

**PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR USAHA  
MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI



No. Mahasiswa: 17410525

**PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2021**

**PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR USAHA  
MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN SLEMAN**

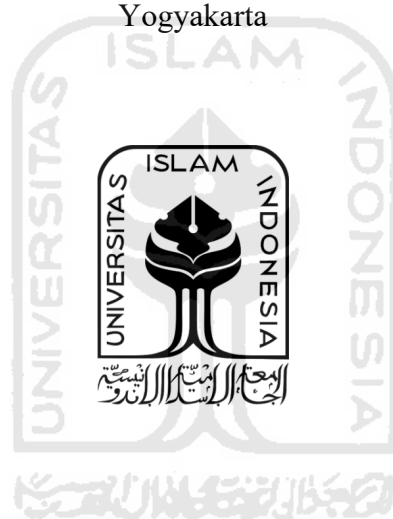
**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh:

**NUR MALA**

No. Mahasiswa: 17410525

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2021**



**PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR  
USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI  
KABUPATEN SLEMAN**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan  
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran  
pada tanggal 16 Maret 2021

Yogyakarta, 29 Mei 2021  
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,



Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.



**PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR  
USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI  
KABUPATEN SLEMAN**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam  
Ujian Tugas Akhir / Pendaran  
pada tanggal 16 Maret 2021 dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 29 Mei 2021

Tim Penguji

1. Ketua : Rusli Muhammad, Prof. Dr., S.H., M.H.
2. Anggota : Fuadi Isnawan, S.H., M.H.
3. Anggota : Syarif Nurhidayat, S.H., M.H.

Tanda Tangan



Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Hukum  
Dekan,

**Dr. Abdul Jamil, S.H., M.H.**

NIK. 904100102

**SURAT PERNYATAAN**  
**ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR**  
**MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : **NUR MALA**

No. Mahasiswa : 17410525

Adalah benar-benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul: **Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman**. Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tundu dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan.
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberika kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah say aini.

Selanjutnya, berkaitan dengan hal di atas (terutama penyertaan butir no.1 dan no.2), saya sanggup menerima sanksi, baik administratif akademik, bahkan pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelian terhadap hak dan kewajiban saya, di depan “Majelis” atau “TIM” Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh Pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.



Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 06 Februari 2021  
Penulis,



**(NUR MALA)**

No. Mahasiswa 17410525



## CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Nur Mala
2. Tempat Lahir : Wonomulyo
3. Tanggal Lahir : 06 Februari 1999
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Golongan Darah : B
7. Alamat Terakhir : Jln. Jembatan Baru UGM, Mlati, Sleman DIY
8. Identitas Orang Tua / Wali
  - a. Nama Ayah : Martin  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
  - b. Nama Ibu : Indo Wero  
Pekerjaan Ibu : IRT  
Alamat : Jl. Kemakmuran Lrg. 3 No. 21A Polman.
9. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SDN 007 Sidodadi
  - b. SMP : SMPN 1 Wonomulyo
  - c. SMA : SMAN 1 Polewali
10. Organisasi : Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)
11. Email : [Nurmala6299@gmail.com](mailto:Nurmala6299@gmail.com)

Yogyakarta, 06 Februari 2021  
Penulis,



**(NUR MALA)**

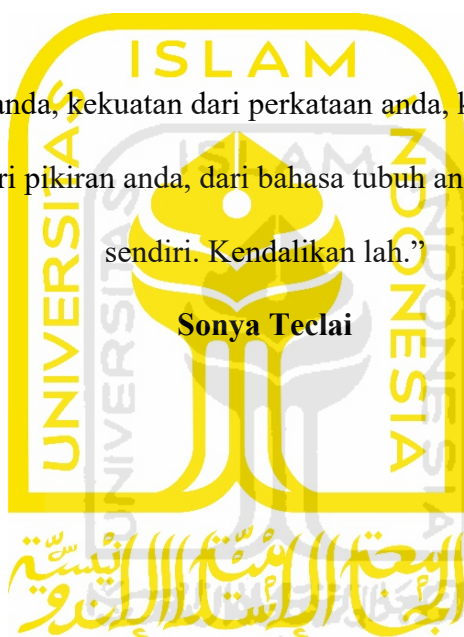
No. Mahasiswa 17410525

## HALAMAN MOTTO

*Know your powers. The power of your words, your silence, your mind, your body  
language, dan your body itself. Control them*

“Ketahui kekuatan anda, kekuatan dari perkataan anda, kekuatan dari keheningan  
anda, kekuatan dari pikiran anda, dari bahasa tubuh anda, dan dari tubuh anda  
sendiri. Kendalikan lah.”

**Sonya Teclai**





HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Skripsi ini penulis persembahkan kepada*

*Bapak dan Mamaku,*

*Saudari-saudari ku*

*Teman-temanku,*

*Almamaterku.*

الجامعة الإسلامية  
الاندونيسية

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur atas rahmat , karunia, serta hidayah yang telah diberikan Allah yang Maha Pengasih lagi Penyayang serta sholawatan dan salam yang senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad S.A.W. Beserta semua doa dan dukungan dari orang-orang tercinta bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Tugas Akhir berupa Skripsi yang berjudul “Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Kesulitan dan hambatan yang penulis hadapi dalam penulisan tugas akhir ini berkat rahmat dari-Nya serta dukungan dan doa dari orang-orang tercinta dapat penulis atasi sampai dengan terselesaikan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan.

Terselesaikan Skripsi ini ternyata tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu, penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Bapak Dr. Abdul Jamil, SH., M.H.
2. Ibu Prof. Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan bimbingan, arahan, serta nasehat kepada penulis selama masa perkuliahan.

3. Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang selalu sabar memberikan bimbingan, arahan dan segala nasehatnya serta menjadi sosok panutan bagi penulis.
4. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum UII.
5. Bapak Martin, seorang bapak yang telah bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pendidikan saya sejak kecil hingga saat ini dan Ibu Indo Wero seorang ibu yang tidak pernah berhenti mendoakan saya. Semoga senantiasa diberikan kesehatan dan umur panjang, dan semoga semua keringat, air mata, dan doa yang telah kalian panjatkan kepada saya menjadi istana bagi kalian di surga kelak.
6. Kakaku Nur Lala, Nur Baya, Nur Maya serta adikku Nurreski yang telah memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini.
7. dr. Izzam Qalbie Hanifa, terima kasih telah memberikan banyak pelajaran hidup kepada saya, meskipun tak lagi sama semoga kamu senantiasa diberi kesehatan dan umur panjang, dan semoga suatu saat kelak kita dapat dipertemukan kembali.
8. Kresna Anggi, meskipun tidak banyak membantu namun terima kasih atas segala dukungan materil yang telah kamu berikan. Semoga saya diberikan kesempatan untuk membalas semua kebaikanmu.

9. Teman-teman kosan Zahra, Kak Kia, Kak Fara, Kak Peggy, Kak Fitria, Adel, Inas, Hasna, yang telah menenami saya di perantuan. Serta sahabat-sahabat ku Koyu, Tika, Vita di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi.

Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan. Atas perhatiannya, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Yogyakarta, 06 Februari 2021  
Penulis,



**(NUR MALA)**

No. Mahasiswa 17410525

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
CURRICULUM VITAE.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	2
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Masalah.....	9
D. Orisinalitas Penelitian.....	9
E. Tinjauan Pustaka.....	10
F. Metode Penelitian.....	20
G. Sistematika Penulisan.....	24

<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN UMUM USAHA MIKRO, KECIL, DAN</b>	
	<b>MENENGAH (UMKM), HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN</b>	
	<b>KERJA, DAN PENGUPAHAN.....</b>	<b>26</b>
A.	Tinjauan Umum Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.....	26
1.	Pengertian dan Kriteria UMKM .....	26
2.	Karakteristik UMKM.....	28
3.	Kontribusi UMKM dalam Perekonomian Nasional.....	30
B.	Tinjauan Umum Hubungan Kerja.....	32
1.	Pengertian Hubungan Kerja.....	32
2.	Unsur Hubungan Kerja.....	33
C.	Tinjauan Umum Perjanjian Kerja.....	35
1.	Pengertian Perjanjian Kerja.....	35
2.	Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	37
3.	Isi Perjanjian Kerja.....	38
4.	Jenis Perjanjian Kerja.....	40
D.	Tinjauan Umum Pengupahan.....	44
1.	Pengertian Upah. ....	44
2.	Jenis Upah.....	46
3.	Kebijakan Pengupahan.....	49
4.	Pelindungan Pengupahan.....	53
E.	Pengupahan Menurut Pandangan Islam.....	61
1.	Pengertian <i>Ijarah</i> .....	61
2.	Dasar Hukum Pengupahan Menurut Islam.....	63



3. Rukun dan Syarah <i>Ijarah</i> .....	63
4. Makna Keadilan dalam Pengupahan.....	64
<b>BAB III PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN SLEMAN.....</b>	<b>67</b>
A. Pengaturan Upah Minimum bagi UMKM Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.....	67
1. Gambaran Umum Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman.....	67
2. Analisis Ruang Lingkup Pengaturan Upah Minimum bagi UMKM Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.....	69
B. Perlindungan Pengupahan bagi Pekerja Sektor UMKM di Kabupaten Sleman.....	77
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Klasifikasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.....	12
Tabel 2 : Karakteristik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.....	29



## ABSTRAK

Upah minimum menurut Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan jaring pengaman bagi pekerja untuk memperoleh upah sesuai dengan standar kehidupan yang layak. Namun, masih banyak perusahaan yang tidak memberikan upah sesuai dengan standar upah minimum kepada pekerjanya termasuk UMKM di Kabupaten Sleman. Penelitian ini mengkaji dua rumusan masalah: *Pertama*, apakah pengaturan mengenai ketentuan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berlaku bagi UMKM. *Kedua*, bagaimana perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM yang menerima upah di bawah standar upah minimum di Kabupaten Sleman. Metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis empiris dengan menerapkan studi kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian menyimpulkan; *Pertama* secara pengaturan, ruang lingkup keberlakuan kebijakan upah minimum berlaku bagi UMKM, namun dalam penerapannya UMKM mengalami kendala untuk memberikan upah minimum kepada pekerja/buruh. *Kedua*, perlindungan pengupahan bagi pekerja UMKM yang memperoleh upah di bawah ketentuan upah minimum di Kabupaten Sleman dilakukan dengan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan membuka forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah-masalah ketenagakerjaan termasuk masalah pengupahan yang timbul dalam lingkup UMKM, namun pelaksanaannya belum berlangsung secara maksimal dan menyeluruh akibatnya masih ada pekerja UMKM yang belum merasakan perlindungan pengupahan tersebut. Adapun upaya perlindungan pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha yakni dengan membayar upah secara tepat waktu, memberikan gaji lembur, dan memberikan upah bonus bagi pekerja.

*Kata Kunci: Perlindungan Pengupahan, Upah Minimum, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)*

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata.<sup>1</sup> Untuk mendorong terwujudnya pembangunan nasional, negara Indonesia diwakili oleh pemerintah Indonesia mempunyai peran penting dalam membantu masyarakat baik secara material maupun spiritual berdasarkan amanat yang tertuang dalam Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk mewujudkan pembangunan nasional dengan fokus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan cara perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta memberi perlindungan terhadap pekerja. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sama dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini disebabkan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah,

---

<sup>1</sup> Koespaarmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 2.

pengusaha, dan tenaga kerja, oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.<sup>2</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa agar hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dapat terpenuhi, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif.<sup>3</sup>

Membahas mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka dapat ditinjau dari berbagai makna dan faktor. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.<sup>4</sup> Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan pekerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional.<sup>5</sup>

Berbicara mengenai masalah ketenagakerjaan, masalah terkait pengupahan masih menjadi persoalan utama bagi bangsa Indonesia sebagai negara yang berkembang. Pengupahan menjadi persoalan yang penting dalam hubungan ketenagakerjaan karena upah merupakan hak mutlak bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1)

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Ed. Revisi, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 9.

<sup>3</sup> Koespaarmono Irsan dan Armansyah, *Loc. Cit.*

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6.

<sup>5</sup> *Ibid.* hlm. 7.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak adalah dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua.<sup>6</sup> Salah satu permasalahan pengupahan yang ada di Indonesia adalah terkait dengan kebijakan upah minimum.

Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul akibat keprihatinan kondisi perburuhan di Indonesia. Kebijakan upah minimum diambil oleh pemerintah Indonesia pada akhir tahun 80-an sebagai bentuk campur tangan pemerintah dalam menentukan tingkatan upah.<sup>7</sup> Kebijakan upah minimum diambil di tengah banyaknya perubahan dalam pasar tenaga kerja yang terjadi di Indonesia sekaligus sebagai jawaban terhadap tekanan-tekanan internal dan eksternal.<sup>8</sup>

Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman bagi pekerja/buruh yang menerima upah di bawah ketentuan upah minimum.<sup>9</sup> Sementara dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim, Op. Cit. hlm. 125.

<sup>7</sup> Suryahadi, dkk, 2002, dikutip dari Abdul khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakri, Bandung, 2016, hlm 29.

<sup>8</sup> Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakri, Bandung, 2016, hlm 29

<sup>9</sup> *Ibid.* hlm. 41.



perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, dan masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama.<sup>10</sup>

Secara teknis dasar hukum pengaturan upah minimum adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menyusul Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.<sup>11</sup> Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa kebijakan upah minimum merupakan kebijakan pengupahan yang diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Selanjutnya pasal 41 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman. Pengaturan mengenai upah minimum lebih lanjut diatur pada Bab V Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Kebijakan upah minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan dimana sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup minimum para pekerja. Di samping itu secara politis, paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan

---

<sup>10</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 142.

<sup>11</sup> *Ibid.* hlm. 30.

produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.<sup>12</sup>

Dalam kenyataannya masih banyak pekerja/buruh yang memperoleh upah di bawah ketentuan upah minimum termasuk para pekerja pada sektor UMKM yang terlebih sampai saat ini belum ada regulasi khusus yang mengatur mengenai sistem pengupahan bagi UMKM.<sup>13</sup> Regulasi terkait skala upah bagi pekerja di sektor UMKM hingga kini masih simpang siur, sebab sampai saat ini sistem pengupahan bagi UMKM yang diwacanakan oleh pemerintah pusat juga belum diputuskan. Di sisi lain, skala upah minimum kota (UMK) tidak tepat diterapkan kepada UMKM karena rentan mempengaruhi keuangan usaha, sehingga rentan mengalami kebangkrutan.<sup>14</sup>

Beberapa daerah di Indonesia sendiri telah mewajibkan pemberlakuan skala upah minimum bagi UMKM. Besaran upah minimum kabupaten (UMK) Sleman misalnya, pemerintah Kabupaten Sleman telah mewajibkan usaha mikro kecil menengah (UMKM) untuk mengikuti aturan tersebut. Namun, para pelaku UMKM keberatan. Salah seorang perajin anyaman di Gemplong 1, Sumber Rahayu, Moyudan, Sleman, Arif, mengatakan, kesulitan menerapkan UMK karena ketiadaan jam kerja para karyawan. Jam kerja karyawan di tempat disesuaikan

---

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 29.

<sup>13</sup> Harin Nandira Kirti dan Joko Priyono, "Mendapat Bayaran dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)", *Notarius*, Edisi No. 1 Vol. 11, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2010, hlm. 69.

<sup>14</sup> Admin Merapi, *Penerapan Skala Upah Bisa Membuat UMKM Bangkrut*, diakses di <https://www.harianmerapi.com/yogyakarta/2018/05/02/14456/penerapan-skala-upah-bisa-membuat-umkm-bangkrut> pada 4 Oktober 2020 pukul 14.23 WIB.

dengan pesanan.<sup>15</sup> Para pengusaha UMKM ini keberatan karena mereka menilai bahwa modal dan penghasilan yang diperoleh belum mampu untuk memberikan upah sesuai dengan standar upah minimum.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang menyebabkan pengusaha UMKM tidak dapat memenuhi ketentuan upah minimum, seperti kurangnya modal, terbatasnya sumber daya manusia sehingga penghasilan yang diperoleh tidak banyak dan sebagainya<sup>16</sup>. Sedangkan dari segi pekerja/buruh jika dilihat dari kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan yang merupakan kebutuhan primer dari waktu ke waktu terus menanjak akibat perekonomian yang terus berkembang, sudah sepatutnya jika hak pekerja/buruh untuk memperoleh upah berdasarkan ketentuan upah minimum juga harus dilindungi, karena berkaitan dengan hak asasi manusia yang ada di Indonesia.

Fenomena ini menimbulkan adanya ketidakseimbangan posisi pengusaha dengan pekerja/buruh tersebut, sehingga perlu adanya campur tangan atau intervensi dari pemerintah yang memiliki peran untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja.<sup>17</sup>

Keberlakuan kebijakan dan peraturan terkait upah minimum di Indonesia sesungguhnya mencakup segmen usaha yang cukup luas. Hal tersebut dilihat dari

---

<sup>15</sup> Patricia Vicka, *UMKM Sleman Berat Terapkan UMK 2017*, diakses di <https://nusantara.medcom.id/jawa-tengah/bisnis/ob37M95b-umkm-sleman-berat-terapkan-umk-2017> pada 04 Oktober 2020 pukul 12.01 WIB.

<sup>16</sup> Trisnaldi, *UMKM Tak Mampu Bayar UMP*, dikutip dari Anna Maria dan Melania Kisanawandari, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Minimum Provinsi Terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Provinsi DKI Jakarta*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2017, hlm. 4.

<sup>17</sup> Aloysius Uwiyono, *Et. Al., Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 100.

pengertian pengusaha dan perusahaan dalam pengertian yang luas.<sup>18</sup> Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau menjalankan perusahaan bukan miliknya baik yang berkedudukan di wilayah Indonesia maupun luar wilayah Indonesia.

Ruang lingkup kriteria sebuah perusahaan pun cukup luas, menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan perusahaan yaitu setiap bentuk usaha yang berbadan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

Berdasarkan pada pengertian pengusaha dan perusahaan tersebut maka segala bentuk usaha, termasuk UMKM wajib membayar upah minimum kepada pekerja/buruhnya meskipun belum ada regulasi yang lebih khusus mengatur hal tersebut. Namun kenyataannya banyak pengusaha pada sektor UMKM yang justru mendasarkan standar upah pekerjanya berdasarkan kemampuan keuangan usahanya dengan mengesampingkan ketentuan skala upah minimum.

---

<sup>18</sup> Anna Maria dan Melania Kisnawandari, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Minimum Provinsi Terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Provinsi DKI Jakarta*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2017, hlm. 3.

Besaran UMK Kabupaten Sleman tahun 2020 kini telah mencapai Rp. 1.846.000,00.<sup>19</sup> Bagi pengusaha industri besar, besaran upah minimum tersebut tidak menjadi persoalan. Namun, penetapan tersebut menjadi polemik bagi kalangan pengusaha UMKM karena disatu sisi upah minimum merupakan ketentuan yang wajib dipenuhi oleh setiap pengusaha. Hal ini berimbas pula terhadap nasib beberapa pekerja UMKM yang pada akhirnya tidak mendapatkan upah berdasarkan ketentuan upah minimum. Para pekerja/buruh menilai besarnya upah minimum kabupaten tidak manusiawi. Sebab jauh dari standar kebutuhan hidup layak (KHL), terlebih lagi jika harus menerima upah dibawah ketentuan upah minimum tentu hal tersebut akan semakin memberatkan pihak pekerja/buruh.<sup>20</sup>

Berangkat dari permasalahan tersebut, problematika muncul dan menjadi daya tarik penulis mengangkat judul “Perlindungan Pengupahan bagi Pekerja Sektor UMKM di Kabupaten Sleman”. Untuk mengkaji pemberlakuan aturan upah minimum kepada pekerja/buruh pada sektor UMKM berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sehingga nanti dapat diperoleh perlindungan pengupahan yang dapat tepat bagi para pekerja/buruh yang haknya untuk memperoleh upah sesuai dengan standar upah minimum dilanggar oleh pengusaha.

---

<sup>19</sup>Kompas.com, diakses [https://www.kompas.com/tren/read/2019/11/21/131800365/naik-  
ini-rincian-umk-2020-di-yogyakarta?page=all](https://www.kompas.com/tren/read/2019/11/21/131800365/naik-ini-rincian-umk-2020-di-yogyakarta?page=all) pada 05 Oktober 2020 pukul 09.45 WIB.

<sup>20</sup>Tirto.id, diakses di [https://tirto.id/jerit-buruh-jogja-soal-ump-rp17-juta-tak-manusiawi-  
jauh-dari-khl-ekTW](https://tirto.id/jerit-buruh-jogja-soal-ump-rp17-juta-tak-manusiawi-jauh-dari-khl-ekTW) pada 05 Oktober 2020 pukul 10.23 WIB.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah diantaranya sebagai berikut.

1. Apakah pengaturan mengenai ketentuan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berlaku bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)?
2. Bagaimana perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM yang menerima upah di bawah standar upah minimum di Kabupaten Sleman?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis mengenai ruang lingkup pengaturan pemberian upah minimum bagi pekerja UMKM berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM yang menerima upah di bawah standar upah minimum di Kabupaten Sleman.

## **D. Orisinalitas Penelitian**

Penulis melakukan penelusuran dokumen agar menghindari adanya plagiasi terhadap karya tulis milik orang lain sehingga memperoleh penelitian yang berkaitan dengan topik perlindungan pengupahan bagi tenaga kerja yang pernah dilakukan oleh penulis lain dengan latar belakang dan hasil yang beragam serta pada



tempat penelitian yang berbeda. Penelitian tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anna Maria S.Siagan, dan Melania Kiswandi alumni Fakultas Hukum Universitas Indonesia dengan judul “Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Minimum Provinsi Terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Provinsi DKI Jakarta”. Perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan penulis lakukan terletak pada obyek kajian yaitu penelitian terdahulu memiliki obyek kajian terhadap tinjauan yuridis pengaturan upah minimum provinsi terhadap UMKM di DKI Jakarta, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis memiliki obyek kajian terhadap perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM di Kabupaten Sleman.
2. Penelitian berupa jurnal hukum yang dilakukan Harin Nadira Kirti dan Joko Priyono Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Diponegoro yang berjudul “Mendapat Bayaran Di bawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). Penelitian ini mengambil fokus pada perlindungan hukum bagi pekerja yang penetapan upahnya dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan, tanpa memperhatikan ketentuan upah minimum atau ketentuan upah lainnya yang berlaku menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaan penelitian yaitu pada penelitian penulis lebih memfokuskan kepada perlindungan pengupahan bagi pekerja yang mendapatkan upah dibawah ketentuan upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha UMKM.

## **E. Tinjauan Pustaka**

## 1. Pengertian dan Klasifikasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah usaha perdagangan yang dikelola oleh badan usaha atau perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.<sup>21</sup> Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah menyebutkan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mendefinisikan usaha kecil merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tersebut.

Sementara usaha menengah menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau

---

<sup>21</sup> Dina Amalia, diakses di <https://www.jurnal.id/id/blog/pengertian-jenis-dan-perkembangan-umkm-di-indonesia/> pada 4 Oktober 2020 pukul. 11.56 WIB.

badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mengelompokan klasifikasi UMKM berdasarkan aset dan omset tiap skala usaha sebagai berikut.<sup>22</sup>

Tabel 1: Klasifikasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Skala usaha	kriteria	
	Kekayaan Bersih/Aset (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha)	Hasil Penjualan/Omset
Usaha mikro	Maksimal Rp50 Juta	Maksimal Rp300 Juta
Usaha kecil	> Rp50 Juta-Rp500 juta	> Rp300 juta-Rp2,5 Milyar
Usaha menengah	> Rp500 Juta-Rp10 Milyar	> Rp2,5 Milyar-Rp50 Milyar

Badan pusat statistik juga mengklasifikasikan UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja yang digunakan pada setiap unit usaha yaitu: Usaha kecil memiliki tenaga kerja sebanyak 5-19 orang, sementara usaha menengah memiliki tenaga kerja sebanyak 20-99 orang.<sup>23</sup>

## 2. Hubungan Kerja

<sup>22</sup> Smartlegal.id, diakses di <https://smartlegal.id/smarticle/2019/02/13/klasifikasi-ukm-dan-umkm-di-indonesia/> pada 04 Oktober 2020 pukul 13.34 WIB.

<sup>23</sup> *Ibid.*

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan.<sup>24</sup> Unsur hubungan kerja terdiri atas; para pihak sebagai subyek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, dan adanya pekerjaanm upah, dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).<sup>25</sup>

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan pengertian di atas, maka setidaknya ada dua unsur utama dalam perjanjian kerja, yakni: para pihak (subjek) dan hal-hal yang disepakati (objek). Subjek dalam hal ini adalah pekerja/buruh pada satu pihak dan majikan/pengusaha pada pihak lainnya.<sup>26</sup> Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya ketertarikan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Sehingga apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu

---

<sup>24</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hlm. 45.

<sup>25</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 43.

<sup>26</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 128

perjanjian kerja, berarti secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.<sup>27</sup>

Ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku.<sup>28</sup>

Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Jadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya adalah dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>29</sup>

### **3. Hak dan Kewajiban Para Pihak**

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha

---

<sup>27</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 56.

<sup>28</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hlm. 53.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 48.

untuk dipenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pekerja.<sup>30</sup>

a. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian, berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan, pekerja/buruh juga berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha, berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan; serta berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.<sup>31</sup>

Pekerja/buruh berkewajiban untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya, wajib melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha, wajib menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan, serta wajib mematuhi dan menaati segala perintah yang layak dari pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.<sup>32</sup>

b. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Pengusaha berhak atas sepenuhnya hasil kerja pekerja/buruh, berhak mengatur dan menegakkan disiplin termasuk pemberian sanksi,

---

<sup>30</sup> Aloysius Uwiyono, Et. Al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm. 62

<sup>31</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Pedoman Penyuluhan Perjanjian Kerja*, Dikutip dari Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Ed. Revisi, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 53.

<sup>32</sup> *Ibid.*

pengusaha juga berhak atas tanggung jawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.<sup>33</sup> Pengusaha berkewajiban membayar upah tepat pada waktu yang telah disepakati, wajib menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian, wajib menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, wajib memberi perintah yang layak dan tidak diskriminatif, wajib menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.<sup>34</sup>

Kewajiban para pihak juga diatur secara rinci di beberapa undang-undang terkait seperti dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KUH Perdata, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri, dan sebagainya.<sup>35</sup>

#### **4. Pengupahan**

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 52.

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pengertian diatas, secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha. Karena pekerja/buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Apabila ternyata pekerja/buruh tidak bekerja sesuai dengan yang telah diperjanjikan, maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha.<sup>36</sup> Pengusaha dalam hal ini juga wajib memberikan upah sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja maupun dan peraturan perundang-undangan

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.<sup>37</sup> Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh telah ditentukan dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

---

<sup>36</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 19.

<sup>37</sup> Koespaarmono Irsan dan Armansyah, *Op. Cit.*, hlm. 193.



- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah minimum merupakan salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai jaring pengaman bagi pekerja/buruh untuk memperoleh upah yang layak. Selanjutnya dalam hal pemerintah menetapkan upah minimum harus diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. dalam merujuk pada ketentuan Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Untuk itu gubernur memiliki tugas membuat peta jalan (*road map*) pencapaian KHL.<sup>38</sup>

Kebijakan upah minimum adalah sebagai payung hukum perlindungan pengupahan dengan upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya<sup>39</sup>

## 5. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan

---

<sup>38</sup> Abdul khakim, *Op. Cit.*, hlm. 28.

<sup>39</sup> *Ibid.* hlm. 29.

cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat.<sup>40</sup>

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>41</sup>

Prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat bersumber pada konsep pengakuan dan perlindungan tentang hak asasi manusia. Pengakuan akan harkat martabat manusia pada dasarnya terkandung pada nilai-nilai Pancasila yang disepekat sebagai dasar negara, sehingga jelaslah pengakuan harkat martabat manusia terlihat dalam setiap sila yang terkandung dalam Pancasila. Sehingga berdasarkan uraian tersebut di atas maka jelas bahwa perlindungan hukum haruslah diberikan kepada siapapun tanpa terkecuali.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, dikutip dari Heru Suyanto dan Adriyanto A, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Jakarta Selatan.

<sup>41</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm 53.

<sup>42</sup> Mega Mustika Sitompul, *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Tindak Pidana Perkosaan Yang berakibat Kehamila*, Skripsi, Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 2018, hlm. 16.

Perlindungan hukum bagi pekerja sendiri sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.<sup>43</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian yuridis-empiris karena penulis melakukan penelitian terhadap pelaksanaan atau implementasi hukum positif secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat dan menggunakan bahan-bahan kepustakaan yang didukung dengan hasil wawancara dengan informan untuk menganalisis pokok permasalahan pada penyusunan skripsi ini.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut.

- a. Pendekatan peraturan perundang-undangan, dalam hal ini penulis menggunakan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

---

<sup>43</sup> Heru Suyanto dan Adriyanto A, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Jakarta Selatan.

- b. Pendekatan kebijakan yakni dengan melihat konsep dan asas yang meliputi garis pelaksanaan suatu pekerjaan. Berarti di sini yang dimaksud adalah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah atau suatu konsep yang dibuat untuk suatu persoalan

### 3. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Perlindungan Pengupahan bagi pekerja sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman.

### 4. Subjek Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka yang akan penulis jadikan sebagai subjek penelitian adalah.

#### 1) Pekerja/Buruh yang bekerja pada sektor UMKM

Berdasarkan rekapitulasi data UMKM di Kabupaten Sleman tahun 2020 maka jumlah pekerja/buruh Kabupaten Sleman adalah sebanyak 88.899 pekerja yang tersebar di 17 kecamatan.<sup>44</sup> Pekerja UMKM yang dipilih untuk memberikan informasi atau keterangan mengenai masalah yang diteliti diantaranya adalah 1 orang pekerja pada usaha mikro, 1 orang pekerja pada usaha kecil, dan 1 orang pekerja pada usaha menengah.

#### 2) Pengusaha/pelaku usaha sektor UMKM

Berdasarkan rekapitulasi data UMKM Kabupaten Sleman tahun 2020, jumlah pengusaha/pelaku usaha UMKM di Kabupaten Sleman adalah

---

<sup>44</sup> Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman, *Rekap Data UMKM Tahun 2020*, diakses dan didownload pada <https://dinkopukm.slemankab.go.id/data-statistik/data-ukm/> pada 30 November 2020 pukul 19.45 WIB.

sebanyak 52.671 pengusaha yang tersebar di 17 kecamatan.<sup>45</sup> Pelaku usaha UMKM yang dipilih untuk memberikan informasi atau keterangan tentang masalah yang diteliti diantaranya adalah: *pertama*, Pemilik usaha mikro bidang kuliner yaitu Dapur Judes dan Raja Jajan. *Kedua*, pemilik usaha kecil bidang kuliner yaitu Relasi Co-Working Space and Coffe. *Ketiga*, pemilik usaha menengah bidang kuliner yaitu Bento Kopi Indonesia.

- 3) Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sleman, Jl. Parasmya, Beran Lor, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 4) Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman, Jl. Beran Kidul, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 5. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dan atau data yang diperoleh dari lokasi penelitian melalui metode wawancara dan observasi.

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, serta dengan mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian yang terdiri dari.

---

<sup>45</sup> *Ibid.*

- 1) Bahan hukum primer yaitu bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, terdiri dari:
    - a) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
    - b) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, terdiri dari;
    - a) buku-buku yang berkaitan dengan penelitian,
    - b) karya tulis, dan
    - c) jurnal hukum / artikel hukum.
  - 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan pelengkap dari data primer dan data sekunder yang terdiri dari;
    - a) kamus hukum, dan
    - b) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
6. Teknik Pengumpulan Data
- a. Data Primer

Dilakukan dengan cara wawancara atau interview secara langsung terhadap subyek penelitian.
  - b. Data Sekunder

Dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu dengan mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan dan literatur yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti.
7. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder yang dituangkan dalam kalimat-kalimat yang disajikan secara deskriptif dan sistematis yaitu dengan menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Bahan-bahan yang telah terkumpul akan dianalisis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang kemudian dikomparasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan sehingga dapat memperoleh kesimpulan secara umum.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis akan menyampaikan sistematika penulisan tugas akhir yang akan diuraikan secara rinci berdasarkan pokok bahasan dan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

Bab I (Pendahuluan) merupakan kerangka pikir yang memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk karya ilmiah. Dalam bab ini, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II, berisi tentang pembahasan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan dijelaskan secara teoritis mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan terkait dengan upah minimum, pelanggaran upah minimum, kebijakan upah minimum, serta teori tentang Usaha, Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).

Bab III, berupa hasil dari penelitian dan pembahasan yang berisi data berupa hasil penelitian mengenai perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM di kabupaten Sleman.

Bab IV, berupa penutup dan kesimpulan yang berisi tentang kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan berisi simpulan berupa jawab atas permasalahan yang akan dibahas, saran merupakan berisi hal-hal yang disusulkan untuk untuk menyelesaikan permasalahan yang akan dibahas.





**BAB II**

**TINJAUAN UMUM USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH  
(UMKM), HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN KERJA, DAN  
PENGUPAHAN**

**A. Tinjauan Umum Usaha Mikro Kecil dan Menengah**

**1. Pengertian dan Kriteria UMKM**

Definisi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM, secara garis besar menggariskan sebagai berikut, usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha sebagaimana diatur dalam undang-undang. Adapun usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang.<sup>46</sup>

Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha

---

<sup>46</sup> Rio Wilantara, dan Rully Indrawan, *Strategi dan Kebijakan Pengembangan UMKM*, Bandung, 2016, hlm. 20.

Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.<sup>47</sup>

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mengelompokkan Klasifikasi UMKM berdasarkan aset dan omset tiap skala usaha. Kriteria usaha mikro adalah bila memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki penghasilan penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Sementara kriteria usaha kecil adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah). Sedangkan kriteria usaha menengah adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid.*

UMKM sendiri terbagi menjadi tujuh sektor usaha yaitu diantaranya: sektor perdagangan, sektor industri pengolahan, sektor pertanian, sektor perkebunan, sektor peternakan, sektor perikanan, dan sektor jasa.

## 2. Karakteristik UMKM

UMKM merupakan sifat atau kondisi faktual yang melekat pada aktivitas usaha maupun perilaku pengusaha yang bersangkutan dalam menjalankan bisnisnya. Karakteristik ini yang menjadi ciri pembeda antar pelaku usaha sesuai dengan skala usahanya. Menurut Bank Dunia, UMKM dapat dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu.<sup>49</sup>

- a. Usaha Mikro (jumlah karyawan 10 orang).
- b. Usaha Kecil (jumlah karyawan 30 orang).
- c. Usaha Menengah (jumlah karyawan hingga 300 orang).

Sementara dalam perspektif usaha, UMKM diklasifikasikan dalam empat kelompok, yaitu.<sup>50</sup>

- a. UMKM sektor informal, contohnya pedagang kaki lima.
- b. UMKM Mikro adalah para UMKM dengan kemampuan sifat pengrajin namun kurang memiliki jiwa kewirausahaan untuk mengembangkan usahanya.
- c. Usaha Kecil dinamis adalah kelompok UMKM yang mampu berwirausaha dengan menjalin kerjasama (menerima pekerjaan sub kontrak) dan ekspor.
- d. *Fast Moving Enterprise* adalah UMKM yang mempunyai kewirausahaan yang cakap dan telah siap bertransformasi menjadi usaha besar.

Undang-undang yang mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa sebuah

---

<sup>49</sup> Lembaga Pengembangan Bank Indonesia, *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Penerbit Bank Indonesia, 2015, hlm. 12.

<sup>50</sup> *Ibid.*

perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.<sup>51</sup>

Tabel 2: Karakteristik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah<sup>52</sup>

Ukuran Usaha	Karakteristik
Usaha Mikro	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jenis barang/komoditi tidak selalu tetap, sewaktu-waktu dapat berganti.</li> <li>b. Tempat usahanya tidak selalu menetap, sewaktu-waktu dapat pindah tempat.</li> <li>c. Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana.</li> <li>d. Tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha.</li> <li>e. Sumber daya manusia (pengusaha) belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai.</li> <li>f. Tingkat pendidikan rata-rata relatif sangat rendah.</li> <li>g. Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP.</li> <li>h. Contohnya usaha pedagang seperti kaki lima, serta pedagang di pasar.</li> </ul>
Usaha kecil	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jenis barang/komoditi umumnya sudah tetap tidak gampang berubah.</li> <li>b. Lokasi/tempat usaha umumnya sudah menetap tidak berpindah-pindah.</li> <li>c. Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walau masih sederhana.</li> <li>d. Keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga.</li> <li>e. Sudah membuat neraca usaha.</li> <li>f. Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP.</li> <li>g. Sumber daya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwirausaha.</li> <li>h. Sebagian sudah akses ke perbankan dalam keperluan modal.</li> <li>i. Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti <i>business planning</i>.</li> <li>j. Contohnya adalah perdagangan.</li> </ul>

<sup>51</sup> Lembaga Pengembangan Bank Indonesia, *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Penerbit Bank Indonesia, 2015, hlm. 13.

<sup>52</sup> *Ibid.*

Usaha Menengah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki manajemen dan organisasi yang lebih baik, dengan pembagian tugas yang jelas antara lain, bagian keuangan, bagian pemasaran, dan bagian produksi.</li> <li>b. Telah melakukan manajemen keuangan dengan menerapkan sistem akuntansi dengan teratur sehingga memudahkan untuk <i>auditing</i> dan penilaian atau pemeriksaan termasuk oleh perbankan.</li> <li>c. Telah melakukan aturan atau pengelolaan dan organisasi perburuhan,</li> <li>d. Sudah memiliki persyaratan legalitas antara lain izin tetangga.</li> <li>e. Sudah memiliki akses kepada sumber-sumber pendanaan perbankan.</li> <li>f. Pada umumnya telah memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik.</li> <li>g. Contohnya seperti usaha pertambangan batu gunung untuk kontruksi dan marmer buatan.</li> </ul>
----------------	---

### 3. Kontribusi UMKM dalam Perekonomian Nasional

Kontribusi UMKM telah diakui di berbagai negara, peranannya dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja sangat besar. Beberapa kasus di berbagai negara juga membuktikan bahwa UMKM mampu menggerakkan sektor riil pada berbagai lapangan usaha, sehingga mampu memberikan kontribusi pada pembentukan Produk Dosemestik Bruto (PDB). Pada.<sup>53</sup>

Jumlah UMKM saat ini mendominasi perekonomian Indonesia. Menurut data Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah tahun 2018, jumlah pelaku UMKM sebanyak 64,2 juta atau 99,99% dari jumlah pelaku usaha di Indonesia. Daya serap tenaga kerja UMKM sebanyak 117 juta pekerja atau 97% dari daya serap tenaga kerja dunia usaha. Sementara itu

---

<sup>53</sup> Rio Wilantara, dan Rully Indrawan, *Op. Cit.* hlm. 25.

kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional sebesar 61,1% dan sisanya yaitu 38,9% disumbangkan oleh pelaku usaha besar yang jumlahnya hanya sebesar 5.550 atau 0,01% dari jumlah pelaku usaha. UMKM tersebut didominasi oleh pelaku usaha mikro yang berjumlah 98,68% dengan daya serap tenaga kerja sekitar 89%. Sementara itu sumbangan usaha mikro terhadap PDB hanya sekita 37,8%.<sup>54</sup>

Berdasarkan data di atas, Indonesia mempunyai potensi basis ekonomi nasional yang kuat karena jumlah UMKM terutama usaha mikro yang sangat banyak dan daya serap tenaga kerja sangat besar. Pemerintah dan pelaku usaha harus menaikkan kelas usaha mikro menjadi usaha menengah. Basis usaha ini juga terbukti kuat dalam menghadapi krisis ekonomi. Selain itu, usaha mikro juga mempunyai perputaran transaksi yang cepat, menggunakan produksi domestik dan bersentuhan dengan kebutuhan primer masyarakat.<sup>55</sup>

UMKM memiliki posisi penting dalam perekonomian nasional yang dibuktikan dengan jumlah unit usaha yang ada, serta kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja dan pembedakan PDB. Kontribusi lainnya yakni sejarah krisis ekonomi di Indonesia telah membuktikan bagaimana UMKM bisa menjadi katup pengaman sehingga dampak krisis ekonomi tidak separah yang diduga banyak pihak.<sup>56</sup> Namun harus diakui bahwa potensi UMKM

---

<sup>54</sup> Djkn.kemekeu.go.id, diakses di <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit> pada tanggal 20 November 2020 pukul 20.34 WIB.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> Rio Wilantara dan Rully Indrawan, *Op.Cit.*, hlm. 31.

belum seluruhnya dapat dioptimalkan karena memiliki beberapa masalah yang dihadapi baik secara internal maupun eskternal. Data selama ini membuktikan bahwa perkembangan UMKM dengan pertumbuhan ekonomi memiliki gerak yang searah. Penambahan jumlah unit UMKM juga diikuti dengan pertumbuhan kesempatan kerja yang naik pula.<sup>57</sup>

## **B. Tinjauan Umum Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja merupakan sesuatu yang konkret atau nyata. Adanya perjanjian kerja maka akan ada ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>58</sup>

Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang mana hubungan ini ditandai dengan adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> *Ibid.* hlm. 32.

<sup>58</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit.* hlm. 45.

<sup>59</sup> Khairini, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Edisi Pertama, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 62.

Dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Dari hubungan antara pengusaha dan pekerja ini tentunya menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak dan tentunya menimbulkan prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua pihak. Pemenuhan segala prestasi ini yang akan menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja.<sup>60</sup>

## 2. Unsur Hubungan Kerja

Unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subyek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, dan adanya pekerjaan, upah, ada perintah, dan ada unsur waktu tertentu. Uraian penjelasan unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut.

### a. Unsur adanya pekerjaan

Secara yuridis unsur ini merupakan salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengadopsi Pasal 1320 KUH Perdata. Dimana unsur adanya pekerjaan sebagai syarat objektif perjanjian kerja, sehingga objek perjanjian kerja harus jelas. Jika syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja batal demi hukum.<sup>61</sup>

### b. Unsur adanya upah

Upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Seorang buruh tidak mungkin akan bekerja jika tanpa

---

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 44.



adanya upah. Upah dalam ketentuan ketenagakerjaan minimal adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Dalam hal ini pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.<sup>62</sup>

c. Unsur adanya perintah

Pengusaha berhak melakukan perintah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya, sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja dibawah perintah pengusaha. Hak ini dapat disebut sebagai hak prerogatif pengusaha.<sup>63</sup>

d. Unsur waktu tertentu

Unsur waktu tertentu memang tidak termasuk ke dalam pengertian hubungan kerja yang termuat dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mengingat faktanya unsur ini melekat dalam sistem hubungan kerja karena mustahil hubungan kerja dapat dilakukan tanpa adanya unsur ini. Di samping itu, unsur waktu tertentu juga menyangkut status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.<sup>64</sup>

Menurut Abdul Khakim, unsur waktu tertentu ini memiliki tiga pengertian. *Pertama*, bahwa ada pengaturan/pembatasan waktu kerja, tidak berlarut-larut dengan memaksa pekerja/buruh bekerja tanpa batas waktu. Artinya pekerja/buruh berhak atas waktu istirahat dan cuti. Untuk

---

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> *Ibid.* hlm. 45.

<sup>64</sup> *Ibid.*

itu harus ada ketentuan waktu yang jelas dalam suatu hubungan kerja. *Kedua*, pekerja/buruh tidak boleh seenaknya dalam melaksanakan pekerjaan, karena perusahaan memiliki aturan-aturan waktu kerja sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja atau perundang-undangan. *Ketiga*, bahwa hubungan kerja itu dibatasi atau terbatas waktu apa pun alasannya, sehingga dalam suatu hubungan kerja salah satu pihak harus selalu siap dengan kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja.<sup>65</sup>

## C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dapat diartikan sebagai suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal. Artinya dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Sehingga dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban yang tertera dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut.<sup>66</sup>

Salah satu perjanjian yang sering dipraktikkan dalam masyarakat adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan

---

<sup>65</sup> *Ibid.*

<sup>66</sup> Yuliana Yuli W, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)", *Jurnal Yuridis*, Edisi No.2, Vol.5, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2018, hlm. 188.

pekerja/buruhnya.<sup>67</sup> Pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian tersebut, maka setidaknya ada dua unsur utama dalam perjanjian kerja, yakni; para pihak (subjek) dan hal-hal yang disepakati (objek). Subjek dalam hal ini adalah pekerja/buruh pada satu pihak dan majikan/pengusaha pada pihak lainnya.<sup>68</sup>

Unsur kedua dalam suatu perjanjian adalah hal-hal yang disepakati dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Objek tersebut mencakup kondisi dan syarat-syarat kerja yang meliputi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun dalam praktiknya, isi perjanjian kerja selalu dibuat/ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha, sehingga isinya juga cenderung memberatkan pekerja. Namun dengan demikian bukan berarti pengusaha bisa secara sepihak menetapkan isi perjanjian, karena undang-undang sudah membatasi bahwa isi perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.<sup>69</sup>

## **2. Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu: a. adanya kata sepakat

---

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> Sehat Demanik, *Op. Cit.* hlm. 128

<sup>69</sup> *Ibid.* hlm. 129.

antara kedua belah pihak; b. ada kecakapan untuk membuat suatu perikatan; c. ada suatu pokok persoalan tertentu dan; d. ada suatu sebab yang tidak terlarang.<sup>70</sup> Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar;

- a. kesepakatan kedua belah pihak,
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak di sini maksudnya pihak pekerja/buruh maupun pengusaha harus setuju dan sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak lainnya. Sementara kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja/buruh maupun pengusaha cakap dalam membuat perjanjian kerja. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.<sup>71</sup>

Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan bagian dari objek dari perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Kemudian objek perjanjian dalam hal ini pekerjaan harus halal yakni tidak boleh bertentangan

---

<sup>70</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Ctk. Kelima, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 64.

<sup>71</sup> *Ibid*, hlm. 65.

dengan undang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya suatu perjanjian kerja dikatakan sah ketika keempat syarat tersebut terpenuhi.<sup>72</sup>

### 3. Isi Perjanjian Kerja

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Hal ini berarti perjanjian kerja memungkinkan dapat dibuat secara tidak tertulis, namun guna kepentingan pembuktian jika suatu saat diperlukan para pihak atau pihak lain yang berkepentingan, maka perjanjian kerja harus berbentuk dan dibuat secara tertulis.<sup>73</sup>

Ketentuan mengenai hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja telah diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurang harus memuat segala sesuatu yang ada kaitannya dengan hubungan kerja, yakni:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

---

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 57.

i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja juga harus memuat waktu cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja, baik cuti tahunan maupun cuti hari-hari tertentu bagi perempuan. Pengaturan mengenai perlindungan pekerja/jamsostek dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga merupakan sesuatu yang penting yang harus dimuat di dalam perjanjian kerja.<sup>74</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, isi perjanjian baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>75</sup> Adapun perjanjian kerja tertulis yang telah disepakati dibuat sekurang-kurangnya dua rangkap, yang keduanya mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat satu perjanjian kerja.

#### **4. Jenis Perjanjian Kerja**

Pada dasarnya ada beberapa jenis perjanjian kerja, namun di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan ada dua perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>74</sup> Sehat Demanik, *Op. Cit.* hlm. 130.

<sup>75</sup> *Ibid.*

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mengacu pada Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu atau bersifat sementara. Jadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya adalah dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>76</sup>

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yaitu disyaratkan dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka PKWT tersebut dianggap sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan, apabila di dalam PKWT diatur masa percobaan maka aturan tersebut dianggap tidak pernah ada

---

<sup>76</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit.* hlm 48

(batal demi hukum).<sup>77</sup> Adanya larangan masa percobaan kerja pada PKWT ini karena hubungan kerjanya berlangsung dalam waktu terbatas dan relatif singkat.<sup>78</sup>

Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu;

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun,
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiwaan.

Perjanjian kerja dalam hal ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.<sup>79</sup>

PKWT dapat diperpanjang dan diperbaharui. PKWT yang didasarkan jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu

---

<sup>77</sup> *Ibid.* hlm. 49.

<sup>78</sup> Koesparmono Irsan, *Op. Cit.*, hlm. 73.

<sup>79</sup> *Ibid.*



tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT harus memberitahukan hal tersebut kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir.<sup>80</sup>

Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tujuh puluh hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaharuan PKWT ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan, maka demi hukum menjadi PKWTT.<sup>81</sup>

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Berbeda dengan PKWT yang tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan, pada PKWTT masa percobaan dapat disyaratkan dengan jangka waktu maksimal 3 bulan. Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam proses percobaan upahnya harus sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku.<sup>82</sup> Adanya masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja beserta dengan syarat-syarat masa percobaan kerja juga harus turut dicantumkan di dalam perjanjian kerja.<sup>83</sup>

PKWTT biasa disebut dengan perjanjian kerja tetap. Oleh karena itu status pekerja/buruh dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tetap.

---

<sup>80</sup> *Ibid.* hlm. 74.

<sup>81</sup> *Ibid.*

<sup>82</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit.* hlm 53.

<sup>83</sup> Koesparmono Irsan, *Op. Cit.* hlm. 74.

Kedua belah pihak tidak dapat mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya hubungan kerja kecuali, adanya keadaan atau kejadian yang sebelumnya dapat diduga akan tetapi sulit untuk dihindari sehingga menyebabkan baik perusahaan maupun pekerja/buruh tidak dapat melanjutkan kegiatannya, seperti bencana alam, kerusuhan sosial, gangguan keamanan, atau keadaan dan kejadian tertentu yang bersifat *force majeure*<sup>84</sup>.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya hubungan kerja maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah/pekerja buruh sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>85</sup>

Sementara menurut Abdul Khakim secara yuridis perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian kerja, jangka waktu perjanjian kerja, status perjanjian kerja, dan pelaksanaan pekerjaan. Perjanjian kerja berdasarkan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara tidak tertulis (lisan). Perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi PKWTT dan PKWT.<sup>86</sup>

Perjanjian kerja berdasarkan status perjanjian kerjanya dibagi menjadi perjanjian kerja tidak tetap dan perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja

---

<sup>84</sup> *Ibid.* hlm. 75.

<sup>85</sup> *Ibid.*

<sup>86</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 58.

tetap terbagi lagi atas perjanjian kerja perseorangan, perjanjian kerja harian lepas, dan perjanjian kerja borongan. Sementara perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi atas perjanjian kerja yang dilakukan sendiri oleh perusahaan, dan perjanjian kerja yang diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*).<sup>87</sup>

#### **D. Tinjauan Umum Pengupahan**

##### **1. Pengertian Upah**

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pengertian di atas, secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha. Karena pekerja/buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Apabila ternyata pekerja/buruh tidak bekerja sesuai dengan yang telah diperjanjikan, maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari

---

<sup>87</sup> *Ibid.*

pengusaha.<sup>88</sup> Pengusaha dalam hal ini juga wajib memberikan upah sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja maupun dan peraturan perundang-undangan.

Dalam sistem pengupahan salah satu asas yang sering diterapkan yakni asas *no work no pay*. Asas ini tidak asing lagi dalam sistem pengupahan sebab asas ini juga tertuang dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Maksud dari asas *no work no pay* dijelaskan di dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berarti pekerja/buruh tidak akan mendapatkan upah apabila mereka tidak melakukan pekerjaannya. Keberadaan asas *no work no pay* telah diatur pula pengecualiannya di dalam Pasal 93 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.<sup>89</sup>

## 2. Jenis Upah

Secara yuridis tidak ada pengertian yang jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati dari beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut.

### a. Komponen

- 1) Upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap (Penjelasan Pasal 5 ayat 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).
- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap.

---

<sup>88</sup> Abdul khakim, Op. Cit, hlm 19.

<sup>89</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Cetakan Pertama, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 31.

3) Upah Pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

- a) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan
- b) Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu
- c) Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.<sup>90</sup>

**b. Status Perjanjian Kerja**

- 1) Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau biasa disebut dengan gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik katas kerja lembur maupun faktor lainnya.<sup>91</sup>
- 2) Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap atau biasa disebut dengan “upah” saja. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang akan didapatkan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 20.

<sup>91</sup> *Ibid.*

<sup>92</sup> *Ibid.*

- 3) Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.<sup>93</sup>
- 4) Upah borongan adalah upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan suatu hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya bergantung cuaca atau kondisi tertentu.<sup>94</sup>

### c. Cara Pembayaran

Cara pembayaran upah secara yuridis wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan praktik di lapangan, cara pembayaran terbagi dua macam, yaitu menurut waktu pembayaran dan tempat pembayaran sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>95</sup>

- 1) Menurut waktu pembayaran, terbagi atas;
  - a) upah bulanan, yaitu upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya dibayarkan setiap akhir atau awal bulannya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali, dan
  - b) upah mingguan, yaitu upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua

---

<sup>93</sup> *Ibid.* hlm. 21.

<sup>94</sup> *Ibid.*

<sup>95</sup> *Ibid.*

minggu sekali, tetap kembali kepada kesepakatan kedua belah pihak.<sup>96</sup>

2) Menurut tempat pembayarannya, terbagi atas;

- a) diterima langsung di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh paruh pihak dalam suatu perjanjian kerja,
- b) diterima langsung di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar, dan
- c) melalui Bank (berdasarkan Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.<sup>97</sup>

#### **d. Jangkauan Wilayah Berlaku**

1) Upah Minimum Provinsi (UMP)

Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.<sup>98</sup>

#### **e. Sektor Usaha**

1) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)

Upah Minimum Sektoral Provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.

---

<sup>96</sup> *Ibid.*

<sup>97</sup> *Ibid.*

<sup>98</sup> *Ibid.*

## 2) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)

Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.<sup>99</sup>

### 3. Kebijakan Pengupahan

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam suatu produktivitas kerja. Pemerintah juga turut melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memperhatikan kebutuhan hidup pekerja, kesenjangan sosial, prestasi kerja, dan nilai kemanusiaan dan harga diri.<sup>100</sup>

Oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan penetapan upah minimum yang tadinya dilandasi oleh Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) berkembang menjadi Kebutuhan Hidup Layak (KHL), berlaku secara mikro-regional dengan maksud sebagai jaringan pengaman, sebagai sarana meningkatkan taraf hidup kelompok terendah, sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan, dan pemberian upah minimum diatur secara internal di perusahaan.<sup>101</sup> Kebijakan pemerintah di bidang pengupahan ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul akibat terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Konflik yang dimaksud dapat berupa rendahnya upah bagi pekerja bawah, ada

---

<sup>99</sup> *Ibid.* hlm 22.

<sup>100</sup> Aloysius Uwiyono, *Et. Al, Op. Cit.* hlm. 100.

<sup>101</sup> *Ibid.* hlm. 101



kesenjangan upah terendah dan tertinggi, serta tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktifitas.<sup>102</sup>

Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh karena rendahnya upah bagi pekerja bawah sangat dirasakan oleh pekerja. Penerapan upah minimum sulit dideteksi oleh pengawas ketenagakerjaan. Bagi pekerja formal mungkin akan lebih mudah untuk dideteksi, akan tetapi bagi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari pekerja/buruh maupun dari masyarakat. Sedangkan kesenjangan antara upah terendah pekerja dengan upah tertinggi pimpinan perusahaan telah terjadi di tingkat regional maupun nasional yang dapat memicu kecemburuan sosial.<sup>103</sup> Sementara itu kebijakan pengupahan berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan yang dikeluarkan oleh pemerintah diantaranya adalah kebijakann upah minimum. Kebijakan upah minimum ini ditempuh karena adanya tekanan dari dan dalam luar negeri. Kebijakan upah minimum diambil oleh pemerintah Indonesia pada akhir tahun 80-an. Kebijakan ini diambil di tengah banyaknya perubahan dalam pasar ketenagakerjaan di Indonesia yang terjadi sekaligus sebagai jawaban terhadap tekanan-tekanan internal dan eksternal.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> *Ibid.*

<sup>103</sup> *Ibid.*

<sup>104</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 29.

Secara politis, paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja//buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Kebijakan upah minimum ini masih diarahkan untuk mencapai kebutuhan hidup layak. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja di bawah 1 tahun, dan lajang/belum berkeluarga.<sup>105</sup>

Kebijakan pengupahan lain yang juga ditempuh oleh pemerintah Indonesia yakni adanya upah kerja lembur. Upah kerja lembur ini merupakan upah yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati. Kebijakan upah kerja lembur ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur.

Pemerintah Indonesia juga mengatur mengenai upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya. Upah tersebut merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan akibat sakit maupun sedang haid bagi pekerja/buruh perempuan, atau sedang melaksanakan kegiatan lain seperti pernikahan,

---

<sup>105</sup> *Ibid.*

melaksanakan tugas Pendidikan dari perusahaan, maupun menjalankan kewajiban terhadap negara. Aturan tentang kebijakan upah tidak masuk kerja tersebut secara rinci diatur di dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kebijakan pengupahan yang juga diatur oleh pemerintah Indonesia yakni meliputi kebijakan tentang bentuk dan cara pembayaran upah, kebijakan tentang struktur skala upah yang proposional, kebijakan tentang upah untuk pembayaran pesangon, kebijakan tentang upah untuk perhitungan pajak penghasilan, kebijakan tentang upah tunjangan hari raya keagamaan hingga kebijakan tentang upah untuk perhitungan iuran jaminan sosial.<sup>106</sup>

#### **4. Perlindungan Pengupahan**

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini diakibatkan oleh kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan dalam hal lain seperti masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.<sup>107</sup>

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

---

<sup>106</sup> *Ibid.* hlm. 30.

<sup>107</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 142.

bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak.<sup>108</sup> Adapun berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bentuk perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh hadir dalam bentuk kebijakan pengupahan yang meliputi.

#### **a. Upah Minimum**

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum kepada Gubernur melalui Kantor Wilayah Kementerian Tenaga Kerja atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Provinsi.<sup>109</sup>

Upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja/buruh senantiasa tidak boleh lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Apabila kesepakatan yang dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan undang-undang yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>108</sup> Eko Wahyudi, *Et. Al*, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 54

<sup>109</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit.* hlm. 143.

berlakut.<sup>110</sup> Akan tetapi secara hukum kewenangan penetapan upah minimum berikut pengawasan atas pelaksanaannya berada pada pemerintah provinsi dalam hal ini gubernur, yang sebelum pelaksanaan otonomi daerah penetapan upah minimum ini menjadi kewenangan pemerintah pusat yang diwakilkan oleh kementerian ketenagakerjaan Indonesia.<sup>111</sup>

Ketentuan tentang prosedur penetapan upah minimum secara teknis diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Terkait berlakunya PP tersebut, maka diterbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.<sup>112</sup> Pertimbangan penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) serta memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam menetapkan upah minimum perlu dipertimbangkan beberapa hal secara komprehensif berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi [Pasal 88 ayat (4) UU 13/2003].
- 2) Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL [Pasal 89 ayat (3) UU 13/2003].
- 3) Penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi [Pasal 43 ayat (2) PP 78/2015].
- 4) Kebutuhan hidup layak sebagaimana merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 bulan [Pasal 43 ayat (2) PP 78/2015].
- 5) Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen yang mencakup beberapa jenis kebutuhan hidup [Pasal 43 ayat (3) dan (4) PP 78/2015].

---

<sup>110</sup> *Ibid.*

<sup>111</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 64

<sup>112</sup> *Ibid.*

- 6) Komponen dan jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun [Pasal 43 ayat (5) PP 78/2015].
- 7) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional [Pasal 43 ayat (5) PP 78/2015].
- 8) Kajian yang dilaksana oleh Dewan Pengupahan Nasional menggunakan data dan informasi dari yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik [Pasal 43 ayat (7) PP 78/2015].<sup>113</sup>

Sementara pelaksanaan upah minimum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan gubernur. Sementara pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan tersebut batal demi hukum.

Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melanjutkan bahwa Pengusaha juga harus melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pengusaha tidak wajib membayar upah kepada pekerja/buruh apabila tidak melaksanakan pekerjaannya

---

<sup>113</sup> *Ibid.* hlm. 64.

Ketentuan lebih lanjut tentang penetapan upah minimum juga diatur dalam Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.<sup>114</sup>

#### **b. Upah Kerja Lembur**

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai imbalan karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja yang telah disepakati.<sup>115</sup> Artinya pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan lain melebihi waktu kerja wajib.<sup>116</sup>

Kendati demikian menurut ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur terdapat pembatasan atau pengaturan khusus terhadap pekerja atau buruh tertentu yang tidak berhak atas upah lembur. Mereka tergolong pekerja yang tercantum dalam struktur organisasi perusahaan yang menjabat suatu jabatan yang memiliki kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang untuk membantu memikirkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan dalam usaha mencapai dan melecarkan kemajuan perusahaannya.<sup>117</sup>

Dasar hukum pengaturan upah kerja lembur adalah Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

---

<sup>114</sup> *Ibid.* hlm. 72.

<sup>115</sup> Eko Wahyudi, *Op. Cit.* hlm. 58.

<sup>116</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 30.

<sup>117</sup> Eko Wahyudi, *Et. Al, Loc. Cit.*

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.<sup>118</sup>

**c. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan**

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan akibat sakit atau haid, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>119</sup>

**d. Upah Tidak Masuk Kerja karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya**

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c, d, e, h, dan i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>120</sup> antara lain pekerja/buruh menikah, menikahkan, menkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban negara, sedang menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, atau pekerja/buruh melaksanakan tugas Pendidikan dari perusahaan

**e. Upah karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerja**

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena melaksanakan hak waktu istirahat kerja sebagaimana

---

<sup>118</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 31.

<sup>119</sup> *Ibid.*

<sup>120</sup> *Ibid.*



diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>121</sup> Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa waktu istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam jam kerja. Pekerja juga biasanya mengambil cuti tahunan untuk menjalankan waktu istirahat kerjanya.<sup>122</sup>

#### **f. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah**

Secara yuridis bentuk upah adalah berupa uang dengan proposi minimal 75% upah pokok dari keseluruhan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan cara pembayaran upah dilakukan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja, dalam waktu dan tempat tertentu, dengan catatan sebagai berikut.<sup>123</sup>

- 1) Apabila ada keterlambatan pembayaran upah, pengusaha dapat dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah [Pasal 95 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan].
- 2) Apabila ada perubahan tempat pembayaran upah, pengusaha wajib memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh.<sup>124</sup>

#### **g. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional**

---

<sup>121</sup> *Ibid.*

<sup>122</sup> Asnidar dan Mustari, *Studi tentang Perlindungan dan Pemberian Upah Pekerja di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar*, hlm. 21.

<sup>123</sup> Abdul Khakim, *Loc. Cit.*

<sup>124</sup> *Ibid.*

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh, serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Abdul Khakim kebijakan ini masih bersifat fakultatif sehingga pengusaha dapat melaksanakan secara sukarela sehingga apabila tidak dilaksanakan, belum ada sanksinya.<sup>125</sup>

Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Dalam pasal ini memang tidak ada kata wajib bagi sehingga tidak mengikat untuk dilaksanakan. Kendatipun demikian, secara teknis pengaturan tentang struktur skala upah telah dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-49/MEN/IV/2004. Minimal Kepmen tersebut dapat menjadi alat bantu administrasi dan alat kebijakan pengupahan bagi perusahaan-perusahaan yang belum memiliki struktur dan skala upah yang standar.<sup>126</sup>

#### **h. Upah untuk Pembayaran Pesangon**

Di sini lah letak keunikan ketentuan upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan, tidak ada keseragaman definisi untuk semua kebutuhan. Ada yang khusus untuk perhitungan pesangon, ada yang khusus untuk

---

<sup>125</sup> *Ibid.* hlm. 32.

<sup>126</sup> *Ibid.*

kebutuhan lain, seperti untuk perhitungan lembur, untuk pajak penghasilan, dan sebagainya.<sup>127</sup>

Khusus untuk komponen dan perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>128</sup> Bahwa komponen upah yang didasarkan sebagai perhitungan uang pesangon terdiri atas upah pokok dan segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

#### **i. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan**

Upah pekerja untuk perhitungan pajak penghasilan secara *lex specialis* diatur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun demikian, terdapat keringanan beban pajak penghasilan bagi pekerja/buruh yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan yang ditanggung oleh pemerintah atas penghasilan pekerja dari pekerjaan.<sup>129</sup> Perhitungan pajak penghasilan bagi pekerja/buruh dihitung berdasarkan penghasilan pekerja/buruh secara keseluruhan, bukan upah pokok saja atau upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>130</sup>

---

<sup>127</sup> *Ibid.*

<sup>128</sup> *Ibid.*

<sup>129</sup> *Ibid.* hlm 33.

<sup>130</sup> *Ibid.*

## E. Pengupahan Menurut Pandangan Islam

### 1. Pengertian *Ijarah*

Jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* (upah), sementara pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (pekerja). Sedangkan pihak lain yang memberikan uang sewa disebut *musta'jir* (pengusaha). Sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan). Ketentuan upah dalam islam diambil dari konsep *Ijarah* (sewa menyewa).<sup>131</sup>

Upah atau *ijarah* dalam hukum islam ada dua jenis. Pertama ada *ijarah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Kedua adalah *ijarah* yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *ijarah* ini mirip dengan *leasing* (sewa).<sup>132</sup>

Para ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan *ijarah*. Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* ialah: “akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah: “nama bagi akad-akad untuk

---

<sup>131</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, dikutip dari Rian Putranto, *Implementasi Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 Di Kota Bengkulu*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2018, hlm. 57.

<sup>132</sup> Ascarya, *Akad dan Produk Syari'ah*, dikutip dari Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, *Junal Hukum Az Zarqa'*, Edisi No. 2 Vol. 9, Universitas Islam Negeri Sunan Kalihaga Yogyakarta, 2017, hlm. 188.

kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan. Sementara menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah: “akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”.<sup>133</sup>

## 2. Dasar Hukum Pengupahan Menurut Islam

Adapun rujukan atau dasar hukum pengupahan adalah Alquran, Al-sunnah, dan Al-ijma'. Dasar hukum pengupahan dalam Alquran disebutkan dalam Q.S. Al-Thalaq (65): 6 yang artinya: “jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka”.<sup>134</sup>

Dasar hukum pengupahan dalam Al-Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah adalah: “berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”, dan Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhori dan Muslim yang berbunyi: “berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”.<sup>135</sup>

Berdasarkan dasar hukum tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah haruslah diberikan kepada pekerja/buruh yang telah melakukan pekerjaannya, dan senantiasa kita tidak dapat menunda pembayaran upah tersebut karena perbuatan tersebut adalah suatu kezaliman.

## 3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

---

<sup>133</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 114.

<sup>134</sup> *Ibid.* hlm. 116.

<sup>135</sup> *Ibid.* hlm. 116.

Rukun *ijarah* yang ditetapkan oleh Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 adalah sebagai berikut.<sup>136</sup>

- a. Sigaht *ijarah* yaitu ijab dan qobul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berkadad (berkontrak) baik secara verbal atau dalam bentuk lain.
- b. Pihak-pihak yang berkadad, terdiri atas pemebri sewa/jasa dan penyewa atau pengguna jasa
- c. Objek akad *ijarah* yaitu manfaat barang atau manfaat jasa dan uang sewa atau upah.

Adapun syarat-syaratnya *ijarah* adalah sebagai berikut.<sup>137</sup>

- a. Syarat terjadinya akad : syarat ini berkaitan dengan pihak yang melaksanakan akad.
- b. Syarat pelaksanaan *ijarah* yaitu *ijarah* dapat terlaksana apabila adanya kepemilikan atau penguasaan suatu barang/jasa yang disewakan.
- c. Syarat sah *ijarah*, yang mana syarat ini berkaitan dengan pihak yang berkadad, objek akad, dan upah.<sup>138</sup>
  - 1) Harus adanya unsur sukarela dari pihak yang melakukan, dan tidak ada unsur paksaan.
  - 2) Manfaat barang sewa harus jelas, artinya haruslah jelas apa aspek manfaat, ukuran manfaat, dan jenis pekerjaan atau keterampilan bila sewa tenaga kerja agar tidak terjadi perselisihan.
  - 3) Objek sewa harus dapat dipenuhi dan dapat diserahkan.
  - 4) Manfaat barang atau jasa yang disewakan hukumnya adalah mubah secara syara.

---

<sup>136</sup> Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, dikutip dari Rian Putranto, *Implementasi Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 Di Kota Bengkulu*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2018, hlm. 59.

<sup>137</sup> *Ibid.* hlm. 60.

<sup>138</sup> *Ibid.*

- 5) Untuk sewa tenaga atau jasa, maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang menyewakan jasa atau tenaga tersebut bukan merupakan suatu kewajiban baginya.

#### 4. Makna Keadilan dalam Pengupahan

Prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan, maka apabila ditelusuri secara seksama prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat dalam dua pengertian yaitu.<sup>139</sup>

##### a. Proposional

Dalam Al-Quran terdapat beberapa ayat yang berkenaan dengan arti adil, diantaranya firman Allah SWT di dalam Surat Al-Baqarah: 286 bahwa : “Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sepadan dengan kemampuannya. Bagi seseorang, pahala (dari kebajikan) yang ia buat dan baginya pula dosa yang ia buat”.<sup>140</sup> Secara hakiki ayat ini menjelaskan tentang balasan yang akan diterima oleh seorang hambah atas segala perbuatannya selama di dunia. Akan tetapi nilai keadilan yang diembannya tersebut bisa diterapkan pada perolehan manusia selama hidup di dunia, bahwa imbalan yang akan diterima pekerja harus disesuaikan dengan pekerjaan yang telah ditunaikannya dan tidak boleh ada seseorang pekerja pun yang diperlakukan secara tidak adil. Para pekerja akan memperoleh upah yang sesuai dengan produktivitas dan kontribusinya dalam pekerjaan.<sup>141</sup>

---

<sup>139</sup> Armansyah Waliham, *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, Edisi No. 2 Vol 5, 2017, hlm. 270.

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> *Ibid.*

Sementara, pihak pengusaha juga akan memperoleh keuntungan sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi bersama, dalam menetapkan upah pekerja juga harus memperhatikan kondisi perusahaan, sebab Islam tidak memperbolehkan menuntut sesuatu kepada pihak lain melebihi kemampuan yang dimilikinya.<sup>142</sup>

b. Transparansi dan Jelas

Salah satu syarat sahnya akad *ijarah* adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait jumlah upah yang akan diterima, bentuk upah, dan waktu pembayaran upah. Rasulullah SAW bersabda: “barang siapa yang mempekerjakan pekerja, maka beritahulah upahnya”. Transaksi harus dilakukan dengan jelas dan transparan agar lebih adil.<sup>143</sup>

Islam menganjurkan agar setiap terjadinya akad harus dilakukan pencatatan, baik terkait bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima, waktu pekerjaan, dan lainnya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang mungkin akan terjadi pada masa yang akan datang.<sup>144</sup> Dengan disetujuinya upah dan perkara lainnya dalam akad, maka secara *syar’I* seorang pekerja terikat dengan akad tersebut, sehingga tidak diperbolehkan menuntut untuk mendapatkan kenaikan upah atau hal-hal lain yang menyalahi akad (kontrak kerja).<sup>145</sup>

Apabila pengusaha dan pekerja mematuhi akadnya, maka sudah pasti segala perselisihan dan ketidakpuasan hati tidak akan timbul. Jika

---

<sup>142</sup> Rian Purwanto, *Op. Cit.*, hlm. 62.

<sup>143</sup> Armansyah Waliam, *Op. Cit.* hlm. 271.

<sup>144</sup> *Ibid.*

<sup>145</sup> *Ibid.* hlm. 272.



terjadi perselisihan sekalipun kedua belah pihak wajib berpedoman kepada akad yang telah dibuat dan hukum-hukum Allah yang berkenaan dengan pengupahan.



### **BAB III**

## **PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN SLEMAN**

### **A. Pengaturan Upah Minimum bagi UMKM Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

#### **1. Gambaran Umum Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman**

Kegiatan usaha sebagai salah satu roda perekonomian masyarakat pada periode akhir ini semakin semakin memiliki persaingan yang ketat, baik secara nasional maupun internasional.<sup>146</sup> Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) sebagai salah satu roda perekonomian wilayah merupakan komponen penting dalam kegiatan ekonomi masyarakat di Indonesia termasuk di Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).<sup>147</sup>

Tren perkembangan jumlah UMKM di Provinsi DIY mengalami kenaikan semenjak tahun 2015. Tercatat jumlah UMKM adalah 220.730 UMKM, meningkat menjadi 230.047 UMKM pada tahun 2016, dan meningkat lagi 283.619 UMKM pada tahun 2017. Presentase peningkatan jumlah UMKM DIY sejak tahun 2015 hingga 2017 mencapai 8,12%. Persebaran jumlah UMKM di DIY tahun 2017 berdasar 4 wilayah kabupaten

---

<sup>146</sup> Ika Afianita Suherningtyas, *Analisis Spesial Persebaran Usaha Kecil Menengah Di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Geografi, Edisi No. 1 Vol. 11, 2019. Hlm. 102.

<sup>147</sup> *Ibid.*

di DIY menunjukkan bahwa Kabupaten Sleman memiliki jumlah UMKM yang paling sedikit yaitu, hanya berkisar 18% di banding kabupaten lain di DIY.<sup>148</sup>

Jumlah UMKM di kabupaten Sleman pun turut mengalami kenaikan, terlihat dari jumlah UMKM di Sleman pada tahun 2017 tercatat sebanyak 31.225 UMKM yang tersebar di 17 kecamatan di Kabupaten Sleman. Kemudian meningkat menjadi 41.852 UMKM pada tahun 2019, dan Kembali meningkat sebanyak 52.671 pada tahun 2020.<sup>149</sup>

Peningkatan jumlah UMKM di Kabupaten Sleman tentunya juga sangat berpengaruh pada penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Sleman. Terhitung ada sebanyak 56.665 pekerja pada tahun 2017, kemudian meningkat sebanyak 79.055 pekerja pada tahun 2019, dan terus meningkat pada tahun 2020 hingga mencapai 88.889 pekerja.

Berdasarkan olah data sekunder terhadap data UMKM tahun 2018 Kabupaten Sleman yang dilakukan oleh Ika Afianita Suherningtyas menjelaskan bahwa klasifikasi jumlah UMKM di Kabupaten Sleman menjabarkan bahwa sebagian besar jumlah UMKM di Kabupaten Sleman termasuk dalam klasifikasi jumlah UMKM klas sedang dengan total ada 7 kecamatan. Klasifikasi jumlah UMKM klas rendah sebanyak 6 kecamatan, dan hanya 4 kecamatan yang masuk dalam klasifikasi jumlah UMKM klas tinggi. Total jumlah tertinggi adalah klas sedang dengan nilai 41% dan jumlah

---

<sup>148</sup> *Ibid.*

<sup>149</sup> Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman, *Rekap Data UMKM Tahun 2017-2020*, diakses dan didownload pada <https://dinkopukm.slemankab.go.id/data-statistik/data-ukm/> pada 30 November 2020 pukul 17.55 WIB.

UMKM yang paling banyak masih pada klasifikasi kelas rendah dengan nilai 24%.<sup>150</sup>

Skala usaha yang paling banyak dilakukan oleh UMKM di empat kecamatan kelas tertinggi yaitu Kecamatan Tempel, Kecamatan Ngaglik, Kecamatan Sleman, dan Kecamatan Kalasan adalah skala usaha mikro dengan bidang usaha paling banyak yakni pada bisnis kuliner. Kondisi ini sesuai dengan letak geografis keempat kecamatan tersebut yang berada pada jalur transportasi utama Provinsi DIY dengan Kabupaten Magelang dan Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah.<sup>151</sup>

## **2. Analisis Ruang Lingkup Pengaturan Upah Minimum bagi UMKM Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

Pembahasan mengenai analisis pemberlakuan pengaturan upah minimum bagi UMKM di Kabupaten Sleman dilakukan dengan kajian terhadap ruang lingkup peraturan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang ditinjau dari 3 (tiga) yaitu aspek pengusaha dan perusahaan, pekerja, serta hubungan kerja.

Pengertian pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu

---

<sup>150</sup> Ika Afanita Suherningtyas, *Op. Cit.* hlm. 105.

<sup>151</sup> *Ibid.* hlm. 106.

perusahaan milik sendiri atau menjalankan perusahaan bukan miliknya baik yang berkedudukan di wilayah Indonesia maupun luar wilayah Indonesia.

Sementara pengertian perusahaan berdasarkan pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.

Ditinjau dari definisi pengusaha dan perusahaan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka ruang lingkup suatu perusahaan mencakup setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, baik itu milik orang perseorangan atau persekutuan, milik swasta atau milik negara, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun ruang lingkup pengusaha dan perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yang menjadi dasar kriteria penggolongan UMKM adalah hanya berdasarkan kekayaan bersih dan hasil penjualan (omzet) tahunan. Kemudian kriteria mengenai bentuk usaha UMKM di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah hanya dikriteriakan sebagai usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri baik yang dilakukan oleh

perorangan atau badan usaha. Terkait kriteria khusus apakah bentuk UMKM merupakan perusahaan perseorangan, berbadan hukum atau tidak serta syarat kriteria badan usaha lainnya tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, sehingga UMKM dapat berbentuk segala bentuk badan usaha selama usaha tersebut memenuhi kriteria kekayaan bersih dan omzet tahunan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sama-sama tidak mengatur mengenai ruang lingkup perusahaan yang didasarkan pada kriteria kekayaan bersih dan omzet bulanan suatu perusahaan, sehingga apabila suatu perusahaan yang berbentuk usaha dan mempekerjakan orang lain, maka perusahaan tersebut mempunyai kewajiban untuk membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan upah minimum.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa UMKM yang berbentuk badan hukum atau tidak, milik perseorangan atau milik persekutuan, baik milik swasta maupun negara, serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dapat dikategorikan sebagai perusahaan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Konsekuensi hukum masuknya UMKM sebagai kategorisasi

perusahaan ini kemudian menimbulkan kewajiban bagi UMKM untuk memberikan upah minimum bagi pekerjanya sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

UMKM merupakan salah satu sektor usaha yang mempekerjakan pekerja maka sudah sepatutnya juga pengusaha UMKM untuk membayar upah bagi pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam perundang-undangan termasuk pemberian upah minimum bagi pekerjanya. Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman bagi pekerja dan merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Adapun pengertian pekerja menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga apabila mengacu pada definisi pekerja dan ketentuan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka tidak ada perbedaan mengenai pemberlakuan upah minimum bagi pekerja pada perusahaan besar ataupun pekerja pada sektor UMKM. Pekerja UMKM juga berhak atas upah minimum karena ruang lingkup pengaturan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berlaku untuk semua pekerja secara umum.

Kemudian, analisis terhadap ruang lingkup pengaturan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan juga dapat ditinjau dari aspek hubungan kerja yang berlangsung antara pengusaha dengan pekerja. Hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja. Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.<sup>152</sup>

Jenis perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga PKWT adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu atau bersifat sementara.

---

<sup>152</sup> *Ibid.*



Sementara Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Ketentuan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa dalam pelaksanaan PKWTT dapat disyaratkan masa percobaan kerja dengan waktu paling lama 3 (tiga) bulan, dan selama pelaksanaan masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketentuan upah minimum berlaku bagi pekerja berdasarkan PKWTT.

Kemudian apabila mengacu kembali kepada ketentuan pada Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman bagi pekerja dan merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap dan Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga menyatakan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan dan bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dapat dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

Ketentuan upah minimum pada Pasal 41 dan Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan hanya menjelaskan bahwa upah minimum ditetapkan sebagai jaring pengaman dan merupakan upah bulanan terendah bagi pekerja, dan upah minimum juga berlaku bagi

pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Ketentuan tersebut kemudian tidak membedakan antara pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sehingga bagaimanapun jenis perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja UMKM baik berupa PKWT atau PKWTT maka pekerja UMKM tetap berhak untuk memperoleh upah minimum.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada dasarnya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum karena upah minimum ini merupakan upah bulanan terendah bagi pekerja yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai jaringan pengaman agar pekerja memperoleh upah yang dapat memenuhi standar hidup layak sehingga upah yang diterima oleh pekerja tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja.

Sehingga konsekuensi hukum termasuknya UMKM dalam ruang lingkup pengaturan upah minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah bahwa pekerja UMKM berhak atas upah minimum dan pengusaha UMKM pun dikenakan kewajiban hukum untuk membayar upah minimum kepada keperjanya. Apabila ternyata pengusaha UMKM memberikan upah di bawah ketentuan upah minimum bagi pekerja di perusahaannya maka akibat hukumnya dapat berupa sanksi pidana penjara dan denda sebagaimana yang diatur dalam Pasal 41 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan jo Pasal 185

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepatutnya dapat dikenakan terhadap pengusaha UMKM yang melanggar kewajiban membayar upah minimum.

Melalui wawancara, Bapak Jeppy salah satu staf bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman juga membenarkan bahwa UMKM dapat dikategorikan sebagai perusahaan sebagaimana yang dimaksud di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun mengenai pengaturan upah minimum bagi UMKM sampai saat ini belum ada ketentuan yang secara khusus mengaturnya, sehingga memang pengaturan upah minimum bagi UMKM implementasinya masih didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.<sup>153</sup>

Selain itu Bapak Jeppy juga mengatakan bahwa Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pernah menyelenggarakan seminar dan sosialisasi di Jakarta yang mana dalam seminar dan sosialisasi tersebut pihaknya pernah diarahkan untuk turut mengatur mengenai sistem pengupahan bagi UMKM termasuk mengenai pengaturan upah minimum bagi UMKM. Namun sampai saat ini aturan mengenai pengupahan bagi UMKM ini masih belum ada, sehingga pengaturan pengupahan bagi UMKM

---

<sup>153</sup> Wawancara dengan Bapak Jeppy, Staf bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 11 Januari 2021.

masih diarahkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.<sup>154</sup>

Namun pada pelaksanaannya, UMKM di Kabupaten Sleman mengalami kendala untuk menerapkan upah minimum kabupaten dilihat dari beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan finansial perusahaan, faktor pelaksanaan hubungan kerja yang tidak terikat oleh kontrak kerja yang mengakibatkan cepatnya alur pergantian pekerja dan faktor pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan.

## **B. Perlindungan Pengupahan bagi Pekerja Sektor UMKM di Kabupaten Sleman**

Berdasarkan ruang lingkup pemberlakuan upah minimum bagi UMKM berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan maka UMKM diwajibkan untuk membayar upah pekerjanya sesuai dengan ketentuan upah minimum. Kemudian, apabila pada kenyataannya UMKM secara finansial perusahaan belum mampu untuk memberlakukan ketentuan upah minimum maka upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pengusaha UMKM adalah dengan mengajukan permohonan penangguhan upah minimum.

Penangguhan upah minimum yang diatur dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk membebaskan pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum yang

---

<sup>154</sup> *Ibid.*

berlaku dalam kurun waktu tertentu. Namun, persyaratan lampiran dokumen untuk mengajukan permohonan penangguhan upah minimum tersebut sesungguhnya menjadi kendala baru bagi UMKM mengingat karakteristik UMKM yang berbentuk usaha informal sehingga tidak memiliki dokumen-dokumen formal seperti yang dipersyaratkan untuk mengajukan permohonan penangguhan upah minimum.<sup>155</sup>

Oleh karena itu, permohonan penangguhan upah minimum bagi pengusaha UMKM pada pelaksanaannya juga sulit dilakukan. Di sisi lain, permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum hanya dapat dilakukan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Sehingga, akan sulit dilakukan permohonan penangguhan upah minimum oleh UMKM karena ketidakstabilan pendapatan setiap hari dan bulannya yang tidak dapat diperkirakan kapan suatu UMKM mampu atau tidak membayarkan upah minimum<sup>156</sup>.

Perlindungan pengupahan bagi pekerja sebenarnya telah dikemas dalam bentuk kebijakan pengupahan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun salah satu bentuk kebijakan pengupahan tersebut adalah upah minimum. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh termasuk di dalamnya pekerja/buruh pada sektor UMKM.

Melalui wawancara, Bapak Jeppy membenarkan bahwa, saat ini bentuk dan implementasi perlindungan pengupahan bagi pekerja UMKM di Kabupaten Sleman

---

<sup>155</sup> *Ibid.* hlm. 12.

<sup>156</sup> *Ibid.*

masih didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun perihal perlindungan pengupahan bagi pekerja UMKM yang mendapat upah di bawah ketentuan upah minimum memang sejauh ini belum ada aturan khusus yang mengaturnya. Pihaknya mengaku masih menunggu arahan dan koordinasi dari pemerintah pusat perihal rencana tentang pengaturan pengupahan dan perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM.<sup>157</sup>

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan pengupahan diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum secara preventif (pencegahan) bagi pekerja yang ada Indonesia termasuk bagi pekerja pada sektor UMKM di Kabupaten Sleman. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya dimana subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum preventif ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi.<sup>158</sup>

Pemerintah Kabupaten Sleman yang diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman melakukan perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM yang mendapatkan upah di bawah standar upah minimum dengan

---

<sup>157</sup> Wawancara dengan Bapak Jeppy, Staf bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 11 Januari 2021.

<sup>158</sup> Harin Nandira Kirti dan Joko Priyono, *Op. Cit.* hlm. 72.

melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian dari peranan pemerintah yang diwujudkan dengan kehadiran pengawas ketenagakerjaan.<sup>159</sup>

Menurut Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengawasan ketenagakerjaan ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, termasuk terkait pelaksanaan kebijakan pengupahan yang melindungi upah pekerja. Salah satu bentuk kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah adalah kebijakan upah minimum dengan tujuan untuk melindungi upah pekerja agar tidak dibayar di bawah ketentuan upah minimum, sehingga untuk menjamin terlaksananya kebijakan upah minimum tersebut maka dilakukan pengawasan ketenagakerjaan.

Adapun bentuk pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman terhadap UMKM adalah dengan secara berkala melakukan pengecekan terhadap keadaan dan peraturan perusahaan baik dari segi jumlah pekerja, aturan jam kerja, hingga ketentuan pengupahan yang diberlakukan bagi pekerja dalam perusahaan.<sup>160</sup> Namun dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut belum berlangsung secara maksimal. Hal tersebut

---

<sup>159</sup> Rian Putranto, *Op. Cit.* hlm.

<sup>160</sup> Wawancara dengan Bapak Jeppy, Staf bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 11 Januari 2021.

dibenarkan oleh Bapak Jeppy melalui wawancara yang mengatakan bahwa pengawasan yang dilakukan masih terbatas pada perusahaan atau UMKM yang telah terdaftar saja di dalam data wajib lapor ketenagakerjaan Kabupaten Sleman, pihaknya mengaku sulit melakukan pengawasan bagi perusahaan maupun UMKM yang belum terdaftar dalam data wajib lapor ketenagakerjaan karena kurangnya informasi.<sup>161</sup>

Bapak Jeppy melalui wawancara juga mengatakan bahwa perusahaan ataupun UMKM yang telah terdaftar dalam data wajib lapor ketenagakerjaan telah dilakukan pengawasan secara berkala dan peraturan perusahaan yang diberlakukan oleh perusahaan yang telah terdaftar tersebut tidak melanggar hak-hak pekerja serta upah yang diberikan pun telah sesuai dengan jumlah upah minimum yang telah ditetapkan. Adapun bagi perusahaan dan UMKM yang belum terdaftar sementara ini pihaknya masih melakukan sosialisasi agar perusahaan yang belum terdaftar segera mendaftarkan perusahaannya sehingga pengawasan ketenagakerjaan dapat dilakukan secara menyeluruh dan secara maksimal.<sup>162</sup>

Tidak maksimalnya pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman kemudian juga dirasakan oleh pekerja UMKM di Kabupaten Sleman, sebab beberapa pekerja mengaku upah yang diterima belum sesuai dengan jumlah upah minimum yang telah ditentukan. Hal tersebut masing-masing dituturkan oleh Saudari Farah, Saudari Nikita, dan Saudara Agung yang dalam wawancara mengatakan bahwa upah yang diterima masih

---

<sup>161</sup> *Ibid.*

<sup>162</sup> *Ibid.*



dibawah ketentuan upah minimum. Mereka mengaku berharap bahwa upah yang seharusnya diterima dapat sesuai dengan standar upah minimum agar pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari dapat terpenuhi dengan maksimal juga.<sup>163</sup>

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam melakukan perlindungan pengupahan bagi pekerja UMKM juga membuka lebar-lebar forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah-masalah ketengakerjaan yang timbul termasuk masalah pengupahan yang timbul dalam lingkup UMKM. Forum tersebut berbentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah yang mana pengaturannya telah diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit.

Bapak Jeppy dalam wawancara memberikan informasi bahwa Dinas Tenaga Kerja Sleman beberapa kali telah melakukan LKS Tripartit bersama dengan serikat pekerja dan organisasi pengusaha terkait permasalahan mengenai ketentuan jumlah upah minimum di Kabupaten Sleman. Bapak Jeppy juga menyarankan bahwa jika dalam pelaksanaan upah minimum ternyata terjadi permasalahan antara pengusaha dan pekerja UMKM maka dapat dilakukan LKS Tripartit yang anggotanya terdiri dari organisasi pengusaha UMKM, serikat pekerja/paguyuban pekerja UMKM, dan Dinas Tenaga Kerja guna mencari jalan tengah dari permasalahan yang dialami.<sup>164</sup>

---

<sup>163</sup> Wawancara dengan Saudari Farah, Saudari Nikita, dan Saudara Agung, pekerja UMKM, di tempat kerjan masing-masing, 31 Januari 2021

<sup>164</sup> Wawancara dengan Bapak Jeppy, Staf bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 11 Januari 2021.

Permasalahan terkait pemberlakuan upah minimum bagi UMKM ini dapat diselesaikan dengan cara musyawarah secara LKS Tripartit. Melalui LKS Tripartit dapat dimusyawarahkan beberapa hal salah satunya mengenai kemungkinan adanya perbedaan jumlah upah minimum bagi perusahaan besar dan UMKM dengan memperhatikan kemampuan finansial masing-masing perusahaan dan kehidupan hidup layak bagi pekerja/buruh.<sup>165</sup>

Perihal forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang diberikan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, pekerja UMKM mengaku bahwa mereka tidak mengetahui perihal adanya forum tersebut, sehingga selama ini mereka belum pernah melakukan pengaduan perihal upah yang diterima di bawah ketentuan upah minimum. Saudari Nikita dalam wawancara mengatakan bahwa upah yang diterima tidak sesuai dengan jumlah upah minimum Kabupaten Sleman yaitu sebesar Rp1.550.00,00 dan selama ini masih pasrah saja menerima upah tersebut, belum pernah melakukan pengaduan karena tidak mengetahui perihal forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang diberikan pemerintah.<sup>166</sup>

Adapun bentuk perlindungan lain yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada pekerja UMKM di Kabupaten Sleman yang tidak mendapatkan haknya secara penuh untuk memperoleh upah minimum berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Jeppy adalah: Pertama, rutin memberikan sosialisasi maupun penerangan teknis kepada pengusaha dan pekerja UMKM terkait ruang lingkup pemberlakuan upah minimum agar tercapainya pelaksanaan peraturan perundang-

---

<sup>165</sup> *Ibid.*

<sup>166</sup> Wawancara dengan Saudari Nikita, Pekerja UMKM, di Bento Kopi, 31 Januari 2021.

undangan yang berlaku secara efektif. Kedua, melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan kepada pihak yang lebih berwenang apabila pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha tersebut dirasa telah sangat merugikan hak-hak pekerja, khususnya hak untuk memperoleh upah minimum secara penuh.<sup>167</sup>

Untuk membantu pemerintah dalam melakukan perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM, pengusaha UMKM juga melaksanakan beberapa kebijakan pengupahan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya adalah dengan memberikan upah lembur bagi pekerjanya yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja. Tindakan pengusaha ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengusaha UMKM di Kabupaten Sleman juga mengaku meskipun pihaknya belum mampu memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kepada pekerjanya, namun mereka menjamin pemberian upah kepada pekerjanya selalu dilakukan tepat waktu. Pengusaha UMKM juga mengaku bahwa secara rutin setiap bulan pihaknya memberikan upah bonus kepada pekerjanya. Upah bonus merupakan upah yang diberikan berdasarkan perhitungan omzet perusahaan tiap bulannya.

---

<sup>167</sup> Wawancara dengan Bapak Jeppy, Staf bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 11 Januari 2021.

Sesuai dengan informasi yang didapatkan melalui wawancara dengan Bapak Ardan Fardi pemilik usaha Relasi *Coffeshop* dan *Co-Working Space*. Dalam wawancara tersebut beliau memberikan informasi bahwa pihaknya telah memastikan bahwa upah yang diberikan kepada pekerjanya selalu disalurkan tepat waktu setiap tanggal 1 pada awal bulan. Perihal gaji lembur, pihaknya juga memastikan bahwa jumlah gaji lembur yang diberikan oleh pekerjanya telah sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perundang-undangnya. Upah bonus tiap bulan pasti ada, hanya saja jumlahnya yang tidak menentu, tergantung omzet.<sup>168</sup> Untuk bagian kasir dan barista, saudari Fara dan saudara Agung yang masing merupakan kasir dan barista di Relasi *Coffeshop* dan *Co-Working Space* juga mengonfirmasi mengenai kebenaran perilalah upah lembur dan waktu pembayaran upah tersebut.<sup>169</sup>

Hal yang sama juga dibenarkan oleh Bapak Umam Bento pemilik usaha menengah Bento Kopi. Dalam wawancara beliau menyebutkan bahwa upah pekerjanya selalu diberikan tepat waktu setiap tanggal 1 pada awal bulan.<sup>170</sup> Saudari Nikita salah satu barista dari Bento Kopi juga dalam wawancara membenarkan bahwa ia selalu menerima upah tepat waktu.<sup>171</sup>

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman telah berupaya memberikan perlindungan pengupahan bagi

---

<sup>168</sup> Wawancara dengan Bapak Ardan Fardi, pemilik Relasi *Coffeshop* dan *Co-working Space*, di Relasi pada 6 Januari 2021.

<sup>169</sup> Wawancara dengan Saudari Fara dan Sudara Agung, pekerja di Relasi *Coffeshop* dan *Co-working Space*, di Relasi pada 6 Januari 2021.

<sup>170</sup> Wawancara dengan Bapak Umam Bento, pemilik usaha Bento Kopi, di Relasi pada 6 Januari 2021.

<sup>171</sup> Wawancara dengan Saudara Nikita, pekerja di Bento Kopi, di Bento Kopi pada 7 Januari 2021.

pekerja pada sektor UMKM di Kabupaten Sleman yang belum mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum. Akan tetapi, perlindungan pengupahan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman masih berlangsung kurang maksimal sehingga beberapa pekerja UMKM masih belum merasakan perlindungan pengupahan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya secara garis besar dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ruang lingkup keberlakuan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan jika ditinjau dari aspek perusahaan dan pengusaha, aspek pekerja, dan aspek hubungan kerja, maka pengaturan upah minimum bersifat umum mencakup segala segmen usaha termasuk UMKM, pengaturan upah minimum juga mencakup seluruh pekerja baik pekerja pada sektor usaha besar maupun pekerja pada sektor UMKM, serta pengaturan upah minimum juga mencakup seluruh pekerja baik pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) maupun pekerja berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu (PKWTT) karena pada dasarnya menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan upah minimum merupakan upah terendah bagi pekerja yang ditetapkan sebagai jaring pengaman oleh pemerintah agar upah yang diperoleh pekerja dapat memenuhi standar kehidupan layak.
2. Perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM yang menerima upah dibawah ketentuan upah minimum umumnya masih merujuk pada ketentuan kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan pengupahan bagi pekerja UMKM di Kabupaten Sleman dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dengan melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Namun, pengawasan ketenagakerjaan ini belum berlangsung secara maksimal dan menyeluruh, akibatnya kehadiran pengawas ketenagakerjaan belum dirasakan oleh pekerja UMKM di Kabupaten Sleman. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman juga membuka forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang berbentuk LKS Tripartit untuk menyelesaikan masalah-masalah ketengakerjaan yang timbul dalam lingkungan UMKM. Namun pelaksanaannya juga belum berlangsung secara maksimal sebab pekerja UMKM di Kabupaten Sleman masih tidak mengetahui perihal adanya forum LKS Tripartit tersebut. Adapun untuk membantu pemerintah dalam melakukan perlindungan pengupahan bagi pekerja pada sektor UMKM, Pengusaha UMKM juga melaksanakan beberapa kebijakan pengupahan diantaranya pemberian upah lembur, dan pembayaran upah dengan tepat waktu.

## **B. Saran**

1. Saran dari penulis terkait pemberlakuan upah minimum bagi UMKM adalah pengusaha UMKM sebaiknya memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum bagi pekerjanya sampai adanya pengaturan khusus yang mengatur tentang sistem pengupahan bagi pekerja UMKM. Adapun pemerintah dapat melakukan koordinasi dengan pengusaha dan pekerja

UMKM untuk menentukan keberlakuan kebijakan pengupahan yang tepat bagi UMKM.

2. Saran terkait perlindungan pengupahan bagi pekerja sektor UMKM adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sebaiknya lebih intensif lagi dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan harus dilakukan secara maksimal dan menyeluruh, agar manfaatnya juga dapat dirasakan menyeluruh oleh semua pekerja UMKM. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman harus secara mandiri melakukan penyusuran terhadap UMKM yang belum terdaftar dalam data wajib lapor ketenagakerjaan agar pengawasan dapat dilakukan secara maksimal. Kemudian bagi pekerja UMKM dapat dibentuk sebuah kelompok perkumpulan/serikat pekerja khusus untuk pekerja UMKM sebagai sarana bagi pekerja UMKM untuk melakukan pengaduan terkait pelanggaran hak pekerja, termasuk perihal pelanggaran terhadap upah minimum.



## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Demanik, Sehat. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing. Jakarta. 2006.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Ctk. Kelima. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2015.
- Irsan, Koespaarmon dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Penerbit Erlangga. Jakarta. 2016.
- Khairini. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2016.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Ed. Revisi. Penerbit PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2007.
- \_\_\_\_\_. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Cetakan Pertama. Penerbit PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2006.
- \_\_\_\_\_. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung. 2016.
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2000.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Ctk. Pertama. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- Uwiyono, Aloysius. *Et. Al. Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Ctk. Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Wilantara. Rio dan Rully Indrawan. *Strategi dan Kebijakan Pengembangan UMKM*. Bandung. 2016.

### Jurnal dan Makalah

- Anna Maria dan Melania Kisnawandari. *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Minimum Provinsi Terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Provinsi DKI Jakarta*. Fakultas Hukum Universitas Indonesia. 2017.

- Asnidar dan Mustari. Studi tentang Perlindungan dan Pemberian Upah Pekerja di PT. Japfa Comfeed Kota Makassar. Skripsi. Makassar. 2014.
- Armansyah Waliam. *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam. Edisi No. 2 Vol 5. 2017.
- Harin Nandira Kirti dan Joko Priyono. *Mendapat Bayaran dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)*. Jurnal Notarius. Vol 11 Nomor 1. 2010.
- Heru Suyanto dan Adriyanto A. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. Jakarta Selatan. 2017.
- Ika Afianita Suherningtyas. *Analisis Spesial Persebaran Usaha Kecil Menengah Di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Geografi, Edisi No. 1 Vol. 11. 2019.
- Ika Novi Nur Hidayati. *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. Jurnal Hukum Az Zaqqa’. Edisi No. 2 Vol. 9. 2017.
- Lembaga Pengembangan Bank Indonesia. *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Penerbit Bank Indonesia. 2015.
- Mega Mustika Sitompul. *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Tindak Pidana Perkosaan Yang berakibat Kehamilan*. Skripsi. Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 2018.
- Rian Putranto. *Implementasi Keputusan Gubernur Bengkulu Nomor G.407/Disnaker/Tahun 2017 tentang Upah Minimum Provinsi Bengkulu Tahun 2018 Di Kota Bengkulu*. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. 2018.
- Yuliana Yuli W. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)*. Jurnal Yuridis. Edisi No.2. Vol.5. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. 2018.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-14/MEN/IV/2006 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

### **Data Elektronik**

<https://www.harianmerapi.com/yogyakarta/2018/05/02/14456/penerapan-skala-upah-bisa-membuat-umkm-bangkrut> diakses pada 04 Oktober 2020.

<https://www.kompas.com/tren/read/2019/11/21/131800365/naik-ini-rincian-umk-2020-di-yogyakarta?page=all>, diakses pada 05 Oktober 2020.

<https://tirto.id/jerit-buruh-jogja-soal-ump-rp17-juta-tak-manusiawi-jauh-dari-khl-ekTW>, diakses pada 05 Oktober 2020.

<https://smartlegal.id/smarticle/2019/02/13/klasifikasi-ukm-dan-umkm-di-indonesia/> diakses pada 04 Oktober 2020.

<https://www.jurnal.id/id/blog/pengertian-jenis-dan-perkembangan-umkm-di-indonesia/> diakses pada 04 Oktober 2020.

<https://nusantara.medcom.id/jawa-tengah/bisnis/ob37M95b-umkm-sleman-berat-terapkan-umk-2017> pada 04 Oktober 2020 diakses pada 04 Oktober 2020.

<https://dinkopukm.slemankab.go.id/data-statistik/data-ukm/> diakses pada 09 November 2020.

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit> diakses pada 20 November 2020.

### **Wawancara**

Wawancara dengan Bapak Jeppy, Staf bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, 11 Januari 2021.

Wawancara dengan Bapak Ardan Fardi, pemilik Relasi *Coffeshop* dan *Co-working Space*, di Relasi pada 6 Januari 2021.

Wawancara dengan Bapak Umam Bento pemilik Bento Kopi, di Relasi, pada 6 Januari 2021.

Wawancara dengan Bapak Yudi, pemilik usaha mikro Dapur Judes dan Raja Jajan, di Sevensky Lippo Plaza, pada 7 Januari 2021.

Wawancara dengan Saudara Agung pekerja di Relasi *Coffeshop* dan *Co-working Space*, di Relasi pada 6 Januari 2021.

Wawancara dengan Saudari Fara, pekerja di Relasi *Coffeshop* dan *Co-working Space*. di Relasi pada 6 Januari 2021.

Wawancara dengan Saudara Nikita, pekerja di Bento Kopi, di Bento Kopi pada 7 Januari 2021.



## Lampiran Plagiasi



### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 0034/Perpus/20/H/II/2021

*Bismillaahirrahmaanirrahaim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ngatini, A.Md.**  
NIK : **931002119**  
Jabatan : **Kepala Divisi Perpustakaan Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Mala  
No Mahasiswa : 17410525  
Fakultas/Prodi : Hukum  
Judul karya ilmiah : **PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN SLEMAN**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **19.0%**.  
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Februari 2021 M  
25 Jumadil-Tsaniyah 1442 H

a.n. Dekan  
u.b. Ka. Divisi Perpustakaan

**Ngatini, A.Md.**

PERLINDUNGAN  
PENGUPAHAN BAGI PEKERJA  
SEKTOR USAHA MIKRO,  
KECIL, DAN MENENGAH  
(UMKM) DI KABUPATEN  
SLEMAN

by 17410525 Nur Mala

---

**Submission date:** 08-Feb-2021 02:13PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1504332513

**File name:** gan\_Pengupahan\_bagi\_Pekerja\_Sektor\_UMKM\_di\_Kabupaten\_Sleman.docx (1.62M)

**Word count:** 17018

**Character count:** 113288

**PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR <sup>8</sup>USAHA  
MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI



Oleh :

**NUR MALA**

No. Mahasiswa: 17410525

**PROGRAM STUDI SI ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

## PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA SEKTOR USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN SLEMAN

### ORIGINALITY REPORT

<b>19%</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>	<b>8%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>www.iips-online.com</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>www.hitarusaiko.net</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repository.unpas.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repository.unhas.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>perpus.univpancasila.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>naker.tarakankota.go.id</b> Internet Source	<b>1%</b>



9	<a href="http://yonulis.com">yonulis.com</a> Internet Source	1%
10	<a href="http://hijau-anum.blogspot.com">hijau-anum.blogspot.com</a> Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
12	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://www.saudagar-bugis.com">www.saudagar-bugis.com</a> Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
15	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	1%
16	<a href="http://journal.iainkudus.ac.id">journal.iainkudus.ac.id</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://www.bphn.go.id">www.bphn.go.id</a> Internet Source	1%

Exclude quotes    Off  
Exclude bibliography    Off

Exclude matches    < 1%