

PEMENUHAN UPAH MINIMUM SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HAK KONSTITUSIONAL

¹Henny Damaryanti, ² Sy. Abdullah Alkadrie, ³Annurdi
^{1,2,3}Fakultas Hukum Universitas Panca Bhakti, Pontianak

Email Korespondensi: henny.kasdi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pemenuhan pembayaran upah minimum sebagai pemenuhan hak tenaga kerja yang dijamin sebagai hak konstitusi sebagaimana diatur dalam UUD 1945. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Bahan penelitian bersumber dari data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Cara pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi dengan alat studi dokumen. Data dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya ketentuan mengenai pengupahan tenaga kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh negara agar setiap tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak dengan menggunakan ketentuan penetapan upah minimum, namun demikian masih ditemukan adanya pengusaha yang melakukan atau menerapkan pengupahan terhadap pekerjanya di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelaku usaha (pengusaha) hendaknya dalam menjalankan kegiatan usaha miliknya haruslah memperhatikan pula kepentingan dari pekerjanya, dengan turut serta memperhatikan dan memenuhi hak-hak tenaga kerja, selain itu negara dalam hal ini dituntut untuk dapat melakukan penegakkan hukum ketenagakerjaan sehingga terwujud pemenuhan upah minimum sebagai bentuk pemenuhan hak konstitusional tenaga kerja.

Kata Kunci : *Upah minimum, Perlindungan, Hak Konstitusional*

A. PENDAHULUAN

Badan usaha secara umum, pada dasarnya dapat dibedakan berdasarkan bentuk badan hukumnya menjadi badan usaha yang berbentuk badan hukum dan badan usaha yang tidak berbentuk badan hukum. Beberapa bentuk badan usaha yang sering dijumpai dalam praktek bisnis di Indonesia antara lain Firma, CV, dan Perseroan Terbatas, dimana semua bentuk badan usaha

tersebut memiliki tujuan yang sama yakni menjalankan kegiatan usaha dalam rangka memperoleh keuntungan.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, salah satu unsur yang terpenting ialah adanya tenaga kerja yang memiliki peranan dalam menjalankan roda kegiatan perusahaan. Sebagaimana diketahui tenaga kerja tersebut memperoleh upah atas beban kerja yang dijalankannya, dengan upah ini lah setiap tenaga kerja dapat

menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berhubungan dengan kehidupan sosial ekonomi yang didalamnya terdapat unsur kebutuhan dan pemenuhannya, Abraham Maslow mengelompokkan 5 tingkat kebutuhan manusia, yaitu¹ :

1. Kebutuhan dasar fisiologis/kebutuhan fisik (*Physiological Needs*) yang diperlukan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan akan makanan, istirahat, udara segar, air, vitamin, dan sebagainya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*) ditujukan oleh anak dengan pemenuhan kebutuhan secara pasti, kontinu, dan teratur. Anak mudah terganggu dalam situasi yang dirasakan sebagai situasi yang membahayakan, situasi yang kacau, tak menentu, ia mudah menarik diri dalam situasi asing baginya. Anak membutuhkan perlindungan yang memberi rasa aman.
3. Kebutuhan untuk mencintai dan dicintai (*Love Needs*) merupakan dorongan atau keharusan baginya untuk mendapatkan tempat dalam satu kelompok dimana ia memperoleh kehangatan perasaan dan hubungan dengan masyarakat lain secara umum.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Estem Needs*) menuntut pengalaman individu sebagai pribadi yang bernilai, sebagai manusia yang berarti dan memiliki martabat. Pemenuhan kebutuhan ini akan

menimbulkan rasa percaya diri sendiri, menyadari kekuatan-kekuatannya, merasa dibutuhkan dan mempunyai arti bagi lingkungannya.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization*) memberikan dorongan kepada setiap individu untuk mengembangkan atau mewujudkan seluruh potensi dalam dirinya. Dorongan ini merupakan dasar perjuangan setiap individu untuk merealisasikan dirinya, untuk menentukan dirinya/identitasnya, dan menjadi dirinya sendiri. Kebutuhan ini tumbuh secara wajar dalam diri setiap manusia.

Begitu pentingnya upah yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, menjadi alasan negara memberikan perlindungan hak atas upah tersebut sebagai hak yang dijamin oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI 1945 yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat diketahui bahwa negara dalam hal ini berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan adanya pemberian upah yang layak kepada tenaga kerja. Selanjutnya, hal tersebut dipertegas kembali di dalam peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 88 ayat (1)

¹ Abraham H. Maslow, 1994, *Motivasi dan Kepribadian Dengan Hierarki Kebutuhan Manusia*, Pustaka Binama Pressindo, Jakarta, Hlm. 43.

yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pengertian upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.² Ukuran upah yang layak ini, kemudian menjadi dasar adanya penetapan standar upah minimum, dengan harapan dengan adanya hal tersebut maka setiap tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak berdasarkan upah yang diperolehnya. Bahkan kemudian dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut memuat adanya larangan pemberian upah di bawah upah minimum, sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1), yang menyatakan bahwa :

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, selanjutnya dapat kita paami bahwa terdapat kepastian hukum serta perlindungan dari negara bahwa pengusaha dalam hal ini diwajibkan untuk memberikan upah kepada tenaga kerjanya setkurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum. Namun demikian masih ditemukan adanya pengusaha yang tidak mentaati peraturan tersebut, sebagaimana yang terjadi di DKI Jakarta. Dimana Pemkot Jakarta Pusat mencatat sebanyak tujuh perusahaan sepanjang 2015 ini membayar gaji di bawah nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) yang

² Afzalurrahman, 2000, *Muhammad Sebagai Pedagang*, Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta, Hlm. 395.

ditentukan.³ Sehingga dapat dikatakan hingga saat ini hak buruh atau tenaga kerja atas upah yang layak sebagaimana diatur dalam UUD 1945 sebagai salah satu hak kosntitusional belum dapat berjalan secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan kajian secara ilmiah dalam bentuk penelitian dengan judul “Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional”.

B. RUMUSAN MASALAH

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana penerapan pemenuhan upah minimum sebagai pemenuhan hak konstitusional?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, karena menggunakan data sekunder atau sering juga disebut dengan penelitian kepustakaan. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran).⁴ Data sekunder yang digunakan pada

³

<https://metro.sindonews.com/read/1068815/171/7-perusahaan-di-jakarta-bayar-gaji-di-bawah-ump-2015-1449844969>

⁴ Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Hlm. 34.

penelitian ini antara lain peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hukum persaingan usaha, dokumen - dokumen dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, artinya penulis akan memaparkan dan menjelaskan data yang diperoleh dari studi kepustakaan, yang dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis. Setelah bahan-bahan hukum yang diperlukan berhasil dikumpulkan, tahap selanjutnya dibuatlah suatu analisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus. Pada tahap ini bahan hukum dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang diajukan dalam penelitian.

D. PEMBAHASAN

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap melihat perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan perusahaan. Menurut Kartasapoetra dan Indraningsih sebagaimana dikutip Asikin maka perlindungan pekerja ini mencakup⁵ :

⁵ Zainal Asikin, 2007, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, Hlm. 96.

1. Norma Keselamatan Kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
2. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
3. Norma Kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
4. Norma Kecelakaan Kerja meliputi Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Sedangkan menurut Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu⁶ :

⁶ *Ibid.*

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja sesuatu diluar kehidaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan; atau yang biasa disebut dengan keselamatan kerja.

Gaji atau upah sebagaimana telah diuraikan di atas merupakan hak pekerja atas pekerjaan yang merupakan kewajibannya. Selanjutnya adapun pengertian dari upah menurut para ahli, antara lain :

1. Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan

pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan”.⁷

2. Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.⁸

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, memberikan pengertian upah sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1 angka 30 undang-undang ini yang 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

⁷ Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta, Salemba Empat, Hlm. 373.

⁸ Sugiyarso, G. dan Winarni, F., 2005, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta, Media Pressindo, Hlm. 95.

dilakukan. Adanya ketentuan mengenai upah minimum, pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh negara terhadap tenaga kerja. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu⁹ :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong dan meningkatkan produktifitas kerja.

Selanjutnya, menurut Imam Soepomo, upah terdiri atas komponen-komponen sebagai berikut¹⁰ :

1. Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
2. Tunjangan Pokok adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini tidak dipengaruhi jumlah kehadiran;
3. Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk kerja.

Adanya kebijakan penerapan upah minimum pada dasarnya memiliki sasaran, sebagai berikut¹¹ :

⁹ Tim Pengkajian Hukum, , 2010, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM, Hlm. xxvi

¹⁰ Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, Hlm.

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkah tertentu
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien

Pemenuhan upah minimum ini, bila dilihat dari segi ekonomi merupakan suatu upaya agar setiap tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak sebagaimana dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yakni:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selanjutnya secara khusus, UUD 1945 mengatur puluh pemenuhan upah yang layak yang diterima oleh tenaga kerja yang tertuang dalam Pasal 28 D ayat (2), yang menyatakan bahwa :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Jaminan atas pemenuhan upah minimum yang layak tersebut kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melahirkan tanggung jawab pemerintah dalam menjamin pemenuhan upah yang layak bagi tenaga kerja sebagaimana dituangkan dalam Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3) huruf a , yakni :

Ayat (2) : “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana

¹¹ Heindjrachman Ranupandojo, 2003, *Evaluasi Jabatan*, Yogyakarta EPPE, UGM, Hlm. 24.

dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”.

Ayat (3) huruf a : 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*
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.*

Ketentuan kewajiban pemenuhan atas upah minimum tersebut di satu sisi memberikan perlindungan terhadap hak tenaga kerja, namun di sisi lain adanya ketentuan ini dinilai menjadi beban bagi pelaku usaha yang bertindak sebagai pemberi kerja, terutama bagi pelaku usaha (perusahaan) kecil. Pembentuk undang-undang (UU Ketenagakerjaan), dalam hal ini memberikan solusi bagi pengusaha untuk melakukan menanggung sebagai diatur dalam Pasal 90 ayat (2), yakni :

“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Namun demikian keringanan yang diberikan khususnya bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, untuk melakukan penangguhan tersebut dinilai sangat merugikan bagi pihak tenaga kerja terlebih dalam penjelasan Pasal 90 ayat (2) tersebut menyatakan bahwa :

“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”.

Ketentuan di atas tentunya dirasa sangat merugikan pihak tenaga kerja, dan apabila dilihat dari perlindungan yang diberikan oleh UUD 1945 kepada tenaga kerja dinilai telah melanggar hak konstitusional pihak tenaga kerja. Permasalahan ini kemudian diajukan ke Mahkamah Konstitusi, yang selanjutnya Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan atas permasalahan tersebut dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 72/PUU-XIII/2015. Adapun uraian singkat tentang putusan tersebut, sebagai berikut :

a. PEMOHON

- 1) Gabungan Serikat Buruh Mandiri (DPP GSBM) diwakili oleh Sukarya (Pemohon I);

- 2) Serikat Buruh Bangkit (DPP SBB) diwakili oleh Siti Nurrofiqoh (Pemohon II)
 - 3) Kuasa Hukum Pelikson Silitonga, dkk, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 April 2015
- b. OBJEK PERMOHONAN
Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya (UU 13/2003);
- c. NORMA-NORMA YANG DIAJUKAN UNTUK DI UJI
Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 :
“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”. Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 :
“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan”.
- d. AMAR PUTUSAN
Menyatakan:
- 1) Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
 - (a) Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - (b) Penjelasan Pasal 90 ayat (2) sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
 - 2) Permohonan para Pemohon terhadap Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak dapat diterima;
 - 3) Menolak permohonan para Pemohon untuk selain dan selebihnya;

- 4) Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Hakim Mahkamah Kontitusi dalam perkara ini mendasarkan putusannya berdasarkan pertimbangan, sebagai berikut :

1. Bahwa para Pemohon mendalilkan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 telah memberi ruang kepada pengusaha untuk tidak wajib melaksanakan pembayaran atas kekurangan upah yang ditunda selama jangka waktu tertentu. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin adanya kehidupan yang layak bagi pekerja.
2. Menurut Mahkamah, upah minimum selain merupakan upaya perlindungan dasar bagi pekerja/buruh, juga sebagai jaring pengaman (safety net) yang dimaksudkan agar upah tidak jatuh merosot sampai pada level terendah. Pada prinsipnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang ditetapkan oleh Gubernur atau pejabat yang bersangkutan karena penetapan oleh Gubernur/pejabat tersebut telah memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan/atau Bupati/Walikota.
3. Faktanya, tidak semua pengusaha mampu memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh, sebagaimana telah dipertimbangkan Mahkamah dalam Putusan Nomor 61/PUU-VIII/2010, bertanggal 14 November 2011. Oleh karenanya penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada

pekerja/buruh dimungkinkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dari sudut pandang pengusaha, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk memenuhi kewajiban membayar upah sesuai dengan kemampuan pada periode tertentu atau kurun waktu tertentu.

4. Adapun dari sudut pandang pekerja/buruh, penangguhan pembayaran upah minimum memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut sekaligus memberikan kepastian hukum mengenai keberlangsungan hubungan kerja.
5. Namun, pertanyaan selanjutnya yang harus dijawab adalah apakah penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh dengan serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan? Menjawab pertanyaan tersebut, Pasal 90 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) UU 13/2003. Berdasarkan pertimbangan tersebut, pembayaran upah minimum oleh pengusaha

kepada pekerja/buruh adalah keharusan dan tidak dapat dikurangi. Adapun penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 pada dasarnya tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan tersebut. Dengan kata lain, selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Hal tersebut demi memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh untuk dapat menerima penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada pengusaha agar yang bersangkutan tidak berlindung di balik ketidakmampuan tersebut. Pembayaran upah di bawah upah minimum oleh pengusaha yang didasarkan atas penetapan pejabat yang berwenang/Gubernur atas permintaan dari pengusaha sangat rentan terhadap penyalahgunaan kewenangan oleh penguasa (*abuse of power*). Oleh karena itu selisih upah minimum dengan pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha tetap menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya.

6. Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, menurut Mahkamah, terdapat inkonsistensi norma antara Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 dengan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003.

Inkonsistensi dimaksud telah menimbulkan penafsiran yang berbeda terkait penangguhan pembayaran upah minimum pengusaha kepada pekerja/buruh. Keadaan yang demikian bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum” yang menyebabkan buruh terancam haknya untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sehingga ketentuan *a quo* juga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu Mahkamah berpendapat, untuk menghindari terjadinya ketidakpastian hukum serta mewujudkan keadilan bagi pengusaha dan pekerja/buruh, Mahkamah harus menegaskan bahwa Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan UUD 1945.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konsitusi (MK) sebagaimana telah diuraikan di atas, maka MK telah menegaskan bahwa meskipun pelaku usaha dapat mengajukan permohonan penangguhan atas pemenuhan upah minimum, namun selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha. Sehingga dengan adanya putusan ini memberikan kepastian hukum serta perlindungan

atas hak upah minimum bagi tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka adanya larangan pemberian upah dibawah upah minimum dapat dikategorikan sebagai upaya dalam perlindungan tenaga kerja. Namun demikian meskipun sudah terdapat ketegasan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan serta putusan MK yang ikut menegaskan adanya larangan pemberian upah di bawah upah minimum, namun masih ditemukan adanya pengusaha yang diduga melanggar ketentuan tersebut sebagaimana dapat dilihat pada kasus PT. Panca Puji Bangun.

Salah satu praktek pengusaha yang membayar gaji karyawan adalah pada kasus PT. Panca Puji Bangun, yang sudah diputus oleh Hakim Mahkamah Agung pada tingkat Peninjauan Kembali dengan Putusan Nomor : 86 PK/PID.SUS/2013. Adapun kronologi kasus pada perkara tersebut, sebagai berikut :

1. Terdakwa / Terpidana/ Pemohon PK adalah Ir. Bagoes Srihandojono, yang merupakan direktur PT. Panca Puji Bangun;
2. PT. Panca Puji Bangun yang bergerak di bidang percetakan mempunyai karyawan sebanyak 35 orang.
3. Terdakwa bertugas mengelola perusahaan mulai produksi, upah/keuangan/umum, pemasaran dan mencari order, Terdakwa membayar sistem pembayaran upah terhadap karyawan PT. Panji Puji Bangun adalah upah bulanan, dibayar tiap akhir bulan pada hari kerja;
4. Bahwa upah yang diterima oleh para karyawan adalah Rp616.000,00 (enam ratus enam

belas ribu rupiah) per bulan, sedangkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) pada waktu itu sebesar Rp805.000,00 (delapan ratus lima ribu rupiah) per bulannya;

5. Bahwa terdapat beberapa karyawan Terdakwa, yaitu sekitar 9 atau 10 orang, yang menerima gaji atau upah di bawah UMR atau UMK. Terdakwa membiarkan keadaan ini berlangsung sebagai suatu kebijakan perusahaan. Padahal Terdakwa selaku Direktur PT. Panca Puji Bangun mengetahui kalau kebijakan pembayaran gaji / upah di bawah UMR dan UMK bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku;
6. Bahwa selain itu, ada beberapa karyawan yang dirumahkan karena meminta upah yang disesuaikan dengan UMR dan UMK, tetapi tidak diberikan karena direkturnya keberatan, sehingga karyawannya dinonaktifkan secara sepihak oleh perusahaan (direktur);
7. Bahwa Terdakwa pernah melakukan penyesuaian upah, namun masih tetap di bawah upah minimum atau di bawah standar UMR dan UMK.

Berdasarkan uraian mengenai kronologis tersebut Hakim pada tingkat PK mengemukakan putusan hakim sebelumnya dengan menyatakan bahwa perbuatan yang dilakukan oleh terdakwa bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Yang diancam dengan ketentuan pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1), yang menyatakan bahwa :

“Barang siapa 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)”.

Adapun hakim pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam Putusan Nomor 4318/Pid.B/2009/ PN.Sby tanggal 13 April 2010; mengeluarkan menetapkan dalam amar putusannya, sebagai berikut:

1. Menyatakan Terdakwa Ir. BAGOES SRIHANDOJONO terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah telah melakukan tindak pidana "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum", sebagaimana diatur dan diancam pidana dalam Pasal 90 ayat (1) jo Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Menjatuhkan pidana kepada Terdakwa Ir. BAGOES SRIHANDOJONO oleh karena itu dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) subsidair 1 (satu) bulan kurungan;
3. Menetapkan alat bukti surat berupa:

- 1 (satu) lembar perincian gaji Sdr. Yudi Santoso;
- 1 (satu) lembar perincian gaji Sdr. Mochamad Setiyo Budi;
- 1 (satu) lembar struktur organisasi PT. Panca Puji Bangun;
- 1 (satu) lembar salinan Akta Notaris;
- 1 (satu) bendel panggilan saksi-saksi;
- 1 (satu) lembar surat panggilan Terdakwa;

Tetap terlampir dalam berkas perkara;

4. Membebaskan kepada Terdakwa untuk membayar biaya perkara sebesar Rp5.000,00 (lima ribu rupiah).

Selanjutnya terhadap perkara tersebut telah dilakukan upaya hukum banding, kasasi sampai dengan Peninjauan Kembali (PK), dimana hakim tetap menyatakan bahwa terdakwa dinyatakan bersalah karena telah melanggar ketentuan larangan pembayaran gaji di bawah upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dalam pembahasan, dapat diketahui bahwa negara telah berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bidang pengupahan dengan adanya ketentuan mengenai larangan pembayaran upah di bawah upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan penjawantahan dari pemenuhan hak tenaga kerja yang

dilindungi oleh UUD 1945 sebagai hak konstitusional tenaga kerja di Indonesia, namun demikian masih ditemukan adanya pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut dengan memberikan upah kepada karyawannya di bawah upah minimum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 1994, *Motivasi dan Kepribadian Dengan Hierarki Kebutuhan Manusia*, Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Afzalurrahman, 2000, *Muhammad Sebagai Pedagang*, Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta.
- Heindjrachman Ranupandojo, 2003, *Evaluasi Jabatan*, Yogyakarta EPPE, UGM.
- Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta, Salemba Empat.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor : 86 PK/PID.SUS/2013.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 72/PUU-XIII/2015.
- Sugiyarso, G. dan Winarni, F., 2005, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta, Media Pressindo.
- Tim Pengkajian Hukum, , 2010, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM.
- Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Zainal Asikin, 2007, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta.
- <https://metro.sindonews.com/read/1068815/171/7-perusahaan-di-jakarta-bayar-gaji-di-bawah-ump-2015-1449844969>