# BAB II

# TINJAUAN KONSEPTUAL

## Tinjauan Pengertian Penegakan Hukum

Penegakanl hukuml merupakanl bagianl pentingl dalaml sisteml lhukum, dimanal hall inil perlul dilakukanl denganl berbagail upayal pembinaanl secaral sistematisl danl lberkelanjutan. Sebuah ironill ketika hukumll dibuat denganll suatul pengorbananl tenagal danl biayal yangl lbesar, tetapil sial-sial karenal tidakl dapatl lditegakkan. Hukuml akhirnyal hanyal menjadil barangl matil yangl tidakl dapatl berbuatl apal-apal bagil lmasyarakat.[[1]](#footnote-1) Berdasarkan teoril hukum dinyatakanl berlakunya hukuml sebagai apabila[[2]](#footnote-2):

1. Hukum berlakul yuridis, dimana hukuml itu didasarkanl pada kaidahl yang lebihl tinggi lderajatnya.
2. Hukuml berlaku secaral sosiologis, dimana hukuml dapat berlakul efektif kaidahnyal diterima olehl masyarakat.
3. Hukum berlakul secara lfilosofis, dimana hukum itul sesuai denganl cita-cital kebenaran sebagail nilai positifl yang tertinggil dalam lmasyarakat.

Dalam praktekl penegakan hukuml ketenagakerjaan terdapatl tiga pihakl yang memilikil peranan lpenting, yaitu:[[3]](#footnote-3)

1. Pengusahal

Pengusahal hendaknya lbenar-benar wajibl mentaati segalal ketentuan hukuml ketenagakerjaan yangl ada. Akanl lebih baikl lagi jikal pengusaha tidakl hanya membatasil diri denganl atura hukuml normatif, tetapil malah melakukanl dan memberikanl hal-hall yangl memiliki nilail positifl danl kualitasnyal dil atasl ketentuanl lnormatif. Kalaupunl terjadil kekosonganl ataul celahl lhukum, justrul pengusahal harusl mengambill peranl aktifl untukl mengisil ataul lmelengkapi.

1. Pekerjal/buruhl

Apabilal pekerjal ataul buruhl dalaml bekerjal danl memperjuangkanl nasibnyal mentaatil ketentuanl lhukum, dapatl dijamin merekall akanl beradal padal posisil laman. Terlebihl serikatl lpekerja/serikatl buruhl harusl lbenar-benarl berfungsil sebagai pembinal pekerja denganl baik, bukanl menjadi lprovokator. Jika terjadil pengusaha menyimpangil hukum, lpekerja/buruh mengingatkanl atau memberikanl saran perbaikanl kepada lpengusaha.

1. Pemerintahl

Pejabat ldinas/instansi yangl bertanggungjawab dil bidang lketenagakerjaan, baik itul pejabat struktural ataul fungsional, mereka harusl benar-lbenar memiliki bekall cukup dan mentall yang tangguhl dalam menegakkanl hukum ketenagakerjaan. Bekall yang cukupl berupa pemahamanl akan substansil hukum ketenagakerjaanl dengan segalal aspeknya secaral menyeluruh, sedangkan mentall yang tangguhl berupa komitmenl dan integritasl moral yangl tinggi dalaml menegakkan hukuml ketenagakerjaan. Berdasarkanl Pasal 176l Undang-Undangl Ketenagakerjaan, lPPK/PPNS mempunyail kompetensi danl independen gunal menjamin pelaksanaanl peraturan perundangl-undangan lketenagakerjaan. Untuk menjagal kompetensi danl independensi lini, Undang-lUndang ketenagakerjaan menetapkanl bahwa pengangkatanl PPK ditetapkanl oleh Menteril atau pejabatl yang lditunjukknya. Dengan ldemikian, PPK dapatl independen daril pengaruh-lpengaruh kebijakan khususl adalah melakukan penyidikanl di bidangl ketenagakerjaan, sebagaimanal diatur dalaml Pasal 182l ayat (2l) Undang-Undangl Ketenagakerjaan lyaitu:[[4]](#footnote-4)

* 1. melakukanl pemeriksaan atasl kebenaran laporanl serta keteranganl tentang tindakl pidana dil bidang ketenagakerjaan;
	2. melakukan pemeriksaanl terhadap orangl yang didugal melakukan tindakl pidana dil bidang lketenagakerjaan;
	3. memintal keterangan danl bahan buktil dari orangl atau badanl hukum sehubunganl dengan tindakl pidana dil bidang lketenagakerjaan;
	4. melakukanl pemeriksaan ataul penyitaan bahanl atau barangl bukti dalaml perkara tindakl pidana dil bidang lketenagakerjaan;
	5. melakukanl pemeriksaan atasl surat danl/atau dokumenl lain tentangl tindak pidanal di bidangl ketenagakerjaan;
	6. meminta bantuanl tenaga ahlil dalam rangkal pelaksanaan tugasl penyidikan tindakl pidana dil bidang lketenagakerjaan; danl
	7. menghentikanl penyidikanl apabilal tidakl terdapatl cukupl buktil yangl membuktikanl tentangl adanyal tindakl pidanal dil bidangl lketenagakerjaan.

## Tinjauan Umum Pengupahan

### Perkembangan Sistem Pengupahan di Indonesia

Upah adalahl suatu penerimaanl sebagai imbalanl dari pengusahal kepadal buruh untukl sesuatul pekerjaanl ataul jasal yangl telahl dilakukanl ataul akanl ldilakukan, dinyatakanl ataul dinilail dalaml bentukl uangl yangl ditetapkanl menurutl suatul persetujuanl ataul peraturanl perundangl-lundangan, danl dibayarkanl atasl dasarl suatul perjanjianl kerjal antaral pengusahal denganl lburuh, termasukl ltunjangan, baikl untukl buruhl sendiril maupunl keluarganya[[5]](#footnote-5). Upahl juga menjadil salah satul sarana yangl digunakan olehl pekerja untukll meningkatkan lkesejahteraanya. Berdasarkan ketentuanl Pasal 1l angka 31l Undang- Undangl Nomor 13l Tahun 2003l tentang Ketenagakerjaanl disebutkan lbahwa: “kesejahteraan pekerjal adalah suatul pemenuhan kebutuhanl dan/ataul keperluan yangl bersifat jasmaniahl dan lrohaniah, baik dil dalam maupunl di luarl hubungan lkerja, yang secaral langsung ataul tidak langsungl dapat mempertinggil produktivitas kerjal dalam lingkunganl kerja yangl aman danl sehat.[[6]](#footnote-6)

Olehl karenanya pentingl untuk melindungil pekerja yaknil melalui komponenl yang mendasar yaknil pengupahan, pengupahanl termasuk sebagail salah satul aspek pentingl dalam perlindunganl pekerja/lburuh. Seperti yangl termaktub dil dalam pasal 88l ayat (1l) Undang-Undangl Nomor 13l tahun 2003l bahwal “Setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksudl daril penghidupanl yangl layakl inil ialahl daril hasill kerjanyal mampul memenuhi kebutuhanl hidupl pekerjal/buruhl danl keluargal secaral lwajar, yangl meliputil makananl danl lminuman, lsandang, lperumahan, lPendidikan, lkesehatan, rekreasil danl jaminanl haril ltua. Dalaml bentuknyal perlindunganl upahl adanyal upahl lminimum.

Selamal inil perkembanganl lebihl daril daril 40l tahunl sejakl upahl minimuml pertamal kalil dil lberlakukan, Indonesial telahl 4l kalil menggantikanl standarl kebutuhanl hidupl sebagail dasarl penetapanl upahl lminimum. Komponenl kebutuhanl hidupl tersebutl lmeliputi; kebutuhanl fisikl minimuml (KFMl) yangl berlakul Tahunl 1969l – 1995; Kebutuhanl Hidup Minimuml (KHM) yangl berlaku Tahunl 1996 – l2005 dan kemudianl Kebutuhan Hidupl Layak (KHLl) yang berlakul Tahun 2006l - 2015. Kemudianl pada awall 2016 Indonesial juga merubahl mekanisme penghitunganl kenaikan upahl minimu melaluil kenaikan inflasil nasional. Dil samping litu, pengertian (definisil) upah lminimum, dan istilahl-istilahnya jugal mengalami beberapal kali perubahanl seiring perkembanganl dan perubahanl regulasi. Untukl itu pembahasanl mengenai pengaturanl pengupahan antaral lain:

* 1. Peraturan pengupahan

Formula Perhitungan Upah Minimum berdasarkan PP 36/2021

1. Pasal 33

 Perhitungan nilai Upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh dewan pengupahan kabupaten/kota. Hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada bupati/wali kota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi. Dalam hal hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih rendah dari nilai Upah minimum provinsi maka bupati/wali kota tidak dapat merekomendasikan nilai Upah minimum kabupaten/kota kepada gubernur.

 Soal komposisi, keanggotan dewan pengupahan tidak ada perbedaan kecuali terkait keberadaan dewan pengupahan Kabupaten/Kota berdasarkan kebutuhan. Hal ini sejalan dengan aturan adanya syarat tertentu yang harus dipenuhi bila Gubernur akan menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota yakni rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang lebih tinggi dibandingkan provinsi atau nilai pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang lebih tinggi dari provinsi selama 3 (tiga) tahun terakhir.

### Mekanismel Penetapan Upahl

Aspekl teknis dil bidang pengupahanl tidak hanyal sebatas perhitunganl dan pembayaranl upah ldilakukan, tetapi jugal menyangkut prosesl upah lditetapkan. Untuk aspekl ekonomis dil bidang pengupahanl melihat kondisil ekonomi baikl secara makrol maupun mikrol yang secaral operasional kemudianl mempertimbangkan bagaimanal kemampuan perusahaanl pada saatl nilai upahl akan ditetapkanl dan bagaimanal implementasinya dil lapangan.

Secaral makro seringl dikaitkan bahwal apabila terjadil pertumbuhan ekonomil maka kerjal merupakan unsurl dari masyarakatl sehingga apabilal terjadi pertumbuhanl ekonomi makal akan terjadil penambahan pendapatanl bagi pekerjal dapat jugal dikatakan sebagail pertambahan upahl atau kenaikanl upah. Untukl itu dalaml menetapkan upahl hak-hakl penting yangl harus diperhatikanl antara llain:

* 1. Upahl Minimum

Menurutl Soedarjadi, upahl minimum adalahl ketetapan yangl dikeluarkan olehl pemerintah mengenail keharusan perusahaanl untuk membayarl upah sekurangl- kurangnya samal dengan Kebutuhanl Hidup Layakl (KHL) pekerjal kepada pekerjal yang palingl rendah ltingkatnya.[[7]](#footnote-7) Kebijakan pengupahanl memang perlul diupayakan secaral sistematis, baikl ditinjau daril segi makrol maupun mikrol seirama denganl upaya pembangunanl ketenagakerjaan, terutamal perluasan kesempatanl kerja, peningkatanl produksi, peningkatanl taraf hidupl pekerja sesuail dengan kebutuhanl pokok lminimalnya. Dalam penetapanl upah minimuml masih terjadil perbedaan yangl didasarkan padal tingkat lkemampuan, sifat danl jenis pekerjaanl di tiapl-tiap perusahaanl yang kondisinyal berbeda-lbeda, yang masingl-masing wilayahl/daerah tidakl sama.[[8]](#footnote-8) Olehl karena itul upah minimuml ditetapkan berdasarkanl wilayah provinsil atau kabupatenl/kota danl sektor padal wilayah provinsil atau kabupatenl/kota, maupunl secara lnasional.

* 1. Kesepakatanl Upah

Undangl-Undang Nomorl 13 Tahunl 2003 tentangl ketenagakerjaan menetapkanl upah minimuml berdasarkan kebutuhanl hidup llayak, dengan memperhatikanl produktivitas danl pertumbuhan ekonomil yang meliputil upah minimuml berdasarkan wilayahl provinsi ataul kabupaten/kotal dan upahl minimum berdasarkanl sektor padal wilayah provinsil atau kabupatenl/kota. Upahl minimum ditetapkanl oleh Gubernurl untuk wilayahl provinsi danl oleh Bupatil/Walikota untukl wilayah kabupatenl/kota. Dalaml hal upahl minimum ditetapkanl atas kesepakatanl antara pengusahal dan pekerjal atau serikatl pekerja, penetapanl tersebut tidakl boleh lebihl rendah daril ketentuan pengupahanl yang telahl diatur dalaml peraturan perundangl-undangan yangl berlaku, hall ini dikarenakanl apabila penetapanl tersebut lebihl rendah daril undang-lundang, maka batall demi hukuml dan wajibl membayar upahl pekerja berdasarkanl peraturan perundangl-undangan yangl berlaku.[[9]](#footnote-9)

* 1. Penetapan Strukturl Skala Upahl

Berkaitan denganl struktur skalal upah, pengusahal dapat menyusunl skala lupah, dengan memperhatikanl golongan, ljabatan, masa lkerja, pendidikanl dan lkompetensi. Peninjauanl upahl secaral berkalal tersebutl denganl memperhatikanl kemampuanl perusahaanl danl lproduktivitas. Ketentuanl mengenail strukturl danl skalal upahl diaturl denganl Peraturanl Menteril Ketenagakerjaanl Nomorl 1l Tahunl 2017l tentangl Strukturl danl Skalal lUpah. Permenakerl Nomorl 1l Tahunl 2017l inil merupakanl pelaksanaanl ketentuanl Pasall 92l ayatl (3l) Undangl-lUndang Nomorl 13l Tahunl 2003l tentangl Ketenagakerjaanl danl Pasall 14l ayat (5l) Peraturan Pemerintahl Nomor 78l Tahun 2015l tentang lPengupahan.

Struktur Upahl adalah susunanl tingkat upahl dari yangl terendah sampail dengan yangl tertinggi ataul dari yangl tertinggi sampail dengan yangl terendah. Sedangkanl yang dimaksudl dengan Skalal Upah adalahl kisaran nilail nominal upahl dari yangl terkecil sampail dengan yangl terbesar untukl setiap golonganl jabatan. Strukturl dan Skalal Upah wajibl disusun olehl Pengusaha denganl memperhatikan lgolongan, jabatan, masal kerja, lpendidikan, dan lkompetensi. Pada pasall 3 ayatl (1) Peraturanl Menteri Ketenagakerjaanl Nomor 1l Tahun 2017l tentang Strukturl dan Skalal Upah.

Upahl yang tercantuml dalam Strukturl dan Skalal Upah merupakanl upah lpokok. struktur danl skala upahl ini ditetapkanl oleh pimpinanl Perusahaan dalaml bentuk suratl keputusan. Strukturl dan skalal upah inil berlaku bagil setiap lpekerja/buruh yangl mempunyai hubunganl kerja denganl pengusaha dil perusahaan yangl bersangkutan. strukturl dan skalal upah wajibl diberitahukan kepadal seluruh lpekerja/buruh olehl pengusaha secaral perorangan, yangl diberitahukan sekurangl-kurangnya strukturl dan skalal upah padal golongan jabatanl sesuai denganl jabatan pekerjal/buruh yangl bersangkutan. Tujuanl utama yangl dapat dicapail oleh sebuahl perusahaan melaluil kebijakan danl sistem imbalanl yang tepatl adalah untukl menjamin bahwal perusahaan itul mampu lmenarik, mempertahankan danl memotivasi karyawanl yang berkulitasl tinggi. Denganl mempunyai danl menerapkan kebijakanl dan sistem yangl tepat danl baik reputasil perusahaan akanl terangkat danl sumber dayal manusia yangl berkulitas tinggil akan terpikatl melamar kerjal keperusahaan litu.[[10]](#footnote-10)

* 1. Peninjauanl Upah Secaral Berkala

Pasall 92 Undangl-Undang Ketenagakerjaanl beserta penjelasnnyal menyebutkan bahwal peninjauan upahl secara berkalal dilakukan olehl pengusaha denganl memperhatikan kemampuanl perusahaan danl produktivitas. Peninjauanl upah inil dilakukan untukl penyesuaian hargal kebutuhan lhidup, prestasi lkerja, perkembangan, danl kemampuan lperusahaan. Peninjauan inil dapat dilakukanl baik karenal alasan kenaikanl upah minimuml (berupa upahl sundulan bagil mereka yangl telah lberpengalaman), kenaikan linflasi, kenaikan produktivitasl maupun meningkatnyal kekayaan lperusahaan. Peninjauan upahl secara berkalal bisaanya bisaanya diatur dalaml perjanjian lkerja, peraturan perusahaanl atau perjanjianl kerja lbersama.

Peraturan perundangl-undangan memangl tidak mengaturl soall (berapa) persentasel penyesuaian/kenaikanl upah secaral berkala. lNamun, peraturan perundangl-undangan telahl memberikan pedomanl dan mengamanatkanl kepada pengusahal untuk menyusunl struktur danl skala upahl sebagai salahl satu kebijakanl pengupahan, yangl diatur lebihl rinci dalaml Peraturan Menteril Ketenagakerjaan Nomorl 1 Tahunl 2017 tentangl struktur danl skala lupah.

### Teori-Teori Pengupahan

Secaral garisl besarl teoril pengupahanl dapatl dibagil menjadil dual aliranl yaknil teoril klasikl danl lneoklasik. Teoril klasikl diwakilil olehl raksasal ekonoml sepertil Adaml lSmith, Davidl Ricardol danl Karll Marxl sementaral Neoklasikl dapatl direpresentasikanl olehl Paull lSamuelson. Adaml lSmith, Davidl lRicardo, danl Karll lMarx

Karyal Smithl telahl mengarahkanl paral akademisil untukl mengatribusikanl tigal teoril berbedal tentangl upahl lkepadanya: teoril subsistensil dil manal subsistensil diambill sebagail teoril monopsonil sebagail faktal sosiall dimana upah ditentukanl secara sewenangl- wenang olehl pemberi lkerja, doktrin dasarnyal dimana arahl pengupahan daril waktu kel waktu ditentukanl oleh proporsil antara danal pengupahan danl penduduk. Inil semua tidakl konsisten satul sama llain, dan tidakl dapat ldidamaikan. Proporsi antaral jumlah tenagal kerja yangl diminta danl jumlah lpenduduk, dan berbagail faktor kelembagaanl dan ekonomil yang menentukanl 'keuntungan' daril para lmajikan, akan mempengaruhil posisi tawarl relatif paral pihak danl bersama-lsama dengan kehidupanl adat paral pekerja, akanl berkontribusi padal penentuan upahl alami. Sementaral Ricardo, dalaml sebagian besarl analisisnya tentangl nilai danl distribusinya, Ricardol mengasumsikan tingkatl upah riill tertentu, yangl dipahami sebagail inventaris kuantitasl komoditas tertentul yang ditentukanl dengan lbaik, yang mencerminkanl beberapa tingkatl penghidupan sosiall secara lhistoris, dan inil adalah asumsil yang umumnyal dikaitkan dalaml karyanya. lNamun, sering kalil diabaikan lbahwa, tergantung padal keadaan, tingkatl upah riill tertentu dapatl tercermin dalaml tingkat upahl uang yangl berbeda ldan, dengan ldemikian, dalam bagianl upah yangl berbeda dalaml produk lsosial.[[11]](#footnote-11)

Sementara lMarx, Titik awall terbaik untukl menganalisis akumulasil modal adalahl sirkuit kapitall industri itul sendiri.[[12]](#footnote-12)Menurutl Paul lSamuelson, dalam situasil ekuilibrium yangl kompetitif, hargal tenaga kerjal (tingkat lupah) ditentukan olehl kelangkaan relatifl dan produktivitasl marjinal tenagal kerja. Produkl marjinal tenagal kerja, adalahl rasio daril dua besaranl fisik yangl tidak bergantungl pada lharga. Secara lanalogi, harga jasal modal (tingkatl bunga) ditentukanl oleh kelangkaanl relatif danl produktivitas marjinall dari modall agregat. Karenal modal danl keluaran adalahl barang yangl sama, produkl marjinal daril modal adalahl data teknologil yang jugal dapat diukurl dalam jumlahl fisik yangl ketat. Penjelasanl tentangl tingkatl upah danl tingkat bungal tidak bergantungl pada lharga.

### Pengertian Upah Minimum

Pengertianl upahl minimuml adalahl upahl sebulanl terendahl yangl terdiril atasl upahl pokokl termasukl tunjanganl tetapl yangl ditetapkanl olehl gubernurl sebagail jaringl lpengaman. Disampingl litu, upahl minimuml berdasarkanl Kelompokl Lapanganl Usahal Indonesial (KLUIl) disebutl upahl minimuml sektorall Provinsil (UMSPl) danl upahl minimuml sektorall kabupatenl/kotal (UMSKl).[[13]](#footnote-13)Pasall 1l angkal 2l Peraturanl Menteril Tenagal Kerjal Danl Transmigrasil Nomorl 7l Tahunl 2013l tentangl Upahl Minimuml memberikanl pengertianl Upahl Minimuml Provinsil yangl selanjutnyal disingkatl UMPl adalahl Upahl Minimuml yangl berlakul untukl seluruhl kabupatenl/kotal dil satul lprovinsi. Gubernurl dalaml menetapkanl UMPl memperhatikanl rekomendasil Dewanl Pengupahanl lProvinsi. Rekomendasil tersebutl disampaikanl kepadal gubernurl olehl Dewanl Pengupahanl Provinsil danl/latau bupatil/lwalikota, melaluil Satuanl Kerjal Perangkatl Daerahl Provinsil yangl bertanggungl jawabl dil bidangl lketenagakerjaan.

Melindungil pekerjal biasanyal adalah pihakl lemah, makal pemerintah ikutl menentukan/menetapkanl sistem pengupahanl yang lberlaku, di Indonesial telah ditetapkanl upah minimunl secara bertahapl menurut kemampuanl ekonomi, Kota maupunl sektoral. Upahl minimum sedapatl mungkin memenuhil kebutuhan hidupl yang llayak. Dalam menetapkanl upah minimuml Peraturan Menteril Ketenagakerjaan Nomorl 21 Tahunl 2016 tentangl Kebutuhan Hidupl Layak ( KHLl) mengatur lbahwa: Penetapan upahl minimum olehl Gubernur dilakukanl setiap tahunl berdasarkan KHLl dan denganl memperhatikan produktivitasl dan pertumbuhanl ekonomi. penetapanl upah minimuml dihitung denganl menggunakan formulal perhitungan upahl minimum. Formulal perhitungan upahl minimum yaitul upah minimuml tahun berjalanl ditambah denganl hasil perkalianl antara upahl minimum tahunl berjalan denganl penjumlahan tingkatl inflasi nasionall tahun berjalanl dan tingkatl pertumbuhan produkl Domestik brutol tahun lberjalan.

Pada pasall 2 Peraturanl Menteri Tenagal Kerja Nomorl 21 Tahunl 2016 penyesuaianl nilai KHLl sebagaimana dimaksudl secara langsungl terkoreksi melaluil perkalian antaral upah minimuml tahun berjalanl dengan tingkatl inflasi nasionall tahun lberjalan. Adapun pengaturanl komponen ( beberapal jenis kebutuhanl hidup) padal Pasal 5l Peraturan Menteril Ketenagakerjaan Nomorl 21 Tahunl 2016 tentangl Komponen Hidupl Layak mengaturl bahwa Komponenl dan jenisl kebutuhan hidupl ditinjau dalaml waktu 5l (lima) tahunl sekali yangl dilakukan melaluil dua ltahapan: pengkajian danl penetapan hasill peninjauan komponenl dan jenisl kebutuhan lhidup.

### Penangguhan Upahl Minimum

Padal dasarnya, setiapl pengusaha dilarangl membayar upahl pekerjanya lebihl rendah daril upah lminimum. Akan ltetapi, pengusaha yangl tidak mampul membayar upahl minimum dapatl meminta lpenangguhan. Tata caral penangguhan pelaksanaanl upah minimuml diatur dalaml Kepmenakertrans. Nol-231/MENl/2003 Tahunl 2003 tentangl Tatacara Penangguhanl Pelaksanaan Upahl Minimum.

Pengusahal yang tidakl mampu membayarl sesuai upahl minimum dapatl mengajukan permohonanl penangguhan upahl minimum kepadal Gubernur melaluil Instansi yangl bertanggung jawabl di bidangl ketenagakerjaan Provinsil paling lambatl 10 haril sebelum tanggall berlakunya upahl minimum. Permohonanl tersebut merupakanl hasil kesepakatanl tertulis antaral pengusaha denganl pekerja/buruhl atau serikatl pekerja/serikatl buruh yangl tercatat. lNamun, penangguhan pembayaranl upah minimuml oleh pengusahal kepada pekerjal/buruh tidakl serta-mertal menghilangkan kewajibanl pengusaha untukl membayar selisihl upah minimuml selama masal penangguhan. Padal dasarnya, setiapl pengusaha dilarangl membayar upahl pekerjanya lebihl rendah daril upah minimuml sebagaimana diaturl dalam pasall 90 UUl Ketenagakerjaan yangl menyebutkan:[[14]](#footnote-14)

1. Pengusahal dilarang membayarl upah lebihl rendah daril upah minimuml sebagaimana dimaksudl dalam Pasall 89.
2. Bagil pengusaha yangl tidak mampul membayar upahl minimum sebagaimanal dimaksud dalaml Pasal 89l dapat dilakukanl penangguhan.
3. Tatal cara penangguhanl sebagaimana dimaksudl dalam ayatl (2) diaturl dengan Keputusanl Menteri.

lSelanjutnya, penjelasan Pasall 90 ayatl (2) UUl Ketenagakerjaan menyebutkanl bahwa penangguhanl pelaksanaan upahl minimum bagil perusahaan yangl tidak mampul dimaksudkanl untuk membebaskanl perusahaan yangl bersangkutan melaksanakanl upah minimuml yang berlakul dalam kurunl waktu ltertentu. Apabila penangguhanl tersebut berakhirl maka perusahaanl yang bersangkutanl wajib melaksanakanl upah minimuml yang berlakul pada saatl itu tetapil tidak wajibl membayar pemenuhanl ketentuan upahl minimum yangl berlaku padal waktu diberikanl penangguhan.

Pemerintahl menganggap materil Pasal 90l ayat (2l) UU Ketenagakerjaanl berikut penjelasannyal yang membolehkanl pengusaha menangguhkanl upah minimuml adalah untukl melindungi paral buruh/pekerjal yang bekerjal di lperusahaan. Hal inil dimaksudkan agarl para pekerjal/buruh bisal tetap bekerjal di perusahaanl yang tengahl mengalami kondisil sulit. lNamun, terkait Penjelasanl Pasal 90l ayat (2l) UU Ketenagakerjaanl ini, Mahkamahl Konstitusi dalaml putusannya Nomorl 72/lPUU- XIII/l2015 menyatakan bahwal frasa “...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentanganl dengan Undangl-Undang Dasarl 1945 danl tidak memilikil kekuatan hukuml mengikat. lArtinya, Mahkamah memberil penegasan selisihl kekurangan pembayaranl upah minimuml selama masal penangguhan tetapl wajib dibayarl oleh lpengusaha.

Apabila perusahaanl yang memohonl penangguhan upahl minimum berbentukl badan lhukum, atau jikal Gubernur merasal perlu untukl pembuktian ketidakmampuanl keuangan lperusahaan, maka laporanl keuangan harusl diaudit olehl Akuntan lPublik. Terhadap permohonanl penangguhan upahl minimum, Gubernurl akan memberikanl persetujuan ataul penolakan setelahl menerima saranl dan pertimbanganl Dewan Pengupahanl Provinsi. Apabilal penangguhan upahl minimum ldisetujui, Gubernur memberil penangguhan upahl minimum untukl jangka waktul paling lamal 12 lbulan.

### Pembahasan Upahl Minimum dalaml Peraturan Perundangl-Undangan

1. Jenisl-Jenis Upahl Minimum

Pemberianl upah merupakanl suatu imbalanl/balas jasal dari perusahaanl kepada tenagal kerjanya atasl prestasi danl jasa yangl disumbangkan dalaml kegiatan lproduksi.

Upah kerjal bisaanya diberikan bergantungl pada:[[15]](#footnote-15)

1. Biayal keperluan hidupl minimum pekerjal dan lkeluarganya.
2. Peraturan perundangl-undangan yangl mengikat tentangl upah minimuml Kota.
3. Kemampuan danl produktivitas lperusahaan.
4. Jabatan, masal kerja, pendidikanl dan lkompetensi.
5. Perbedaan jenisl pekerjaan.
6. Kebijakanl komponen gajil/upah ditetapkanl oelh masingl-masing lperusahaan, dan tidakl boleh lebih rendahl dari upahl minimum lprovinsi.

Upah minimuml sebagaimana diaturl Pasal 89l Undang-Undangl Ketenagakerjaan dapatl terdiri atasl upah minimuml berdasarkan wilayahl provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang bertujuan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa upah minimum terdiri atas:

1. UMP atau UMK;
2. UMSP atau UMSK.

Upah minimuml provinsi adalahl upah minimuml yang berlakul untuk seluruhl Kabupaten/Kotal di satul provinsi. Penetapanl ini diputuskanl oleh Gubernurl setiap satul tahun lsekali. Untuk penentuanl kenaikannya Gubernurl metepakan berdasarkanl dari rekomendasil Dewan Pengupahanl Provinsi danl mengacu padal data inflasil dan pertumbuhanl ekonomi nasionall dari Badanl Pusat Statistikl (BPS). Penetapanl ini kemudianl diumumkan olehl masing-masingl gubernur setiapl tanggal 1l November[[16]](#footnote-16). Sedangkan untukl Upah Minimuml Sektoral Provinsil (UMSP) danl Upah Minimuml Sektoral Kabupatenl/Kota (UMSKl), usulan upahl minimum sektorall (hasil lkesepakatan) tersebut disampaikanl kepada Gubernurl melalui Kepalal Kantor wilayahl Kementerian tenagal kerja untukl ditetapkan sebagail upah minimuml sektoral propinsil dan ataul upah minimuml sektoral lkabupaten. Besarannya UMSPl tidak bolehl lebih rendahl dari UMPl dan UMSKl tidak bolehl lebih rendahl dari lUMK.

Pada pasall 11 Peraturanl Menteri Tenagal Kerja danl Transmigrasi Nomorl 15 Tahunl 2015 untukl penetapan upahl minimum, gubernurl dalam menetapkanl UMP memperhatikanl rekomendasi Dewanl Pengupahan lProvinsi, sedangkan dalaml menetapkan lUMK, UMK ditetapkanl setelah lUMP, UMK dihitungl melalui formulasil yang samal dengan UMPl namun dilakukanl oleh Dewanl Pengupahan Kabupatenl/Kota. Penghitunganl oleh Dewanl Pengupahan Kabupatenl/Kota dilakukanl setelah mendaptkanl angka inflasil nasional danl pertumbuhan produkl domestik lbruto, yang kemudianl hasil penghitunganl UMK diserahkanl jepada bupatil/walikota untukl direkomendasikan kepadal gubernur melaluil dinas lprovinsi.

1. Penerapan danl Pelaksanaan Upahl Minimum

Pemerintahl akhirnya menerbitkanl Peraturan Pemerintahl (PP) Nomorl 78 Tahunl 2015 tentangl Pengupahan setelahl PP tersebutl ditandatangani olehl Presiden. Tujuanl dikeluarkannya PPl ini adalahl untuk mengembalikanl fungsi daril penetapan upahl minimum sebagail jaring lpengaman, sehingga pekerjal bisa mendapatkanl upah dil atas batasl minimum yangl ditetapkan. Upahl minimum dikembalikanl fungsinya sebagail jaring lpengaman. Tujuan penetapanl Upah Minimuml adal 2 l (dual) yaknil fungsil makrol danl fungsil lmikro. Fungsil makrol ialahl lberupa:[[17]](#footnote-17)

1. lPemerataan, bahwa kenaikanl Upah Minimuml akan mempersempitl kesenjangan antaral pekerja/buruhl tingkat bawahl dan tingkatl paling latas.
2. Peningkatan dayal beli pekerjal/buruh. lKenaikan Upah Minimuml secara langsungl akan meningkatkanl daya belil pekerja/buruhl yang akanl mendorong ekonomil rakyat.
3. Perubahanl struktur biayal perusahaan. Kenaikanl Upah Minimuml akan memperbaikil / merubah strukturl upah terhadapl struktur biayal produksi.
4. Peningkatanl produktivitas. Peningkatanl Upah Minimuml akan memberikanl insentif bagil pekerja/buruhl untuk bekerjal lebih giatl yang padal gilirannya akanl meningkatkan produktivitasl perusahaan.

Fungsil mikro ialahl berupa:

1. Sebagai jaringl pengaman, agarl upah terendahl tidak semakinl merosot.
2. Mengurangi kesenjanganl antara upahl terendah denganl upah ltertinggi.
3. Meningkatkanl penghasilanl pekerjal/buruhl tingkatl lterendah.
4. Meningkatkanl etosl danl disiplinl lkerja.
5. Memperlancarl komunikasil antaral pekerjal/buruhl danl lpengusaha.

Dalaml pelaksanaanl upahl lminimum, pengusahal dilarangl membayarl upahl lebihl rendahl daril Upahl Minimuml yangl telahl lditetapkan. Penerapanl upahl minimuml hanyal berlakul bagil pekerjal/buruhl yangl mempunyail masal kerja kurangl dari 1l (satu) ltahun. Pada pasall 18 peraturanl Menteri Tenagal Kerja danl Transmigrasi Nomorl 15 Tahunl 2018 upahl Minimum wajibl dibayar bulananl kepada pekerjal/buruh berdasarkanl kesepakatan antaral pekerja/buruhl atau serikatl pekerja/serikatl buruh denganl pengusaha, upahl minimum dapatl dibayarkan mingguanl atau 2l mingguan denganl ketentuan perhitunganl upah lbulanan. Sementara padal pasal 19l Peraturan Menteril Tenaga Kerjal dan Transmigrasil Nomor 15l Tahun 2018l bagi pekerjal/buruh denganl sistem kerjal borongan ataul sistem harianl lepas didasarkanl pada upahl yang dilaksanakanl 1 (satul) bulan danl paling lamal 12 (dual belas) lbulan, upah ratal- rata sebulanl serendah-rendahnyal sebesar upahl minimum yangl dilaksanakan dil perusahaan yangl bersangkutan. Upahl pekerja/buruhl harian llepas, ditetapkan secaral bulanan yangl dibayarkan berdasarkanl jumlah haril kehadiran denganl perhitungan upahl sehari:

* 1. Bagil perusahaan denganl sistem waktul kerja 6l (enam) haril dalam lseminggu, upah bulananl dibagi 25l (dua puluhl lima);
	2. Bagil perusahaan denganl sistem waktul kerja 5l (lima) haril dalam lseminggu, upah bulananl dibagi 21l (dua puluhl satu).

Bagil perusahaan yangl mencakup lebihl dari satul sektor, Upahl Minimum yangl berlaku sesuail dengan UMSPl atau lUMSK. Dalam hall satu perusahaanl mencakup lebihl dari satul sektor danl apabila terdapatl satu sektorl atau lebihl belum adal penetapan UMSPl dan/ataul UMSK, makal upah terendahl di perusahaanl pada sektorl yang lbersangkutan, disepakati secaral 56 lipartite. Besaran kenaikanl upah dil perusahaan yangl Upah Minimumnyal telah mencapail KHL ataul lebih, ditetapkanl secara bipartitl di perusahaanl masing-lmasing.

1. Pembentukan Dewanl Pengupahan

Pasall 1 angkal 1 Keputusanl Presiden Nomorl 107 Tahunl 2004 tentangl Dewan Pengupahanl menyebutkan bahwal dewan pengupahanl adalah suatul lembaga nonl struktural yangl bersifat ltripartit. Dewan Pengupahanl terdiri ldari:

1. Dewanl Pengupahan Nasionall yang selanjutnyal disebut lDepenas;
2. Dewanl Pengupahan Provinsil yang selanjutnyal disebut lDepeprov;
3. Dewanl Pengupahan Kabupatenl/Kota yangl selanjutnya disebutl Depekab/lDepeko.

Pada pasall 5 Keputusanl Presiden Nomorl 107 Tahunl 2004 tentangl Dewan Pengupahanl Dewan Pengupahanl bertugas memberikanl saran, danl pertimbangan kepadal Pemerintah dalaml rangka perumusanl kebijakan pengupahanl dan pengembanganl sistem lpengupahan. Dalam melaksanakanl tugasnya, dapatl bekerja samal baik denganl instansi Pemerintahl maupun swastal dan pihakl terkait lainnyal jika dipandangl perlu. Keanggotaanl Dewan Pengupahanl terdiri daril unsur lPemerintah, Organisasi lPengusaha, Serikat Pekerjal/Serikat lBuruh, Perguruan lTinggi, dan Pakarl dan berjumlahl gasal. Keanggotaanl Dewan Pengupahanl di tingkatl provinsi diangkatl berdasarkan keputusanl gubernur danl di tingkatl kota/kabupatenl diangkat berdasarkanl keputusan walil kota/lBupati. anggota diangkatl dan diberhentikanl oleh gubernurl di tingkatl provinsi danl wali kotal/Bupati ditingkatl kota/lkabupaten. Anggota Dewanl Pengupahan diangkatl untuk 1l (satu) kalil masa jabatanl selama 3l (tiga) tahunl dan dapatl diangkat kembalil untuk 1l (satu) kalil masa jabatanl berikutnya. Untukl calon anggotal dari unsurl Serikat Pekerjal/Serikat Buruhl yang memenuhil syarat keterwakilanl untuk dudukl dalam kelembagaanl ketenagakerjaan yangl bersifat ltripartit. Sedangkan calonl anggota daril unsur organisasil pengusaha ditunjukl dan disepakatil dari danl oleh organisasil pengusaha yangl memenuhi syaratl sesuai ketentuanl yang lberlaku.

Penetapan upahl minimum saatl ini diaturl dalam Peraturanl Pemerintah Nomorl 78 Tahunl 2015 yangl menggantikan Peraturanl Pemerintah Nomorl 8 Tahunl 1981. Perubahanl peraturan Pemerintahl ini dikarenakanl Peraturan Pemerintahl Nomor 8l Tahun 1981l tentang Perlindunganl Upah perlul disesuaikan denganl kebutuhan danl tuntutan lkeadaan. Oleh karenal itu, Peraturanl Pemerintah Nomorl 8 Tahunl 1981 perlul dilakukan lpenyempurnaan. Peraturan Pemerintahl ini diharapkanl dapat dipakail sebagai peganganl dalam pelaksanaanl Hubungan Kerjal dalam menanganil berbagai permasalahanl di bidangl pengupahan yangl semakin lkompleks.

### Sistem Alih Daya(*Outsourcing*)

Undangl-Undangl Nomorl 13l Tahunl 2003l tentangl ketenagakerjaanl telahl memberikanl justifikasil terhadapl penyerahanl sebagianl pelaksanaanl pekerjaanl kepadal perusahaanl kepadal perusahaanl lainl ataul perusahaanl penyedial jasal pekerjal/lburuh, yangl popularl disebutl denganl alihl dayal (*Outsourcing*l). Pengertianl daril alihl dayal adalahl hubunganl kerjal dil manal pekerjal/buruhl yangl dipekerjakanl dil suatul perusahaanl denganl sisteml lkontrak, tetapil kontrakl tersebutl bukanl diberikanl olehl perusahaanl pemberil lkerja, melainkanl olehl perusahaanl pengerahl tenagal lkerja. Sisteml alihl dayal termasukl hubunganl kerjal berdasarkanl perjanjianl pengirimanl/peminjamanl pekerjal (*Uitzendverhouding*l). [[18]](#footnote-18) Padal hubungan kerjal ini ditemukanl tiga lpihak, yaitu perusahaanl penyedia ataul pengirim tenagal kerja/pekerjal (penyedia), perusahaanl pengguna tenagal kerja/lpekerja (pengguna), danl tenaga kerjal/pekerja.

Walaupunl alih dayal merupakan hakl pengusaha, pelaksanaanl hak itul ada persyaratanl tertentu danl tidak bolehl bertentanagan denganl peraturan perundangl-undang yangl berlaku. lArtinya, dalam melakukanl alih dayal di sampingl harus memenuhil syarat materiill dan lformil, juga secaral substansial tidakl boleh mengurangil hak-hakl normatif pekerjal/buruh. Hakl-hak normatifl pekerja/lburuh. Hak-hakl normatif pekerjal/buruh, antaral lain, lberupa:

* 1. Hak atasl upah yangl layak:[[19]](#footnote-19)
	2. Hakl perlindungan atasl keselamatan danl Kesehatan lkerja, termasuk hakl istirahat danl cuti;
	3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi;
	4. Hakl atas PHK;
	5. Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa alih daya dilakukan dengan perjanjian kerja secara tertulis melalui dua acara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.[[20]](#footnote-20)

1. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Untuk dapat menyerahkan pelaksaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerja, harus memenuhi ketentuan pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

* 1. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
		1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
		2. Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
		3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan Tidak menghambat proses produksi secara langsung
		4. Perusahaan penerima pemborongan harus berbentuk badan hukum.
		5. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjan atau sesuai dengan peratuanl perundang- lundangan.
		6. Pelaksanaanl hubunganl kerjal antaral perusahaanl penerimal pekerjaanl danl pekerjal/buruhl diaturl dalaml perjanjianl secaral ltertulis.
		7. Hubungan kerjal tersebut dalaml butir dapatl dilakukan denganl perjanjian waktul tidak tertentul atau perjanjianl kerja waktul tertentu jikal memenuhi syaratl PKWT (Pasall 59 Undangl-Undang Nomorl 13 Tahunl 2003).
		8. Jikal butir al dan bl tersebut dil atas tidakl terpenuhi, demil hukum hubunganl kerja antaral perusahaan pemberi pekerjaanl dan pekerjal/buruh yangl bersangkutan.

Secaral yuridis pembuatanl perjanjian pemboronganl pekerjaan lharus:[[21]](#footnote-21)

1. Dibuat dalaml bentuk ltertulis, tidak bolehl secara lisanl (tidak ltertulis).
2. Untuk jenisl atau sifatl pekerjaan yangl tidak memenuhil ketentuan PKWTl (pasal 59l undang-undangl nomor 13l tahun l2003) dibuat denganl perjanjian kerjal waktu tidakl tertentu (PWTTl). Jadi, tidakl boleh menggunakanl PKWT karenal tidak memenuhil PKWT.

Adapunl perusahaan pemborongl harus memenuhil syarat yangl termaktub padal peraturan Menteril tenaga kerjal dan transmigrasil nomor 19l Tahun 2012l sebagai lberikut:

1. Perusahaanl pemberil pekerjaanl dapatl menyerahkanl sebagianl pelaksanaanl pekerjaanl kepadal perusahaanl penerimal lpemborongan.
2. Pekerjaanl yangl dapatl diserahkanl kepadal perusahaanl penerimal pemboronganl sebagaimanal dimaksudl padal ayatl (1l) harus memenuhil syarat sebagail berikut:
	1. Dilakukan secaral terpisah daril kegiatan utamal baik manajemenl maupun kegiatanl pelaksanaan lpekerjaan;
	2. Dilakukanl dengan perintahl langsung ataul tidak langsungl dari pemberil pekerjaan, dimaksudkanl untuk memberil penjelasan tentangl cara melaksanakanl pekerjaan agarl sesuai denganl standar yangl ditetapkan olehl perusahaan pemberil lpekerjaan;
	3. Merupakanl kegiatanl penunjangl perusahaanl secaral lkeseluruhan, artinyal kegiatanl tersebutl merupakanl kegiatanl yangl mendukungl danl memperlancarl pelaksanaanl kegiatanl utamal sesuail denganl alurl kegiatanl prosesl pelaksanaanl pekerjaanl yangl ditetapkanl olehl asosiasil sektorl usahal yangl dibentukl sesuail peraturanl perundangl-lundangan
	4. Tidakl menghambatl prosesl produksil secaral llangsung, artinyal kegiatanl tersebutl merupakanl kegiatanl tambahanl yangl apabilall tidak dilakukanll oleh perusahaanll pemberi llpekerjaan, proses pelaksanaanll pekerjaan tetapll berjalan sebagaimanall mestinya.

Praktikl sehari-haril alih dayal selama inil diakui lebihl banyak merugikanl pekerja/lburuh, karena hubunganl kerja selalul dalam bentukl tidak tetapl (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya minimal, tidak adanya jaring pengaman kerja serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lain. Kelahiran sistem alih daya ini tidak terlepas dari sistem ekonomi yang kompetitif yang memberi keuntungan pada pengguna tenaga kerja, alih-alih pekerja. Sistem ini diperuntukkan agar dapat mendapatkan pendapatan yang stabil atau lebih agar dapat memotong anggaran produksi agar hasil yang didapatkan produktif, efektif, dan efisien. Selain itu pada praktiknya menurut Chris Manning sistem alih daya tidak ada demarkasi yang jelas antara produksi inti dan penopang/pendukung. Kelahirannya di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bagi Indrasari Tjandraningsih melegitimasi negara mendukung kondisi kerja pekerja memburuk, kualitas hidup yang memprihatinkan kepastian kerja, tunjangan yang menghilang, serta adanya ketakutan untuk terlibat dalam serikat pekerja.

### Sistem Alih Daya Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja

Undangl-Undangl Ketenagakerjaanl sebelumnyal mengaturl dalaml Pasall 59l ayatl (1l) lbahwa: Perjanjianl kerjal untukl waktul tertentul hanyal dapatl dibuatl untukl pekerjaanl tertentul yangl menurutl jenisl danl sifatl ataul kegiatanl pekerjaannyal akanl selesail dalaml waktul ltertentu, lyaitu:

1. Pekerjaanl yangl sekalil selesail ataul yangl sementaral lsifatnya
2. Pekerjaanl yangl diperkirakanl penyelesaiannyal dalaml waktul yangl tidakl terlalul lamal danl palingl lamal 3l (tigal) tahunl
3. Pekerjaanl yang bersifatl musiman; ataul
4. Pekerjaanl yang berhubunganl dengan produkl baru, kegiatanl baru, ataul produk tambahanl yang masihl dalam percobaanl atau lpenjajakan.

Pasal inil diubah dalaml UU Ciptal Kerja lmenjadi:

Perjanjian kerjal untuk waktul tertentu hanyal dapat dibuatl untuk pekerjaanl tertentu yangl menurut jenisl dan sifatl atau kegiatanl pekerjaannya akanl selesai dalaml waktu ltertentu, yaitu sebagail berikut:

1. Pekerjaanl yang sekalil selesai ataul yang sementaral sifatnya
2. Pekerjaanl yang diperkirakanl penyelesaiannya dalaml waktu yangl tidak terlalul lama.
3. Pekerjaanl yang bersifatl musiman.
4. Pekerjaanl yang berhubunganl dengan produkl baru, kegiatanl baru, ataul produk.
5. Pekerjaanl yang jenisl dan sifatl atau kegiatannyal bersifat tidakl tetap.

Perubahanl pada hurufl b yangl menghilangkan pembatasanl kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasil dengan hilangnyal ayat (4l) dalam Pasall 59 yangl mengatur lbahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” Lebih llanjut, UU Ciptal Kerja jugal menghapuskan ketentuanl bahwa PKWTl yang sudahl melewati jangkal waktu maksimall 2 tahunl ditambah 1l tahun, secaral hukum berubahl menjadi perjanjianl kerja waktul tidak tertentul (perjanjianl kerjal ltetap). Implikasil daril hilangnyal ayatl-ayatl inil sangatlahl lserius. Selainl menghilangkanl jangkal waktul maksimall danl batasanl lperpanjangan, ketentuanl barul inil jugal menghilangkanl kesempatanl pekerjal untukl berubahl statusl daril pekerjal kontrakl menjadil pekerjal ltetap. lPadahal, posisil pekerjal dalaml statusl kerjal kontrakl jauhl lebihl rawanl dibandingl denganl pekerjal ltetap. Selainl itul menurutl penelitianl ILOl padal tahunl 2015l mengungkapkanl implikasil hubunganl kerjal tidakl tetapl yaknil berkurangnyal jumlahl jaringanl pengamanl sosiall hinggal l34%.

1. Abdul Khakim*, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti,* Bandung, 2014, hlm. 253*.* [↑](#footnote-ref-1)
2. Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 253. [↑](#footnote-ref-2)
3. Abdul Khakim*, Op. Cit.* hlm. 254-255 [↑](#footnote-ref-3)
4. Dedi Ismatullah*, Hukum Ketenagakerjaan,* Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, hlm.359*.* [↑](#footnote-ref-4)
5. Asri Wijayanti*, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Sinar Grafika, Jakarta, 2014 [↑](#footnote-ref-5)
6. Abdul Khakim*, Op. Cit.* hlm. 122 [↑](#footnote-ref-6)
7. Soedarjadi*, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 75. [↑](#footnote-ref-7)
8. Adrian Sutedi*, Hukum Perburuhan,* Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 142. [↑](#footnote-ref-8)
9. Soedarjadi*, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 75. [↑](#footnote-ref-9)
10. Achmad S Rucky*, Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan,* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm. 1. [↑](#footnote-ref-10)
11. Heinz D. Kurz,*” Technical progress, capital accumulation and income distribution in Classical economics:* Adam Smith, David Ricardo and Karl Marx”, terdapat dalam Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020 [↑](#footnote-ref-11)
12. Alexander Irawan, *“Business patronage, class struggle, and the manufacturing sector in South Korea, Indonesia, and Thailand”,* terdapat dalam Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020 [↑](#footnote-ref-12)
13. Abdul Khakim*, Op. Cit.* hlm. 125 [↑](#footnote-ref-13)
14. [*penangguhan-umk*](https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50b81d32ad45d/penangguhan-umk)Diakses terakhir tanggal 7 September 2020 [↑](#footnote-ref-14)
15. Adrian Sutedi*, Op. Cit.* hlm. 147-148 [↑](#footnote-ref-15)
16. *ketentuan-tentang-upah-minimum-dalam-pp-nomor-78-tahun-2015* [↑](#footnote-ref-16)
17. *budiyono.pdf* Diakses terakhir tanggal 15 Desember 2020 [↑](#footnote-ref-17)
18. Abdul Khakim*, Op. Cit.* hlm. 54 [↑](#footnote-ref-18)
19. Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 65. [↑](#footnote-ref-19)
20. Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 65. [↑](#footnote-ref-20)
21. Abdul Khakim*, Op. Cit.* hlm. 66 [↑](#footnote-ref-21)