

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP JAM
KERJA BERLEBIH DAN UPAH MINIMUM DALAM UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA**



Skripsi

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Hukum**

Oleh:

VINA AMALIA HAMIM

NPM 5121600147

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

2025

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP JAM
KERJA BERLEBIH DAN UPAH MINIMUM DALAM UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA**

VINA AMALIA HAMIM

NPM. 5121600147

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Tegal, 31 Januari 2025

Pembimbing II

Pembimbing I

Muhammad Wildan, S.H., M.H

NIDN. 0627108802

Dr. Sugivanto, S.H., M.Si

NIDN. 0012076410

Mengetahui,

Plt. Dekan



Dr. Kus Rizkiyanto, S.H., M.H.

NIDN 0609068503

PENGESAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP JAM KERJA BERLEBIH DAN UPAH MINIMUM DALAM UNDANG- UNDANG CIPTA KERJA

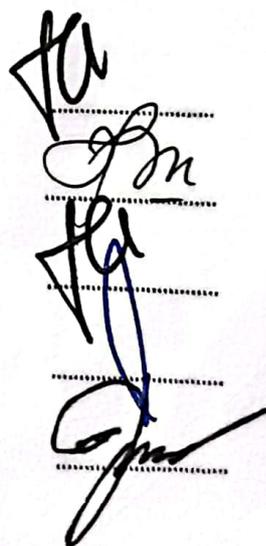
Vina Amalia Hamim

NPM 5121600147

Telah Diperiksa dan Disahkan oleh

Tegal, 3 Februari 2025

Dr. Kus Rizkianto, S.H., M.H.	(Ketua Sidang)
Dr. Suci Hartati, S.H., M.Hum	(Penguji II)
Dr. Kus Rizkianto, S.H., M.H.	(Penguji I)
Mohammad Wildan, S.H., M.H.	(Pembimbing II)
Dr. Sugiyanto, S.H., M.Si	(Pembimbing I)



Mengetahui,

Plt. Dekan,



Dr. Kus Rizkianto, S.H., M.H.
NIDN 0609068503

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Vina Amalia Hamim**
NPM : 5121600147
Tempat/Tanggal Lahir : Tegal, 7 Juli 2024
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Jam Kerja Berlebih Dan Upah Minimum Dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, orisinil dan tidak dibuat oleh orang lain serta belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan penulis ini tidak benar, maka penulis bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah penulis peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Tegal, 22 Januari 2025

Yang membuat pernyataan


Vina Amalia Hamim

ABSTRAK

Hamim, Vina Amalia. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Jam Kerja Berlebih Dan Upah Minimum Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*. Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas hukum, Universitas Pancasakti Tegal. 2025.

Undang-Undang Cipta Kerja terdiri dari berbagai kluster dibuat dengan maksud dan tujuan pemikiran untuk memudahkan investasi dan pembukaan lapangan kerja di Indonesia. Undang-Undang Cipta Kerja menggabungkan regulasi dan memangkas beberapa pasal dari undang-undang sebelumnya termasuk pasal tentang ketenagakerjaan menjadi peraturan perundang undangan yang lebih sederhana.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum tenaga kerja dalam menghadapi isu jam kerja berlebih dan upah minimum berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Jenis penelitian adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan yuridis normatif. Sumber data utamanya adalah data sekunder. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha dalam menetapkan jam kerja, termasuk pelaksanaan jam kerja lembur. Namun, regulasi ini masih menimbulkan potensi eksploitasi akibat lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Ketentuan mengenai upah minimum juga mengalami perubahan signifikan, dengan pendekatan yang lebih fleksibel untuk daerah-daerah tertentu. Meskipun hal ini bertujuan untuk mendukung investasi dan pertumbuhan ekonomi, dampaknya justru dapat menurunkan tingkat kesejahteraan tenaga kerja jika tidak disertai mekanisme perlindungan yang memadai.

Berdasarkan penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, dan semua pihak yang membutuhkan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Jam Kerja Berlebih, Upah Minimum, Cipta Kerja.

ABSTRACT

Hamim, Vina Amalia. *Labor law protection against excessive working hours and minimum wage in the Job Creation Law.* Law Study Program, Faculty of Law, Pancasakti Tegal University. 2025.

The Job Creation Law consists of various clusters created with the intention and landscaping of ideas to facilitate investment and job creation in Indonesia. The Job Creation Law combines regulations and cuts several articles from previous laws, including articles on employment, into simpler laws and regulations.

This study aims to analyze the legal protection of labor in dealing with the issue of excessive working hours and minimum wages based on the provisions of the Job Creation Law. The type of research is library *research* with a normative juridical approach. The main source of data is backward data. The data analysis used in this research is qualitative data analysis.

The results of the study show that the Job Creation Law provides greater flexibility to employers in setting working hours, including the implementation of overtime working hours. However, this regulation still raises the potential for exploitation due to weak supervision and law enforcement. The provisions regarding the minimum wage have also undergone significant changes, with a more flexible approach for certain regions. Although this aims to support investment and economic growth, the impact can actually reduce the level of welfare of the workforce if it is not accompanied by adequate protection mechanisms.

Based on this research, it is hoped that it will be a source of information and input for students, academics, practitioners, and all parties in need within the Faculty of Law, Pancasakti Tegal University.

Keywords: Legal Protection, Excess Working Hours, Minimum Wage, Job Creation.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas selesainya skripsi ini, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahnda Moh.Khamim terimakasih sebesar besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Dan terimakasih telah percaya kepada penulis untuk bisa menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, ibunda Wastiah terimakasih sebesar besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang diberikan selama ini. Terimakasih atas nasehat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis, ibu menjadi pengingat dan penguat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempatku untuk pulang.

MOTTO

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

Baskara Putra - Hindia

KATA PENGANTAR

Syakur *Alhamdulillah*, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai pada waktunya. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak sehingga kendala yang dihadapi tersebut dapat di atasi.

Pada kesempatan ini ucapan terima penulis sampaikan kepada

1. Bapak Dr. Taufiqulloh, M.Hum., selaku Rektor UPS Tegal.
2. Bapak Kus Rizkianto, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal.
3. Bapak Dr. Sugiyanto, S.H., M.Si, selaku Pembimbing I, atas waktunya untuk membimbing pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan
4. Bapak Muhammad Wildan, S.H., M.H, selaku Pembimbing II yang selalu memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Segenap jajaran bagian Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal yang turut memberikan banyak bantuan dan pengarahan kepada penulis selama perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis, yang selalu memberikan doa, motivasi dan tidak pernah mengeluh dalam membimbingku menuju kesuksesan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, membalas semua amal kebaikan mereka dengan balasan yang lebih dari yang mereka berikan kepada penulis. Akhirnya hanya kepada allah swt, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca umumnya.

Tegal, November 2021

Penulis

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Vina Amalia Hamim
NPM : 5121600147
Tempat/ Tanggal Lahir : Tegal, 07 Juli 2003
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Desa Sumurpanggang RT. 07 RW. 01
Kecamatan Margadana, Kota Tegal

Riwayat Pendidikan :

No.	Nama Sekolah	Tahun Masuk	Tahun Lulus
1.	SD Negeri 01 Sumurpanggang Kota Tegal	2009	2015
2.	SMP Negeri 17 Kota Tegal	2015	2018
3.	SMA Negeri 5 Kota Tegal	2018	2021
4.	S1 Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal	2021	2025

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Tegal, 7 Januari 2025

Hormat saya,

Vina Amalia Hamim

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
LAMPIRAN.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Urgensi Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka.....	7
F. Metode Penelitian	10
BAB II TINJUAN KONSEPTUAL.....	13
A. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja.....	13

1. Pengertian Tenaga Kerja.....	13
2. Jenis Tenaga Kerja.....	14
B. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum.....	16
C. Tinjauan Umum Upah	23
D. Tinjauan tentang <i>Omnibus Law</i>	28
1. Pengertian Omnibus Law	28
2. Tujuan Omnibus Law	31
3. Pengertian Umum tentang Cipta kerja.....	31
BAB III	32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Ketentuan Hukum Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Mengenai Jam Kerja Yang Melebihi Batas Waktu Yang Telah Ditetapkan	33
1. Pengaturan Sistem Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	33
2. Pengaturan jam kerja didasarkan Perjanjian Kerja Bersama.....	36
B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Berkaitan Dengan Upah Minimum	40
BAB IV	50
PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan	51

B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki peran penting dalam menjamin warga negara mendapatkan kesempatan kerja sekaligus perlindungan atas Hak dan tanggung jawab yang melekat pada mereka. Di samping itu, tenaga kerja memerlukan jaminan keamanan untuk menjaga produktivitas dan kenyamanan di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat yang menyatakan, “Pemerintah Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia,” serta Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “Setiap individu dalam suatu negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang bermartabat, sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan.”

Pekerja memegang peran yang sangat vital bagi Indonesia, baik bagi pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat. Dengan menyadari pentingnya kontribusi pekerja terhadap berbagai pihak, upaya perlindungan hukum bagi mereka menjadi hal yang esensial. Perlindungan ini tidak hanya mencakup aspek material, seperti peningkatan kesejahteraan pekerja, tetapi juga melibatkan tindakan preventif untuk mencegah kecelakaan kerja. Langkah-langkah ini sangat penting guna memastikan pekerja tetap sehat dan selamat dalam menjalankan tugasnya.

Konsep perlindungan ini, pada akhirnya, melalui keberlanjutan proses produksi dan peningkatan produktivitas.¹

Pasal 1 Ayat (1) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja mendefinisikan hubungan kerja sebagai relasi antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja, mencakup tiga elemen utama: sebagai hasil dari tercapainya kesepakatan kerja antara kedua belah pihak. Hubungan ini ditandai oleh tiga komponen utama: pekerja bertugas melaksanakan pekerjaan dan menaati instruksi dari pengusaha, sedangkan pengusaha memiliki kewajiban memberikan upah sebagai imbalan. Relasi ini bersifat timbal balik dan dirancang untuk memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

Kompensasi kerja memegang peranan krusial dalam membantu pekerja. Untuk itu, pemerintah memberikan jaminan melalui pengaturan hukum yang bertujuan melindungi hak pekerja dalam memperoleh penghidupan yang bermartabat.

Hukum ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum maupun selama masa kerja. Tujuan utama yang ingin dicapai adalah memastikan efisien sekaligus tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, hukum ini juga

¹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.6

bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja, menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan tenaga kerja demi tercapainya kesejahteraan, serta meningkatkan taraf hidup pekerja beserta keluarganya.

Di sisi lain, penerapan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Hal ini dilakukan untuk memenuhi keputusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan perlunya perbaikan terhadap yang lama.²

Perlindungan dalam dunia kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan bebas dari tekanan pihak yang lebih dominan terhadap pihak yang lebih rentan. Secara hukum, hal ini diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjamin bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang setara untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak. Ketentuan tersebut berlaku tanpa diskriminasi berdasarkan gender, etnis, ras, agama, atau pandangan politik, sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing individu, termasuk hak yang sama bagi penyandang disabilitas. Selain itu, Pasal 6 undang-undang yang sama mengharuskan pengusaha untuk memenuhi hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik.³

² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm 17.

³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 63.

Di sisi lain, penerapan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Hal ini dilakukan untuk memenuhi keputusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan perlunya perbaikan terhadap UU Cipta Kerja yang lama. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurut para klaster, terutama pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para pemilik perusahaan.⁴

Jam kerja berlebih dan ketidakpastian mengenai upah minimum sering kali menjadi masalah utama yang dihadapi tenaga kerja di berbagai sektor. Banyak pekerja yang terpaksa bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan tanpa mendapatkan kompensasi yang layak. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan konflik sosial dan ketidakpuasan di kalangan buruh.

Dalam konteks jam kerja, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih bagi pengusaha untuk menetapkan jam kerja, termasuk kemungkinan jam kerja berlebih. Namun, ketentuan ini sering kali diinterpretasikan sebagai peluang bagi pengusaha untuk mengeksploitasi tenaga kerja tanpa adanya batasan yang jelas. Hal ini berpotensi merugikan pekerja, terutama jika tidak ada mekanisme perlindungan yang kuat untuk memastikan bahwa jam kerja berlebih tidak merugikan kesehatan dan

⁴ Sjaiful, Muh. "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Media Juris* Vol. 4 No.1, Februari 2021, hlm. 39. <https://e-journal.unair.ac.id/MI/article/view/22572> Diakses tanggal 23 September 2024, Pukul 22.34 wib

kesejahteraan mereka. Secara keseluruhan, Undang-Undang Cipta Kerja perlu ditinjau kembali dari perspektif sosiologi hukum untuk memastikan bahwa hukum tersebut dapat diterima dan diterapkan secara efektif dalam masyarakat.

Mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja terkait upah minimum di Indonesia melibatkan berbagai peraturan dan undang-undang yang dirancang untuk memastikan terpenuhinya hak-hak karyawan. Dengan adanya upaya perlindungan preventif dan represif, serta pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah, diharapkan hak-hak pekerja dapat terpenuhi secara adil dan merata.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diimplementasikan bagi para pekerja, terutama terkait isu kelebihan jam kerja dan upah minimum dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan kontribusi pemikiran yang konstruktif untuk mendukung pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

1. Ketentuan hukum dalam mengenai jam kerja yang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan?
2. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja berkaitan dengan upah minimum?

C. Tujuan Penelitian

1. Menelaah aturan hukum terkait waktu kerja lembur sebagaimana diatur.
2. Mengkaji mekanisme tenaga kerja kaitannya dengan kebijakan upah minimum.

D. Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian mengenai "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Jam Kerja Berlebih dan Upah Minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja" sangat penting mengingat beberapa faktor yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja di Indonesia. Berikut adalah beberapa poin yang menegaskan urgensi penelitian ini:

1. Perlindungan Hak Tenaga Kerja

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari pemenuhan Hak Asasi Manusia yang diatur dalam konstitusi. Penelitian ini memiliki signifikansi untuk menilai sejauh mana pelaksanaan undang-undang tersebut mampu melindungi pekerja dari praktik kerja yang berlebihan sekaligus memastikan mereka memperoleh upah yang layak.

2. Dampak Ekonomi dan Sosial

Jam kerja berlebih dan upah yang tidak sesuai dapat berdampak negatif pada kesejahteraan sosial dan ekonomi pekerja. Dengan meningkatnya tekanan kerja dan rendahnya upah, pekerja dapat mengalami masalah kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan

tersebut dan memberikan rekomendasi guna memperbaiki kebijakan yang ada.

3. Implementasi

Memacu berbagai perdebatan, terutama terkait perlindungan tenaga kerja dalam konteks fleksibilitas pasar kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan mengenai jam kerja berlebih dan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja, serta mengevaluasi dampaknya terhadap pekerja, khususnya di sektor-sektor yang rentan.

4. Keadilan Sosial

Pentingnya keadilan sosial dalam ketenagakerjaan tidak dapat diabaikan. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana perlindungan hukum dapat menjamin keadilan bagi semua pekerja, termasuk perempuan, anak-anak, dan kelompok rentan lainnya, dalam menghadapi praktik-praktik ketenagakerjaan yang tidak adil.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi pembentukan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

E. Tinjauan Pustaka

Peneliti akan memaparkan sejumlah penelitian yang memiliki relevansi dengan topik " Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Jam Kerja Berlebih dan Upah Minimum dalam Undang Undang Cipta kerja. " Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan rujukan sekaligus

membandingkan hasil penelitian tersebut dengan studi lainnya, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Thomas Nanda Dahana, S.H.,M.M., Hukum Ketenagakerjaan Pasca Ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja (2023). Buku ini membahas secara rinci mengenai hukum ketenagakerjaan setelah pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, memberikan pemahaman mendalam tentang perubahan yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di negara Indonesia. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus terhadap perlindungan hukum yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, penelitian ini lebih pada aspek perlindungan terhadap jam kerja berlebih dan upah minimum berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Sementara itu, buku ini mengupas berbagai aspek penting dari Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk perjanjian kerja, alih daya, waktu kerja, pengupahan, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta dinamika ketenagakerjaan secara keseluruhan.
2. Menyajikan informasi mengenai perlindungan tenaga kerja di Indonesia, dengan fokus khusus pada aspek perjanjian kerja bersama. Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada tujuannya untuk meningkatkan perlindungan serta produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokusnya, di mana penelitian ini hanya menitikberatkan pada perlindungan terhadap jam kerja berlebih dan upah minimum dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja. Sementara itu, buku ini membahas perlindungan hukum untuk karyawan melalui kesepakatan kerja bersama, mencakup berbagai aspek penting seperti hak-hak pekerja, kesejahteraan, dan jaminan sosial.

3. M. Muslih, Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch (Tiga Nilai Dasar Hukum), *Legalitas* Edisi Juni 2013 Volume IV Nomor 1. Jurnal ini menguraikan konsep negara hukum di Indonesia serta penerapannya yang dianalisis melalui perspektif teori hukum Gustav Radbruch (Tiga Dasar Nilai Hukum).⁵

Kesamaan dengan penelitian ini terletak pada esensi negara hukum sebagai suatu negara yang segala kegiatannya selalu berlandaskan hukum untuk menjamin serta mewujudkan keadilan bagi masyarakatnya, ditinjau melalui teori Gustav. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah jurnal yang

⁵ M. Muslih, Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch (Tiga Nilai Dasar Hukum), *Jurnal Hukum*. Vol.04 No.1 (2013), hlm.1.
<https://legalitas.unbari.ac.id/index.php/Legalitas/article/view/117/103> Diakses tanggal 7 Oktober 2024 Pukul 20.49 wib.

dibahas berfokus pada teori hukum Gustav Radbruch, sedangkan penelitian ini berfokus pada perlindungan jam kerja dan upah.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang harus ditempuh dalam rangkaian proses penelitian. Penelitian itu sendiri merujuk pada upaya untuk memperoleh pengetahuan baru melalui prosedur yang sistematis dan terkendali, dengan menggunakan data empiris yang dapat diuji berulang kali dengan hasil yang konsisten.

Penelitian yang dijabarkan dalam proposal ini termasuk dalam kategori penelitian normatif. Pendekatan ini mengandalkan hukum positif atau peraturan perundang-undangan sebagai landasan utama untuk menyelesaikan masalah hukum yang muncul, serta menanggapi keresahan yang berkembang di masyarakat..

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Penelitian hukum normatif merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menganalisis data sekunder atau bahan pustaka, dengan tujuan untuk mengkaji norma atau peraturan yang berlaku. Peneliti normatif sering disebut sebagai peneliti doktrinal atau peneliti perpustakaan karena pekerjaannya berfokus pada bahan-bahan yang terdapat di perpustakaan.⁶

2. Pendekan Penelitian

⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Depok: PT Raja Grafindo, 2016, hlm. 164

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang mencakup analisis perundang-undangan, kajian literatur, serta pandangan yang disampaikan oleh para ahli. Pendekatan penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pendekatan perundang-undangan Pendekatan dilakukan ialah dengan menelaah undang-undang serta regulasi terkait isu hukum yang di tangani.⁷
- b. Pendekatan kasus Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari norma atau kaidah yang diterapkan dalam praktik hukum.

3. Data Penelitian

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai jenis data, seperti bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sebagai berikut:

a. Bahan Baku Primer

Bahan hukum primer merujuk pada sumber hukum utama dalam penelitian normatif yang berupa peraturan perundang-undangan, sebagaimana diatur

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merujuk pada referensi hukum seperti buku-buku hukum, termasuk skripsi, tesis, serta disertasi hukum, beserta jurnal-jurnal hukum. Buku teks, pembicaraan maupun sebagian permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, serta di sertai hukum,

⁷ Irwansyah, *Penelitian Hukum Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel*, Yogyakarta: 2020, hlm.42

kamus hukum, jurnal serta komentar putusan hakim menjadi hal yang paling utama dalam bahan hukum sekunder.⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merujuk pada sumber hukum yang berfungsi sebagai panduan atau penjelasan bagi sumber hukum primer dan sekunder, seperti ensiklopedia, kamus hukum, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

d. Menggunakan teknik penulisan yang diterapkan pada studi kepustakaan, di mana data sekunder diperoleh dengan menelusuri berbagai bahan hukum.

e. Metode Analisis Data

Penelitian ini memakai analisis, dengan melalui pemberian uraian terhadap bahan hukum yang diperoleh kemudian disusun secara metedis.

⁹Penulis bisa memahami permasalahan yang diteliti karena bahan hukum yang didapat dari temuan penelitian disajikan dengan tepat.

⁸ Petter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum, cet 6*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm.93

⁹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm.105.

BAB II

TINJUAN KONSEPTUAL

A. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merujuk pada penduduk yang berada dalam rentang usia yang ditentukan sebagai usia kerja. Penentuan batas usia ini bertujuan agar definisi yang diberikan dapat mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Setiap negara menetapkan batas usia yang berbeda-beda karena kondisi tenaga kerja di tiap negara memiliki perbedaan, yang mengakibatkan adanya variasi dalam penentuan batasan usia kerja antar negara.¹⁰

Angkatan kerja mencakup individu yang telah atau tengah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, serta orang-orang yang terlibat dalam aktivitas lain seperti menempuh pendidikan atau mengelola pekerjaan rumah tangga. Meskipun mereka tidak bekerja secara langsung, pencari kerja, pelajar, dan pengurus rumah tangga tetap dianggap sebagai tenaga kerja karena secara fisik mampu dan dapat bekerja kapan saja. Dr. Payaman Simanjuntak menjelaskan bahwa konsep tenaga kerja memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan sekadar pekerja atau buruh. Tenaga kerja meliputi individu yang terlibat dalam hubungan kerja, serta mereka yang belum aktif bekerja. Sementara itu, merujuk pada menjalankan pekerjaan dan kompensasi

¹⁰ Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, hlm 3.

lainnya. Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹¹

2. Jenis Tenaga Kerja

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya, PKWT dirancang untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, dengan tujuan untuk mencegah penggunaan perjanjian kerja jangka pendek untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau permanen dalam suatu perusahaan. Pengaturan ini memberikan kepastian bagi pekerja bahwa pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan tidak akan dibatasi oleh durasi perjanjian. Di sisi lain, bagi pemberi kerja, PKWT memberi kesempatan untuk mempekerjakan tenaga kerja untuk tugas dengan durasi tertentu, sehingga tidak diwajibkan untuk memberikan status pekerja tetap pada pekerjaan yang sifatnya sementara. PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan yang berdasarkan waktu tertentu atau penyelesaian pekerjaan spesifik, dan tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Beberapa jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT antara lain:

- a. Tugas yang diselesaikan dalam satu kali penyelesaian atau bersifat sementara;
- b. Tugas yang diperkirakan akan selesai dalam jangka waktu relatif singkat, maksimal

¹¹ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm 12.

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT, ini dapat mencakup periode percobaan kerja yang tidak melebihi 3 bulan. Selama periode percobaan, majikan dilarang memberikan upah yang lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Setelah masa percobaan berakhir, pekerja akan memperoleh status sebagai karyawan tetap. Dengan status ini, pekerja berhak atas semua hak yang bersama.¹²

Ketentuan mengenai jam kerja di Indonesia diatur dalam (Perpu) Cipta Kerja 2 Tahun 2022 Pasal 77 Ayat 2, yang selanjutnya telah disahkan menjadi:

1. Durasi kerja selama 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, dengan jadwal kerja 6 hari dalam seminggu.
2. Durasi kerja selama 8 jam sehari dan 40 jam seminggu, dengan jadwal kerja 5 hari dalam seminggu

Peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah ini berfungsi sebagai pedoman dasar. Perusahaan diberi keleluasaan untuk menetapkan jam kerja karyawan, baik waktu mulai maupun selesai, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

¹² *Ibid.*,

Beberapa sektor usaha juga diperbolehkan untuk menetapkan waktu kerja yang lebih singkat daripada yang diatur oleh pemerintah, dengan syarat sektor tersebut memenuhi karakteristik tertentu;¹³

- Tugas dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari 7 jam sehari atau 35 jam seminggu.
- Waktu kerja yang dapat disesuaikan.
- Pekerjaan dapat dilakukan di luar lingkungan kantor (bekerja secara remote).

B. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum

Lawrence M. Friedman menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan penegakan hukum ditentukan oleh Sistem hukum terdiri atas tiga elemen utama, mencakup berbagai aturan dan regulasi yang menjadi dasar pengaturan. Adapun budaya hukum merujuk pada penerimaan dan pengamalan sistem aturan oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari, yang terus berkembang seiring dengan dinamika kehidupan masyarakat.¹⁴

Dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Menurut Radbruch, hukum memiliki tiga tujuan utama, yakni Manfaat, kepastian, dan keadilan. Ketiga

¹³ Tim HR, *Aturan Jam Istirahat Karyawan UU Cipta Kerja Terbaru*, <https://www.hadirr.com/blog/jam-istirahat-karyawan-uu-cipta-kerja/>. Diakses pada tanggal 2 Desember 2024, Pukul 09.48 wib.

¹⁴ Suyatno, "*kelemahan teori sistem hukum menurut lawrence m.friedman dalam hukum indonesia*", Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, hlm.3.

prinsip hukum ini harus diwujudkan secara harmonis dalam penerapannya dilaksanakan dengan mengutamakan prinsip-prinsip prioritas.¹⁵

Kadang-kadang, keadilan menjadi prioritas utama meskipun dapat mengorbankan manfaat yang lebih luas. Gustav Radbruch mengemukakan bahwa dalam masyarakat, terdapat hierarki prioritas yang perlu diikuti, dengan keadilan sebagai yang utama, disusul dengan kemanfaatan, dan diakhiri dengan Kepastian hukum merupakan elemen penting dalam kehidupan sosial, di mana hukum berperan sebagai alat untuk melindungi berbagai kepentingan manusia. Fungsi utamanya adalah menciptakan kejelasan dalam pembagian hak dan tanggung jawab di antara anggota masyarakat. Lebih jauh lagi, hukum hadir sebagai panduan untuk memberikan arahan dan ketertiban dalam interaksi social kewenangan serta menetapkan prosedur untuk menyelesaikan permasalahan hukum, sekaligus menjaga stabilitas dan kepastian hukum.¹⁶

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 27/PUU-IX/2011 mengenai Transfer of Undertakings Protection of Employment (TUPE) membahas kebebasan serta aspek-aspek ketenagakerjaan dalam konteks hukum di Indonesia. Dalam keputusan tersebut, MK menegaskan pentingnya pemahaman yang mendalam tentang hak-hak pekerja, termasuk hak untuk

¹⁵ Sonny Pungus, *Teori Tujuan Hukum*, <http://sonny-tobelo.com/2010/10/teori-tujuanhukum-gustav-radbruch-dan.html>, diakses pada tanggal 1 Desember 2024, Pukul 16.58 wib.

¹⁶ Randy Ferdiansyah, *Tujuan Hukum Menurut Gustav Radbruch*, <http://hukumindo.com/2011/11/artikel-politik-hukum-tujuan-hukum.html>, diakses tanggal 1 Desember 2024, Pukul 16.33 wib.

mendapatkan kompensasi yang adil dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja.

Poin-Poin Penting dari Putusan MK 27/PUU-IX/2011:

1. Hak Pekerja: Putusan ini menekankan Setiap individu memiliki hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh perlakuan yang setara dan adil, sebagaimana diatur dalam Pasal 28E ayat (1) UUD 1945. Ini mencakup hak untuk mendapatkan upah.
2. Perlindungan Hukum: MK menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja harus diperkuat, termasuk dalam hal pengaturan upah minimum dan kondisi kerja yang layak.
3. Pentingnya Pemahaman Hukum: Keputusan ini juga menyentuh tentang pentingnya pemahaman hukum bagi hakim dan pihak-pihak terkait dalam menerapkan undang-undang ketenagakerjaan, agar keadilan dapat ditegakkan dengan baik.
4. Aspek Ketenagakerjaan: MK menyoroti bahwa kebijakan ketenagakerjaan harus mencerminkan kepentingan semua pihak, termasuk pekerja dan pengusaha, serta harus berlandaskan pada prinsip keadilan sosial.

Putusan ini menjadi dasar yang penting dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, Dengan maksud untuk menjaga hak-hak pekerja serta memastikan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil di lingkungan kerja.

Bentuk Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon ada 2 (dua) bentuk perlindungan hukum, antara lain:¹⁷

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif memberikan kesempatan kepada subyek hukum untuk menyampaikan keberatan atau pendapat sebelum keputusan pemerintah menjadi final. Tujuan dari perlindungan hukum preventif ini adalah untuk mencegah timbulnya permasalahan atau sengketa.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan masalah atau sengketa yang telah terjadi. Perlindungan hukum ini berfokus pada tindakan pemerintah yang didasarkan pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Konsep perlindungan hak asasi manusia ini mencakup pembatasan-pembatasan dan penetapan kewajiban bagi masyarakat dan pemerintah.

Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Philipus M. Hudjon menjabarkan bahwa penerapan prinsip perlindungan hukum didasarkan pada Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Prinsip: ¹⁸

¹⁷ Philipus M, " *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*", Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm 27.

¹⁸ *Ibid.*

a. Prinsip Negara Hukum

Pasal 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah sebuah negara yang berpijak pada prinsip supremasi hukum, yang artinya setiap langkah yang diambil oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada warganya harus berlandaskan pada aturan hukum yang berlaku. Dengan demikian, perlindungan hukum menjadi manifestasi konkrit dari penerapan hukum itu sendiri, yang menjadikannya sebagai salah satu hasil atau produk hukum.

b. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia

Mewajibkan masyarakat untuk menghormati hak-hak tersebut, dengan tujuan menciptakan keharmonisan dalam kehidupan bersama, perlindungan hukum bagi setiap individu berawal dari konsep hak asasi manusia.

Setiono menjelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan langkah atau usaha untuk menjaga masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa dan tidak sesuai dengan hukum, dengan tujuan menciptakan keteraturan dan kedamaian, sehingga memungkinkan setiap individu untuk merasakan martabatnya sebagai manusia.¹⁹ Sementara itu,

¹⁹ Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret. hlm. 3.

Muchsin mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi individu dengan menyesuaikan hubungan nilai dan norma.²⁰

Penelitian ini juga berkaitan dengan teori manfaat hukum. Kebermanfaatan hukum dapat dirasakan melalui terciptanya ketertiban dan kedamaian dalam masyarakat, yang muncul dari penerapan hukum yang terstruktur dengan baik. Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa teori manfaat hukum dapat dipahami sebagai sarana yang digunakan oleh masyarakat untuk menciptakan ketertiban dan sistem yang terorganisir. Dengan demikian, hukum berperan dengan memberikan pedoman terkait perilaku yang diharapkan, serta berupa norma atau aturan hukum yang berlaku.²¹

Berdasarkan pendapat Hadjon, perlindungan hukum bagi masyarakat mencakup dua dimensi utama, yakni:²²

- a. Perlindungan hukum preventif adalah bentuk perlindungan hukum yang memungkinkan masyarakat bersifat final.
- b. Upaya menyelesaikan konflik atau masalah yang sudah terjadi.

yaitu:

1. Adanya antara pihak-pihak terlibat;
2. Kecakapan dalam membuat perjanjian;

²⁰ Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret. hlm 14.

²¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 1991), hlm. 13

²² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm

3. Objek yang jelas dan pasti;
4. Adanya alasan yang sah (causa) di balik perjanjian tersebut.

Persyaratan pertama dan kedua digolongkan Sebagai ketentuan yang bersifat subjektif, hal ini berhubungan langsung. Sebaliknya, ketentuan ketiga, keempat, yang berkaitan dengan objek dari perjanjian, dikenal sebagai ketentuan yang bersifat objektif.²³

Asas *pacta sunt servanda*, yang berarti "perjanjian harus dihormati", tercermin dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menyatakan, "Semua perjanjian yang dibuat dengan sah berlaku sebagai undang-undang." Asas ini menegaskan bahwa hakim atau pihak ketiga wajib menghormati isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak, seolah-olah perjanjian tersebut adalah undang-undang. Mereka tidak diperkenankan untuk mencampuri atau mengubah isi perjanjian yang telah dibuat.

Perlindungan hukum seharusnya terwujud dalam penerapan hukum, Implementasi prosedur hukum serta konsekuensi dari penegakan hukum tersebut dapat diamati melalui berbagai bentuk interaksi yang berlangsung dalam masyarakat. Interaksi antar individu atau kelompok dalam masyarakat menghasilkan hukum yang bertujuan untuk mengatur dan melindungi kepentingan setiap pihak. Keberagaman hubungan hukum yang ada mengharuskan masyarakat memiliki peraturan-peraturan yang dapat

²³ Pasal 1320 KUHPerdata: *Berikut Syarat Sah Perjanjian/Kontrak*. Diakses dari <https://www.pengadaan.web.id/2019/08/pasal-1320-kuh-perdata-syarat-sah-perjanjian-kontrak.html>. Pada tanggal 2 Desember 2024. Pukul 12:34 wib.

memastikan terciptanya keseimbangan, sehingga hubungan-hubungan tersebut tidak menimbulkan kekacauan dalam kehidupan sosial.²⁴

Berdasarkan penjelasan di atas, perlindungan hukum dalam skripsi ini diartikan sebagai berbagai upaya Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak serta memberikan dukungan dalam menciptakan rasa aman bagi individu yang menerima sanksi, diperlukan upaya perlindungan hukum. Hal ini juga mencakup perlindungan terhadap korban sebagai bagian integral dari langkah-langkah dalam melindungi masyarakat secara menyeluruh, dapat direalisasikan dalam berbagai cara, termasuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, serta bantuan hukum. Perlindungan yang diberikan kepada individu atau entitas hukum dapat berupa langkah-langkah yang bersifat pencegahan maupun penanggulangan, baik dalam bentuk komunikasi lisan maupun dokumen tertulis. Perlindungan hukum dapat dipahami sebagai cerminan dari fungsi hukum itu sendiri, yang bertujuan untuk menghadirkan.

C. Tinjauan Umum Upah

Bagi para pengusaha, upah merupakan komponen fundamental dalam perhitungan biaya produksi yang mempengaruhi besarnya harga pokok dan keuntungan yang diperoleh. Bagi pekerja atau buruh, upah yang diterima memiliki arti yang sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka, terutama dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Penerimaan tersebut tidak hanya

²⁴ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2009), hlm 40

memungkinkan mereka mewujudkan aspirasi pribadi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas hidup yang layak demi kesejahteraan kemanusiaan.²⁵

Upah adalah hak yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan. Upah tersebut, yang juga mencakup tunjangan untuk keluarga pekerja, dibayarkan berdasarkan Upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang ditentukan dan dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Penetapan upah ini mengacu pada perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan hukum yang berlaku, termasuk tunjangan untuk pekerja serta keluarganya.

Undang-Undang Cipta Kerja, yang diatur dalam UU No.6 Tahun 2023, mengatur tentang upah minimum sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis. Pasal 88 ayat (2) dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.” Hal ini mengamanatkan pemerintah pusat untuk merumuskan kebijakan terkait pengupahan, termasuk

²⁵ Soedarjadi, *Hukum ketenagakerjaan di Indoneisa*, Pustala Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm 73.

penentuan upah minimum setiap tahun, berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang diambil dari data Badan Pusat Statistik (BPS).²⁶

a. (UMP)

Perhitungan ini didasarkan pada kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja, yang mencakup Kemampuan membeli masyarakat, tingkat penyerapan tenaga kerja, serta median gaji, dengan penyesuaian yang dilakukan setiap tahun. Upah minimum disesuaikan dalam kisaran tertentu antara batas atas dan batas bawah di wilayah yang bersangkutan.

Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Tengah untuk tahun 2024 telah ditetapkan sebesar Rp 2.036.947. Angka ini menunjukkan kenaikan sebesar 4,02% Jika dibandingkan dengan UMP tahun 2023 yang tercatat sebesar Rp 1.958.169,69. Penetapan ini dilakukan melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561/54 Tahun 2023 pada tanggal 21 November 2023.

b. Upah minimum kabupaten/kota Upah minimum(UMK)

Upah tenaga kerja diperhitungkan dengan memperhatikan perkembangan ekonomi dan inflasi di wilayah terkait. Dalam penetapan UMK, gubernur berwenang menentukan upah minimum dengan ketentuan bahwa Selama tiga tahun terakhir, laju pertumbuhan ekonomi rata-rata kabupaten/kota

²⁶ Ady Thea DA, Aturan Upah Minimum Dalam UU Cipta Kerja Terbaru, <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjasannya-lt64e34fbeddd4f/>. Diakses pada tanggal 1 Desember 2024, Pukul 17.17 wib.

tersebut, berdasarkan data yang ada untuk periode yang sama, harus melebihi rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi.

Upah Minimum Kota (UMK) Tegal untuk tahun 2024 telah ditetapkan sebesar Rp 2.231.628, sementara untuk Keputusan Gubernur Jawa Tengah yang tercantum dalam Surat Keputusan Nomor 561/57 Tahun 2023 menetapkan alokasi dana sebesar Rp 2.191.161 per bulan untuk Kabupaten Tegal dan Rp 2.103.100 per bulan untuk Kabupaten Brebes. Pengumuman resmi mengenai hal tersebut dilakukan pada 30 November 2023, dengan ketentuan mulai berlaku pada 1 Januari 2024.

Selain itu, Upah minimum ditentukan berdasarkan keadaan ekonomi dan pasar tenaga kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti relatif.²⁷

Memiliki dampak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja serta jaminan terhadap keberlangsungan hidup mereka dan keluarganya. Pemberian upah yang rendah dapat menyebabkan kesulitan dalam menarik dan mempekerjakan tenaga kerja yang terampil. Sebaliknya, jika upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, para pekerja akan cenderung memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan.

Menurut Justine T. Sirait, upah berfungsi sebagai penjamin keberlanjutan Kehidupan yang bermartabat bagi individu, serta sebagai balasan atas hasil karya yang dihargai melalui pemberian uang, yang jumlahnya ditentukan

²⁷ Yuli Nurhanisa, *Penetapan Upah Minimum dalam Turunan Cipta Kerja*, <https://indonesiabaik.id/infografis/penetapan-upah-minimum-dalam-turunan-cipta-kerja>, Diakses pada tanggal 1 Desember 2024, Pukul 17.30 wib.

berdasarkan kesepakatan, peraturan perundang-undangan yang relevan, serta ketentuan yang berlaku, dan pembayaran dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja.²⁸

Ketentuan mengenai upah minimum dan upah per jam dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur dalam berbagai pasal, terutama Pasal 88 dan Pasal 16 Dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, yang merupakan realisasi dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.

Upah Minimum

1. Pasal 88:

-Ayat (1): Gubernur diwajibkan untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP).

-Ayat (2): Gubernur memiliki kewenangan untuk menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) jika hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP.

2. Penetapan upah minimum didasarkan pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, termasuk variabel seperti pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

Upah Per Jam

1. Pasal 16:

²⁸ Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Grasindo, 2006, hlm, 181.

- Mengatur bahwa sistem upah per jam dapat diterapkan untuk semua sektor, bukan hanya untuk pekerja paruh waktu.

- Formula untuk menghitung gaji/jam adalah:

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{Upah}}{126}$$

Contoh Upah Per jam di kota Tegal : Rp 2.231.628 / 126 = Rp 17.811

-Angka 126 diperoleh dari hasil perkalian antara 29 jam kerja per minggu dengan 52 minggu dalam setahun, dibagi 12 bulan.

2. Pengusaha, dan tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula di atas.

Dengan demikian, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai penetapan upah minimum dan mekanisme upah per jam yang harus dipatuhi oleh pengusaha di Indonesia.

D. Tinjauan tentang *Omnibus Law*

1. Pengertian *Omnibus Law*

Omnibus law berasal dari istilah "omnibus," yang berasal dari bahasa Latin yang berarti "untuk semua." Menurut Bryan A. Garner dalam Black's Law Dictionary Edisi Kesembilan, "omnibus" merujuk pada sesuatu yang mencakup beragam hal atau tujuan, atau menyangkut berbagai elemen atau objek secara sekaligus. Ketika digabungkan dengan kata "law," omnibus law

dapat diartikan sebagai hukum yang berlaku untuk segala hal atau yang mencakup berbagai aspek sekaligus.²⁹

Omnibus Law adalah suatu pendekatan dalam pembuatan undang-undang yang mencakup perubahan atau pencabutan ketentuan dalam berbagai undang-undang yang ada. Pendekatan ini umumnya digunakan Anglo-Saxon, seperti yang diterapkan, seringkali menggunakan untuk mengatasi tumpang tindih dan berlebihan regulasi yang ada. Pendekatan tradisional dalam menyelesaikan masalah regulasi tersebut, yakni melalui revisi undang-undang secara terpisah. Apalagi, jika dalam prosesnya muncul ketidaksesuaian kepentingan, hal tersebut bisa menyebabkan keterlambatan yang lebih lama.

Omnibus Law merupakan pendekatan legislasi yang berperan penting sebagai dasar untuk menyatukan berbagai ketentuan hukum yang sebelumnya tersebar di sejumlah undang-undang yang berbeda. Metode ini dirancang untuk merampingkan regulasi, menghindari tumpang tindih aturan, dan meningkatkan efisiensi dalam proses penyusunan kebijakan. Dengan menggabungkan berbagai aturan ke dalam satu payung hukum, Omnibus Law bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum, menyederhanakan prosedur administratif, dan mempermudah implementasi kebijakan di berbagai sektor. Pendekatan ini juga memungkinkan pemerintah untuk secara holistik menangani isu-isu yang saling terkait, seperti perizinan, investasi, ketenagakerjaan, dan pengelolaan sumber daya, dalam satu dokumen hukum

²⁹ Fitryanitica Agnes, “harmonisasi Peraturan Perundangan-Perundangan Indonesia Melalui Konsep Omnibus Law”, *Jurnal Gemas Keadilan*, Vol.6. Edisi 3, 2019, hlm.302.

yang komprehensif, sehingga sering disebut sebagai hukum untuk semua. Namun, keberadaan undang-undang hasil omnibus law sebagai undang-undang payung menimbulkan permasalahan terkait kedudukannya, karena dalam teori perundang-undangan Indonesia, hal tersebut bisa menimbulkan kebingungan mengenai status hukumnya. Di Indonesia, tidak terdapat konsep memiliki kedudukan yang setara.³⁰

Pendekatan Omnibus Law memungkinkan penggabungan berbagai ketentuan dari beragam sektor ke dalam satu produk hukum yang komprehensif. Strategi ini bertujuan untuk menciptakan regulasi yang lebih terpadu, efisien, dan konsisten, sehingga dapat mengurangi fragmentasi aturan yang kerap menjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan. Dengan menyatukan aturan dari sektor-sektor seperti investasi, ketenagakerjaan, perizinan, dan lingkungan hidup, Omnibus Law memberikan landasan hukum yang lebih jelas dan terintegrasi. Hal ini diharapkan dapat mendukung kemudahan berusaha, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan daya saing nasional di berbagai aspek pembangunan. Omnibus law dipahami sebagai suatu pendekatan yang bertujuan menggantikan atau mencabut ketentuan-ketentuan yang ada dalam undang-undang, serta menyusun kembali sejumlah ketentuan tersebut ke dalam satu undang-undang dengan tema tertentu.

³⁰ Firman freaddy Busroh, "Konseptualitas Omnibus law dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan", *Arena Hukum*, Bol. 10, No. 2, (Agustus, 2017), hlm.241.

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa omnibus law merupakan suatu peraturan yang dirancang untuk menyederhanakan banyaknya regulasi yang ada. Undang-undang ini juga dianggap sebagai upaya untuk menyusun satu peraturan yang mengatasi tumpang tindih peraturan yang Menghalangi kelancaran dalam berbisnis. Diharapkan, dengan penerapan satu undang-undang yang menyempurnakan berbagai peraturan yang berlaku, dapat menjadi solusi untuk menyelesaikan masalah yang ada, mengingat jumlah saling bertentangan menghambat perubahan.

2. Tujuan Omnibus Law

Bertujuan untuk mencapai berbagai sasaran yang menjadi keunggulan dari penerapannya. Beberapa tujuan:

- a. Meningkatkan integrasi, efisiensi, dan efektivitas dalam proses pengurusan perizinan;
- b. Menghilangkan hambatan birokrasi yang menyebabkan keterlambatan;
- c. Memperkuat koordinasi antar instansi terkait melalui lebih terkoordinasi;
- d. Menjamin Jaminan dan perlindungan hukum untuk para pembuat keputusan.

3. Pengertian Umum tentang Cipta kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang disahkan pada 31 Maret 2023, mengatur tentang pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja menjadi undang-undang. Langkah ini diambil untuk memberikan kepastian hukum serta

memperkuat kebijakan pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja dan mendukung perekonomian nasional di tengah tantangan global.

Dianggap berpotensi merugikan hak-hak pekerja dan memperburuk deforestasi di Indonesia dengan mengurangi perlindungan terhadap lingkungan. Berbagai unjuk rasa diadakan untuk menolak undang-undang ini, karena dianggap dapat memicu konflik, terutama terkait dengan revisi beberapa pasal.

Selain itu, Pemerintah telah menetapkan 49 peraturan pelaksanaan yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang mencakup 45 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden, berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan pembentukannya, yaitu menciptakan regulasi yang mendukung percepatan pembangunan, reformasi birokrasi, serta penguatan daya saing di berbagai sektor strategis, meliputi sektor penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko, kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah, perpajakan yang mendukung kemudahan berusaha, penataan ruang, lingkungan hidup, kehutanan, sektor pertanian serta sektor ketenagakerjaan.³¹

³¹ Winarto, Y. 2021. *Akhirnya, Pemerintah Rilis 49 Peraturan Pelaksana UU Cipta Kerja*. <https://nasional.kontan.co.id/news/akhirnya-pemerintahrilis-49-peraturan-pelaksana-uu-cipta-kerja>. Diakses tanggal 18 November 2024, Pukul 22.34 wib.