dari kewajiban negara untuk penghidupan yang layak bagi rakyatnya. Sebagaimana juga disebutkan dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Janji penghidupan yang layak ini dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diejawantahkan dalam Pasal 89 tentang upah minimum yang dalam ayat (2) menyebutkan bahwa: “Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.” Sayangnya, Pasal 89 dihapuskan dalam ketentuan UU Cipta Kerja. Sebagai gantinya, disisipkanlah Pasal 88D yang mengatur bahwa: “(1) Upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. (2) Formula perhitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.” Menjadi penting untuk dicatat bahwa ketentuan terkait dengan penghitungan upah minimum di UU Cipta Kerja tidak lagi menggunakan “kebutuhan hidup layak” sebagai pertimbangan. Perhitungan semata dilandaskan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Pertanyaannya, dapatkah variabel-variabel ini merepresentasikan kebutuhan hidup layak bagi pekerja? Menjadi ironis bahwa ketentuan ini justru akan menjauhkan kebijakan pengupahan dengan tujuan awalnya yaitu memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kedua, masih dalam kaitannya dengan upah minimum. Pasal 88C ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.” Selanjutnya, pada ayat (2) disebutkan bahwa “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.” Artinya, UU Cipta Kerja hanya memberikan kewajiban penetapan upah minimum di tingkat provinsi, sedangkan di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan. Padahal, upah minimum provinsi adalah upah minimum terendah diantara keseluruhan upah minimum kabupaten/kota yang ada dalam provinsi tersebut. Hal ini dikarenakan ketentuan bahwa upah minimum kabupaten/kota wajib ditetapkan lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Artinya, upah minimum provinsi bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di suatu kabupaten/kota, karena adanya kemungkinan disparitas kondisi sosial-ekonomi antara kabupaten/kota di suatu provinsi.

Ketiga, UU Cipta Kerja juga menghapuskan upah minimum sektoral yang sebelumnya ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penghapusan upah minimum sektoral ini pun tidak dilandasi dengan alasan yang jelas. Padahal, selama ini upah minimum sektoral dirasa lebih representatif karena mewakili kondisi pada sektor tertentu. Upah minimum sektoral juga sebelumnya wajib untuk diatur lebih

⁸ Dominikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, hlm. 59

tinggi dibanding upah minimum provinsi. Sehingga lagi-lagi, penghapusan upah minimum sektoral cenderung merugikan pekerja.

Keempat, UU Cipta Kerja mengubah ruang lingkup kebijakan pengupahan di Pasal 88 ayat (3).

Tidak terdapat penjelasan yang memadai mengenai alasan pemangkasan kebijakan pengupahan di UU Cipta Kerja. Sebagai contoh, mengapa kebijakan pengupahan terkait upah untuk pembayaran pesangon harus dihapuskan, padahal hal ini sangatlah relevan bagi kepentingan pekerja.

Kelima, terkait dengan salah satu jenis kebijakan pengupahan, yakni struktur dan skala upah. UU Cipta Kerja mengubah Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya berbunyi: "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi." Perubahan menjadi sebagai berikut: "Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas."

Perubahan ini perlu dikritisi karena menghilangkan pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dalam struktur dan skala upah. Padahal, struktur dan skala upah bisa dijadikan sebagai salah satu upaya untuk memacu upgrading kompetensi pekerja, dengan pemberian reward berupa kenaikan upah. Dengan ketentuan yang baru, reward ini hilang dan hal ini bisa menjadi kontraproduktif dengan cita-cita perbaikan kualitas SDM pekerja Indonesia.

KESIMPULAN

1. Pengaturan sistem pengupahan dalam Undang - undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja adalah jenis upah dikurangi dimana terdapat beberapa poin yang hilang dari Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu poin tentang upah karena tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Kemudian komponen hidup layak tidak dimasukkan dimana Undang-Undang Cipta Kerja meniadakan poin tersebut dalam ketentuan penetapan upah minimum. Terakhir adalah masa kerja tidak dipertimbangkan dimana dalam Undang-undang Cipta Kerja, meniadakan ketentuan dalam Pasal 92 yang menyatakan penetapan upah dan masa kerja menggunakan pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja sehingga Undang-undang Cipta Kerja melimpahkan penyusunan struktur serta skala upah hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.
2. Penetapan besar upah pekerja berdasarkan pasal 88 c Undang - undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja bahwa "Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi." Selanjutnya, pada ayat (2) disebutkan bahwa "Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu." Artinya, UU Cipta Kerja hanya memberikan kewajiban penetapan upah minimum di tingkat provinsi, sedangkan di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan. Padahal, upah minimum provinsi adalah upah minimum terendah diantara keseluruhan upah minimum kabupaten/kota yang

ada dalam provinsi tersebut. Hal ini dikarenakan ketentuan bahwa upah minimum kabupaten/kota wajib ditetapkan lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Artinya, upah minimum provinsi bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan hidup layak di suatu kabupaten/kota, karena adanya kemungkinan disparitas kondisi sosial-ekonomi antara kabupaten/kota di suatu provinsi

SARAN

1. Kepada pemerintah dan anggota legislatif dalam menyusun Undang-Undang hendaknya menyertakan pihak-pihak yang terkait seperti Stake Holder, Pengusaha dan pekerja.
2. Pada hakikatnya hukum dibuat demi terciptanya ketertiban dan keteraturan dalam masyarakat. Oleh karena itu Undang-Undang cipta kerja dibuat demi memenuhi rasa keadilan baik bagi pemerintah, pengusaha maupun Pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, & Zainal Asikin. (2008). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (1st ed.). Sinar Grafika.
- Bambang Waluyo. (2009). *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Sinar Grafika .
- Dominikus Rato. (2010). *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*. Laksbang Pressindo.
- F. Winarni. (2016). *Administrasi Gaji Dan Upah*. Pustaka Widyatama.
- Gusti Ngurah Bagus Adhiguna, Sudiatmaka, K., & Sari Adnyani, K. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penambangan Pasir Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Desa Sebudi Kecamatan Selat Kabupaten Karangasem)*. <https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/JPSS>
- L. Husni. (2013). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Cet. II). Raja Grafindo Persada.
- Peter Mahmud Marzuki. (2007). *Penelitian Hukum*. Prenada Media.