

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 10, November 2023
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10155314)
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10155314>

Dibalik Penetapan Peraturan Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum

Satrio Abdi Pangestu¹, Dipo Wahjoeono²

^{1,2} Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
 e-mail: satriop1198@gmail.com¹, dipo@untag-sby.ac.id²

Abstract

In this study, researchers used the title "Behind the Establishment of Regulations for Payment of Wages Below the Minimum Wage" with the aim of finding out the reasons behind the establishment of regulations that allow certain companies to pay workers wages under the provisions of the Law, namely the Minimum Wage. Using normative research methods, namely examining laws and regulations, legal understandings, or legal doctrines to be used in answering problem issues in this writing. This research uses legal, historical and conceptual approaches. Based on research, wages are rewards or payments that are the right of workers / workers and an obligation for companies / employers. The amount of the minimum wage has been determined by law which is the benchmark for employers in paying their workers. However, with the phenomenon of global economic changes, there are regulations that allow companies / employers to pay wages lower than the minimum wage. So why is this allowed, what factors make the regulation enacted. The results showed that the enactment of regulations that allow paying below the Minimum Wage was due to the impact of global economic changes supported by data stating that export activities in labor-intensive companies decreased drastically around 30%, which eventually became an urgency for the Government to overcome the problem.

Keywords: *wage; permenaker; worker*

Abstrak

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan judul “Dibalik Penetapan Peraturan Pembayaran Upah di Bawah Upah Minimum” dengan tujuan untuk mengetahui alasan dibalik penetapan peraturan yang memperbolehkan perusahaan tertentu untuk membayar upah pekerja di bawah ketentuan Undang-undang yakni Upah Minimum. Memakai metode penelitian normatif, yaitu meneliti peraturan perundang-undangan, pengertian hukum, ataupun doktrin hukum untuk digunakan dalam menjawab isu permasalahan dalam penulisan ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang, historis dan konseptual. Berdasarkan penelitian, upah ialah imbalan atau pembayaran yang menjadi hak pekerja/buruh dan sebuah kewajiban bagi perusahaan/pengusaha. Besaran upah minimum telah ditetapkan dengan undang-undang yang mana menjadi patokan pengusaha dalam membayar pekerjanya. Namun dengan adanya fenomena perubahan ekonomi global, didapati peraturan yang memperbolehkan perusahaan/pengusaha untuk membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum. Lantas mengapa hal tersebut diperbolehkan, faktor apa saja yang membuat ditetapkannya peraturan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditetapkannya peraturan yang memperbolehkan membayar di bawah Upah Minimum tersebut adalah karena dampak dari perubahan ekonomi global dengan ditunjang oleh data yang menyatakan bahwa kegiatan ekspor pada perusahaan padat karya mengalami penurunan drastis yang berkisar lebih kurang 30%, yang mana akhirnya menjadi urgensi bagi pemerintah untuk menanggulangi permasalahan tersebut.

Kata kunci: *upah; permenaker; pekerja*

Article Info

Received date: 25 October 2023

Revised date: 30 October. 2023

Accepted date: 14 November 2023

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika ekonomi yang terus berkembang, hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadi semakin kompleks. Di tengah perubahan teknologi dan tuntutan pasar, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja menjadi hal yang mendesak untuk memastikan adanya keseimbangan dan keadilan dalam dunia kerja. Dalam menjaga kesinambungan produktivitas kerja diperlukan untuk membina hubungan baik antara karyawan/pekerja dengan perusahaan. (Decky A, 2019) Dengan demikian, studi tentang hukum ketenagakerjaan memiliki relevansi dan urgensi yang tinggi dalam menjamin hak-hak serta kesejahteraan para pekerja. Salah satu dari banyaknya permasalahan di dalam bidang ketenagakerjaan ialah pengupahan untuk tenaga kerja. Permasalahan pengupahan sangat penting mengingat pengupahan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat pengangguran di Indonesia. Tidak hanya menjadi permasalahan bagi tenaga kerja namun juga menjadi permasalahan untuk para pengusaha yang tidak dapat memberikan upah yang sudah ditentukan dalam peraturan yakni upah minimum.

Pengupahan merupakan salah satu aspek krusial dalam hubungan ketenagakerjaan yang memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja serta keberlanjutan perusahaan. Indonesia sebagai negara dengan populasi tenaga kerja yang besar dan beragam menghadapi tantangan kompleks dalam mengatur sistem pengupahan yang adil dan memadai. Upah seringkali menjadi masalah yang ditemui bagi pekerja/buruh dengan pengusaha terkait dengan pembahasan perihal besarnya upah yang akan diterima atau diberikan oleh pengusaha. Oleh karena itu, Negara/Pemerintah, dapat menentukan Upah Minimum sebagai batasan indikator yang akan diberlakukan bagi pengusaha dalam memberikan besaran upah dalam perusahaannya. Pemerintah di sini mempunyai peran melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat karena itu sudah merupakan amanat dari konstitusi, serta menjamin hubungan kerja dapat menjadi harmonis dan tanpa adanya bentuk tekanan dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah. (Moho Hasaziduhu, 2022) Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya ialah sesuai dengan kepentingan pemerintah itu sendiri, penentuan pertimbangan tersebut terjadi dengan memikirkan aspek ekonomi, politik atau lainnya. (Kahpi, 2018)

Upah merupakan satu dari sekian banyak unsur yang terdapat pada hubungan pekerjaan antara pengusaha dengan karyawan yang dicantumkan dalam perjanjian kerja. (Gunadi, 2020) Upah ialah salah satu dari banyaknya hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh. Hak tersebut harus dipenuhi oleh Perusahaan, oleh karena itu merupakan kewajibannya. Dalam pemberian upah, sering ditemukan pelbagai masalah, salah satu contohnya seperti permintaan besaran upah yang bisa diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan pekerja/buruh. Sebaliknya pun seperti itu, banyak pekerja yang merasa tidak cocok dengan besaran upah yang ditetapkan oleh pengusaha. Maka, dari beberapa permasalahan tersebut, dibutuhkanlah peran pihak ketiga sebagai jembatan atau penengah dalam mengatur permasalahan upah, yang mana itu adalah Pemerintah. Peran Pemerintah di sini ialah sebagai pelaksana harmonisasi dan keberlangsungan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang sudah diatur di dalam Konstitusi, yakni memberikan hak kepada seluruh warga negara Indonesia untuk pekerjaan, ditentukan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945). Dalam hal ini, kewenangannya yaitu memberikan pengaturan tentang berbagai macam hak dan kewajiban, untuk karyawan/pekerja/buruh dan pengusaha.

Salah satu peraturan yang memiliki sifat khusus dan baru dalam konteks pengupahan adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global (Permenaker 5/2023). Permenaker

5/2023 membahas tentang tata cara untuk melakukan kesepakatan yang mengatur tentang penyesuaian waktu kerja dan penyesuaian upah bagi pekerja/buruh dan pengusaha yang terdampak. Peraturan ini diharapkan memberikan arahan dan pedoman baru mengenai pengaturan upah bagi pekerja di sektor industri tertentu, dalam hal ini adalah perusahaan padat karya berbasis ekspor. Dengan adanya peraturan ini, muncul sebuah ide untuk meneliti mengapa Permenaker 5/2023 dibuat dan diberlakukan, yang mana kemudian terdapat aturan di dalamnya yang memperbolehkan melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum. Dalam konteks inilah, jurnal ini diarahkan untuk melakukan analisis mendalam terhadap aspek pengupahan perusahaan dalam perspektif normatif.

Permasalahan yang terjadi dengan ditetapkannya Permenaker 5/2023 ialah salah satunya terkait tentang pemberian upah, ketentuan dari Pasal 8 Permenaker 5/2023 menyebutkan bahwa perusahaan boleh membayar upah 75% dari upah yang biasa diterima. Bagi perusahaan merupakan hal yang bagus karena mendapat insentif dari pemerintah untuk dapat tetap melaksanakan perusahaannya yang terdampak perubahan ekonomi global, namun bagi pekerja hal tersebut bukan merupakan suatu hal yang baik karena memotong upah mereka. Oleh karena pemahaman yang lebih mendalam terhadap regulasi pengupahan perusahaan dalam konteks Permenaker 5/2023, diharapkan penulisan jurnal ini dapat memberikan pandangan kritis dan konstruktif dalam upaya meningkatkan hubungan ketenagakerjaan yang seimbang dan adil antara pekerja dan pengusaha di Indonesia. Dan dalam jurnal ini akan dirumuskan sebuah masalah mengapa peraturan tersebut ditetapkan meskipun terdapat aturan yang bertentangan dengan aturan lain.

KAJIAN TEORITIS

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian dari upah, yang intinya adalah hak dari pekerja/buruh yang diberikan menggunakan uang untuk dan maksud sebagai imbalan dari pengusaha, yang nominalnya ditetapkan dan akan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja/kesepakatan. Juga termasuk tunjangan-tunjangan bagi pekerja dan keluarga dari pekerja atas hasil dari pekerjaan yang akan dilakukan atau sudah dilakukan. Sadono Sukirno memberikan pengertian dari upah, yang menurutnya upah adalah sebuah pembayaran kepada pekerja atas pekerjaannya yang mana pekerjaan itu terus berubah contohnya tani, tukang batu, tukang kayu dan pekerja umum. (Sukirno, 2016)

Sedangkan dari sisi ekonomi, upah diumpamakan sebagai bentuk pembayaran untuk jasa mental dan material yang dilakukan oleh pekerja untuk pengusaha. Menurut Afzalur Rahman, upah adalah harga kerja yang dibayarkan untuk jasa produktif. (Rahman, 1995) Muchdarsyah Sinungan memberika definisi upah sebagai pendapatan nasional yang diterima pekerja yang didasarkan pada kuantitas dan kualitas yang dikeluarkan untuk menghasilkan suatu produk. (Sinungan, 2008) Menurut penjelasan pengertian upah dari para ahli dan ketentuan peraturan perundang undangan, maka dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dari apa yang dia kerjakan dan imbalan tersebut dinyatakan dalam bentuk uang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum didefinisikan sebagai proses penggalan peraturan hukum, asas hukum, dan doktrin hukum untuk menjawab pertanyaan seputar hukum yang dihadapi. Penelitian adalah sarana yang digunakan untuk mengkonsolidasikan, mengembangkan dan memperluas pengetahuan. Penelitian normatif ini menggunakan (tiga) pendekatan sebagai landasan dalam mengkonstruksi argumentasi yang tepat. Pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan sejarah merupakan pendekatan yang digunakan untuk meneliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Problematika Permenaker Nomor 5 Tahun 2023**

Permenaker 5/2023, merupakan peraturan Kementerian Ketenagakerjaan yang mengatur penyesuaian waktu/jam kerja dan upah pada perusahaan industri padat karya tertentu yang terdampak krisis ekonomi global. Permintaan pasar yang disebabkan oleh krisis perubahan ekonomi global menjadi alasan terbentuknya Permenaker 5/2023 ini, dengan juga memperhatikan kelangsungan berusaha bagi perusahaan dan untuk mempertahankan kelangsungan bekerja bagi para pekerja. Permenaker 5/2023 mulai berlaku sejak tanggal 8 Maret 2023.

Ruang lingkup atau jenis perusahaan yang diatur dan dapat menggunakan Permenaker ini hanya jenis perusahaan yang diatur dalam peraturan ini, yaitu perusahaan industri padat karya dan produk tertentu yang berorientasi ekspor. Selain itu, perusahaan industri ekspor yang mempekerjakan banyak tenaga kerja harus memenuhi kriteria sebagai berikut: a) jumlah pegawai minimal adalah 200 orang; b) proporsi biaya dari tenaga kerja bagi biaya produksi minimal 15%; dan c) kegiatan produksi tunduk atau bergantung kepada permintaan dari Amerika Serikat dan negara-negara Eropa yang bisa dibuktikan menggunakan surat permintaan pesanan. Sebagaimana diatur juga dalam peraturan mengenai jenis-jenis usaha yang dapat dan menerapkan peraturan ini. Jenis-jenis usaha yang termasuk dan berlaku pada peraturan ini hanyalah jenis-jenis usaha berikut ini: a) industri tekstil; b) industri sepatu; c) Industri kulit dan barang dari kulit; d) industri mebel; dan (e) industri mainan anak.

Secara garis besar, Permenaker ini memberikan penyesuaian waktu kerja dan upah yang sebelum adanya peraturan ini sudah diatur dalam peraturan lain yakni, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) dan PP 36/2021. Selanjutnya dapat dilihat perbedaannya dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Perbedaan Penyesuaian Waktu Kerja

PP 35/2021	Permenaker 5/2023
Pasal 21	Pasal 5
Dalam penghitungan waktu kerja 6 hari, maksimal atau batas waktu bekerja adalah 7 jam dalam sehari dan 40 jam seminggu	Dalam penghitungan waktu kerja 6 hari, dapat dilakukan kurang ketentuan Pasal 21 PP 35/2021
Dalam penghitungan waktu kerja 5 hari, maksimal atau batas waktu bekerja adalah 8 jam dalam sehari dan 40 jam seminggu	Dalam penghitungan waktu kerja 5 hari, dapat dilakukan kurang dari ketentuan Pasal 21 PP 35/2021

Menurut poin-poin dari tabel 1 di atas maka letak penyesuaian waktu kerjanya adalah bahwasanya dalam Permenaker 5/2023 memperbolehkan untuk menyesuaikan waktu kerja yang seharusnya dan wajib dilakukan menurut ketentuan PP 35/2021 dapat dilakukan penyesuaian dengan kurang daripada ketentuan PP 35/2021. Sebagai contoh yang menggunakan hitungan waktu kerja selama 5 hari kerja. Apabila sebelumnya dalam PP 35/2021 waktu kerjanya ialah 8 jam 1 dan 40 jam 1 minggu dapat diberlakukan penyesuaian dengan berkurangnya waktu kerja, contoh penyesuaian menjadi 6 dan/atau 7 jam 1 hari. Akan tetapi terdapat syarat untuk melakukan penyesuaian tersebut yakni harus dilakukan dengan kesepakatan dengan pekerja/buruh.

Poin selanjutnya yang disesuaikan oleh Permenaker 5/2023 adalah perihal Upah dan hal inilah yang menjadi perhatian masyarakat, khususnya pekerja/buruh dan pengamat hukum ketenagakerjaan. Tercantum dalam Pasal 8 Permenaker 5/2023 yang pada intinya

perusahaan industri padat karya berorientasi ekspor yang terkena terdampak perubahan ekonomi global, dapat memangkas upah sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari upah yang biasa diterima (Upah Minimum). Sama seperti tata cara penyesuaian waktu kerja, penyesuaian upah juga harus dilakukan melalui kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perlu diketahui bahwa penyesuaian yang dapat dilakukan adalah terhitung 6 (enam) bulan sejak Permenaker ini diundangkan.

Dari uraian penyesuaian upah di atas terdapat sebuah masalah yang cukup kompleks, yakni tentang tata cara penyesuaian upah yang dilakukan dengan kesepakatan/perjanjian. Merujuk pada Pasal 1601a KUHPerdara mendefinisikan perjanjian kerja ialah perjanjian yang mana satu pihak berjanji untuk melakukan suatu pekerjaan dari pihak lain yaitu si pemberi kerja dengan periode waktu tertentu serta menerima gaji. Dan pada Pasal 1321 KUHPerdara menjelaskan bahwa tidak ada suatu perjanjian mempunyai kekuatan hukum apabila dibuat karena kesalahan, paksaan, atau penipuan. Secara hukum, status pekerja/pegawai adalah bebas dan setara. Namun pada kenyataannya, status pengusaha dan pekerja seringkali tidak setara. (Zaluchu Tiberius & Sinaga Anita, 2017)

Sering diketahui bahwa kedudukan pekerja/buruh dapat dikatakan di bawah kedudukan pengusaha pada saat membuat perjanjian. Ketimpangan posisi ini berarti bahwa pekerja hanya mengandalkan kemampuan yang melekat pada dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pengusaha seringkali menganggap pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. (Shalihah, 2017) Maka perjanjian tersebut rentan dibuat dengan adanya unsur paksaan. Hal tersebut tentunya membuat dilema bagi pekerja/buruh, oleh karena mereka dihadapkan kepada keadaan pemotongan upah atau di-PHK. Jalan keluar yang sering ditemui apabila tidak terjadi kesepakatan hubungan kerja yang dikarenakan pekerja/buruh tidak setuju adalah PHK.

Dengan kondisi tersebut, terdapat sejumlah pejabat pun yang mengkritisi Permenaker 5 Tahun 2023. Salah satunya adalah Anggota Komisi IX DPR RI, Netty Prasetyani Aher, yang mengkritisi “dalam keadaan ekonomi nasional yang terjadi seperti sekarang ini (menurun), peraturan tersebut memberikan dampak negatif dikarenakan merugikan pekerja serta dirasa mencederai keadilan untuk pekerja. Lalu peraturan itu memerlukan kesepakatan, bagaimana apabila pekerja/buruh tidak sepakat?”. (Komisi IX DPR RI, 2023)

Iqbal Said selaku Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) memberika pernyataan bahwa terdapat 5 perusahaan yang sudah menerapkan Permenaker 5/2023 dan melakukan pemotongan upah, hal tersebut diketahui oleh karena adanya posko aduan KSPI. Menurutnya masih lebih banyak lagi di luar sana perusahaan yang menggunakan Permenaker 5/2023 namun tidak melaporkannya dikarenakan takut akan PHK. Berdasarkan aduan yang diterima KSPI terdapat juga perusahaan yang melakukan pemaksaan kepada serikat buruhnya untuk menandatangani kesepakatan pemotongan upah. Lebih parah lagi terdapat juga perusahaan yang langsung memotong upah tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu. (Santia Tira, 2023)

Landasan Historis Penetapan Permenaker Nomor 5 Tahun 2023

Peraturan perundang-undangan di Indonesia harus dibentuk dengan tunduk dan mematuhi Pancasila sebagai norma tertinggi dan sumber inti dari segala hukum di Indonesia. Sebagai negara hukum, bangsa Indonesia mengakui dan menghormati supremasi hukum yang telah disepakati. Dalam negara hukum *rechtstaat* maupun *rule of law*, aturan perundang-undangan sangat perlu diwujudkan guna membentuk kepastian, keadilan, dan manfaat. Pembentukan ketentuan peraturan perundang-undangan yang baik dan benar ialah harus memenuhi kriteria yang terkandung di dalam Pancasila, khususnya asas keadilan Pancasila. (Febriansyah, 2016)

Oleh karena itu, sudah sepatutnya Menteri dalam membuat peraturan pastilah memperhatikan hal tersebut di atas. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU 6/2023) yang pada Pasal 88E ayat (2) menegaskan bahwa perusahaan tidak diperbolehkan untuk membayar gaji/upah pekerja lebih rendah dari upah minimum. Tentunya hal tersebut sangat membingungkan karena ketentuan Pasal 88E ayat (2) UU 6/2023 tidak memperbolehkan pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum, namun Pasal 8 Permenaker 5/2023 memberikan suatu ketentuan memperbolehkan pengusaha memotong upah 25% (dua puluh lima persen) dari upah minimum.

Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011), hierarki peraturan menteri tidak disebutkan secara jelas dalam Pasal 7 ayat (1) UU 12/2011, namun dengan berdasarkan Pasal 8 UU 12/2011 keberadaan peraturan Menteri masih diakui. Kemudian, Pasal 8 ayat (2) UU 12/2011 menjelaskan lebih rinci bahwa ketentuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat, dengan ketentuan diperintahkan oleh otoritas yang lebih tinggi dan dibuat dengan kewenangannya.. Peraturan hukum dibuat atau dibentuk atas dasar kewenangannya. Hal ini perlu dikaji lebih lanjut dari sudut pandang ilmu hukum, khususnya untuk peraturan hukum seperti norma hukum yang bersifat hierarkis dimana norma hukum yang lebih rendah harus mencari nilai otoritas hukum dari norma hukum yang lebih tinggi, seperti yang dikatakan oleh Hans Kelsen atau *chain of validity* yang disebutkan oleh Joseph Raz. (Jimly Asshiddiqie & M. Ali Safa'at, 2006)

Memasuki alasan mengapa penetapan pembayaran upah di bawah minimum diperbolehkan, dijelaskan oleh Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemnaker, yakni Indah Anggoro Putri. Alasan ditetapkannya Permenaker 5/2023 adalah untuk mencegah dan melakukan antisipasi pemutusan hubungan kerja (PHK) pada industri ekspor, khususnya industri padat karya akibat berkurangnya pesanan. “Tujuan kami adalah untuk memastikan bahwa para pekerja tidak terpengaruh oleh buruknya situasi global dan pada dasarnya pemerintah telah mengambil kebijakan penyesuaian gaji ini dengan mempertimbangkan kondisi perekonomian internasional. Selain itu juga untuk turut hadir dan menjaga kelangsungan kerja bagi karyawan beserta kelangsungan usaha bagi dunia usaha padat karya dan berorientasi ekspor.” kata Indah Anggoro. (Handoyo, 2023)

Gambar 1. Volume ekspor 6 bulan terakhir Tahun 2022

Komponen Ekspor Impor	Volume Ekspor Migas-NonMigas (Ribu Ton)							
	2022							
	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Migas	3	2 069,3	1 865,0	2 309,3	2 001,5	1 973,1	1 771,7	2 375,1
Non Migas	5	53 244,5	56 942,0	57 192,9	58 811,6	59 038,5	55 354,7	52 381,9
Jumlah	8	55 313,8	58 807,0	59 502,2	60 813,1	61 011,6	57 126,5	54 757,1

Gambar 2 & 3. Volume ekspor Tahun 2023

Komponen Ekspor Impor	Volume Ekspor Migas-NonMigas (Ribu Ton)							
	2023							
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Migas	2 394,6	1 953,3	2 270,9	2 183,1	2 375,3	2 321,0	2 160,6	2 170,5
Non Migas	49 018,0	51 201,5	61 632,0	54 005,2	54 905,4	51 831,0	56 629,8	55 234,9
Jumlah	51 412,6	53 154,8	63 902,9	56 188,3	57 280,7	54 152,0	58 790,4	57 405,4

Komponen Ekspor Impor	Volume Ekspor Migas-NonMigas (Ribu Ton)					
	2023					
	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
Migas	2 375,3	2 321,0	2 160,6	2 170,5	2 353,9	2 170,5
Non Migas	54 905,4	51 831,0	56 629,8	55 234,9	53 654,1	53 654,1
Jumlah	57 280,7	54 152,0	58 790,4	57 405,4	56 008,0	56 008,0

Gambar 1 pada akhir bulan di Tahun 2022 yakni September, Oktober, November dan Gambar 2 awal Tahun 2023 yakni bulan Januari dan Februari menunjukkan bahwa Volume Ekspor terdapat penurunan dengan volume tertinggi terjadi pada bulan Oktober (59 038,5) dan yang terendah pada bulan Januari (49 018,0). Oktober 2022 sampai Februari 2023, setiap bulannya mendapat penurunan volume ekspor yang dilakukan. Sedangkan Gambar 3 menunjukkan bahwa volume ekspor sesudah diundangkannya Permenaker 5/2023 mengalami peningkatan. Penurunan volume itulah yang menjadi fokus pemerintah untuk memikirkan bagaimana solusi untuk menghadapi fenomena ini.

Indah Anggoro Putri mengatakan bahwa alasan dari pembentukan Permenaker 5/2023 dikarenakan keluhan-keluhan dari para pengusaha. Indah pun memberikan contoh keluhan yang disampaikan oleh pengusaha yaitu di mana ketika perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan namun tidak dapat melakukan PHK secara sembarangan, akibatnya perusahaan harus membayar uang pesangon dengan jumlah yang besar. Oleh karena itu pengusaha mengajukan pembuatan aturan mengenai fleksibilitas jam kerja. (Hoirunnisa, 2023)

Tak hanya Indah Anggoro, Ketua Departemen Ketenagakerjaan dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), yaitu Anton J. Supit juga mengatakan Permenaker 5/2023 merupakan respon pemerintah untuk menanggapi keluhan para pengusaha yang intinya meminta adanya pengaturan jam dan hari kerja yang fleksibel. Permintaan pengusaha dengan beralasan krisis ekonomi global yang menyebabkan permintaan pesanan produk industri padat karya Indonesia menurun secara signifikan mulai pertengahan tahun 2022 dan diperkirakan pada akhir tahun 2023, permasalahan tersebut belum dapat teratasi. (Ady Thea DA, 2023)

KESIMPULAN

Problematika Permenaker 5/2023 adalah terkait pemotongan upah, yang dinilai merugikan bagi pihak buruh. Lalu tidak dijelaskan bagaimana prosedural penggunaannya secara rinci. Permenaker 5/2023 mengatakan sesuai kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, namun apabila tidak terjadi kesepakatan tidak dijelaskan mekanisme selanjutnya seperti apa. Hal itu membuat pilihan terakhir dari ketidaksepakatan perundingan tersebut adalah PHK. Yang mana itu sangat bertolak belakang dengan tujuan utama dibentuknya Permenaker 5/2023 tersebut. Kemudian dari pihak Pemerintah dalam membuat Permenaker 5/2023 dengan tujuan untuk melindungi kelangsungan bekerja,

mencegah terjadinya PHK secara massal, menjalankan perintah UUD NRI 1945 perihal hak untuk pekerjaan dan menstabilkan perekonomian. Dan hal tersebut dianggap mendesak sehingga memperbolehkan perusahaan tertentu yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam Permenaker 5/2023 untuk melakukan pemotongan upah yang mana pada Undang-Undang yang lebih tinggi tidak diperbolehkan.

Referensi

- Ady Thea DA. (2023, April 3). *Apindo: Permenaker 5 Tahun 2023 Respon Atas Permintaan Pengusaha*. Hukumonline.Com. <https://www.hukumonline.com/berita/a/apindo--permenaker-5-tahun-2023-respon-atas-permintaan-pengusaha-lt642a514c08405/?page=1>
- Decky A, K. (2019). HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DAN EVALUASI FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *INA-Rxiv*.
- Febriansyah, F. I. (2016). *Keadilan Berdasarkan Pancasila Sebagai Dasar Filosofis dan Ideologis Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia* [Disertasi]. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Gunadi, F. (2020). UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol 50(4), 858–878.
- Handoyo. (2023, March 19). *Cegah Terjadinya PHK Jadi Alasan Pemerintah Terbitan Permenaker 5 Tahun 2023*. Kontan.Co.Id. <https://nasional.kontan.co.id/news/cegah-terjadinya-phk-jadi-alasan-pemerintah-terbitan-permenaker-5-tahun-2023>
- Hoirunnisa. (2023, March 10). *FSBPI: Permenaker Pemotongan Gaji Picu Konflik SP vs Pengusaha*. Kbr.Id. <https://kbr.id/nasional/03-2023/fsbpi-permenaker-pemotongan-gaji-picu-konflik-sp-vs-pengusaha/111256.html>
- Jimly Asshiddiqie, & M. Ali Safa'at. (2006). *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*. Konstitusi Press.
- Kahpi, A. (2018). PENGUPAHAN: TINJAUAN TERHADAP PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 5(2), 67. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>
- Komisi IX DPR RI. (2023, March 29). *Netty Aher: Permenaker Nomor 5 tahun 2023 Bertentangan dengan Undang-Undang*. Dpr.Go.Id. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/43848/t/Netty%20Aher:%20Permenaker%20Nomor%205%20tahun%202023%20Bertentangan%20dengan%20Undang-Undang>
- Moho Hasaziduhu. (2022). Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Panah Keadilan*, Vol 1(2), 117–127.
- Rahman, A. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam* (Sonhadi H.M. & Hudiyanto, Eds.). Dana Bhakti Wakaf.
- Santia Tira. (2023, September 11). *Masa Berlaku Permenaker 5/2023 Habis, Buruh Ultimatum Pengusaha Tak Potong Gaji Lagi*. Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5394672/masa-berlaku-permenaker-52023-habis-buruh-ultimatum-pengusaha-tak-potong-gaji-lagi?page=3>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR LAW REVIEW*, 1(02), 149. <https://doi.org/10.25299/uirrev.2017.1.02.955>
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Sukirno, S. (2016). *Mikroekonomi Teori Pengantar* (3rd ed.). Rajagrafindo Persada.
- Zaluchu Tiberius, & Sinaga Anita. (2017). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA . *Jurnal Teknologi Industri*, Vol 6.