

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 6, July 2024, Halaman 56-61
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.11521043)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11521043>

Analisis Ketidaksesuaian Upah Buruh Dengan Perbandingan Upah Minimum Regional

Josua Ferdinand S¹, Oktavia Dwi Ardiana², Dinda Azzahra³, Maria Sylvia Putri⁴, Satino⁵

¹²³⁴Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta 2024

Email: 2210611168@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611162@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611173@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611200@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴

Abstrak

Analisis Ketidaksesuaian Upah Buruh dengan Perbandingan Upah Minimum Regional merupakan studi yang mendalam tentang kesenjangan upah antara buruh dengan standar upah minimum yang berlaku di suatu wilayah. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian tersebut, dampaknya terhadap kesejahteraan buruh dan stabilitas ekonomi regional, serta upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah ini melalui regulasi perundang-undangan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan analisis terhadap peraturan yang berlaku, artikel ini menggambarkan bahwa upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah tidak selalu diikuti oleh pelaku usaha, sehingga banyak buruh yang masih menerima upah di bawah standar yang ditetapkan. Faktor-faktor yang menyebabkan hal ini antara lain adalah dorongan perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dengan menekan biaya tenaga kerja, persaingan yang ketat di pasar, kurangnya keterampilan dan produktivitas pekerja, serta kurangnya pengawasan dan penegakan hukum dari pemerintah. Oleh karena itu, artikel ini menyoroti pentingnya peran pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan kepatuhan terhadap standar upah minimum, serta menekankan perlunya upaya bersama dari semua pihak terkait untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan nyaman bagi buruh.

Kata Kunci: buruh, upah minimum regional

Abstract

Analysis of the Discrepancy in Labor Wages with Regional Minimum Wage Comparisons is an in-depth study of the wage gap between workers and the minimum wage standards applicable in a region. This article aims to identify the factors that cause this mismatch, its impact on workers' welfare and regional economic stability, as well as the efforts made by the government to overcome this problem through statutory regulations. Based on previous research and analysis of applicable regulations, this article illustrates that the minimum wages set by the government are not always followed by business actors, so that many workers still receive wages below the set standards. Factors that cause this include the company's drive to increase profits by reducing labor costs, intense competition in the market, lack of worker skills and productivity, and lack of supervision and law enforcement from the government. Therefore, this article highlights the important role of the government in monitoring and enforcing compliance with minimum wage standards, and emphasizes the need for joint efforts from all relevant parties to create a fairer and more comfortable working environment for workers.

Keywords: workers, regional minimum wage

Article Info

Received date: 25 May 2024

Revised date: 30 May 2024

Accepted date: 07 June 2024

PENDAHULUAN

Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya merupakan kerja sama guna membuat barang dan jasa yang dibutuhkan seseorang. Tenaga kerja berperan mengelola modal yang dimiliki oleh pelaku usaha berupa modal finansial atau bahan baku, yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang diinginkan. Ketika membahas mengenai upah, tidak hanya pelaku usaha dan pekerja saja yang merasa peduli, tetapi semua pihak juga turut terlibat. Pemerintah dan masyarakat pada umumnya memiliki kepentingan yang sama dalam sistem ini. Pelaku usaha berkepentingan untuk mengelola modalnya sebaik mungkin sekaligus mencapai hasil yang maksimal. Pekerja dan keluarganya sangat bergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan lainnya. Dalam hal ini, pemerintah berkepentingan dengan kebijakan pengupahan dan juga berkepentingan untuk menghormati standar kesejahteraan rakyatnya. Sedangkan masyarakat adalah keseluruhan bentuk pemerintahan, pelaku usaha, dan pekerja yang akan terpengaruh dari sistem pengupahan yang dibangun.

¹Dalam hal perumusan mengenai upah, pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki kecenderungan yang saling berbeda. Pekerja/buruh memiliki kecenderungan untuk mendapatkan upah yang banyak untuk mencapai penghidupan yang baik. Pengusaha cenderung memberikan upah yang rendah kepada pekerjanya karena upah dipandang sebagai pengurang keuntungan yang diperoleh. Semakin tinggi gaji yang dibayarkan maka semakin besar pula biaya yang harus ditanggung oleh pengusaha yang berarti pula keuntungan yang diperoleh akan semakin berkurang. Menghadapi hal tersebut, pemerintah terkadang harus melakukan intervensi terhadap kebijakannya, karena permasalahan upah juga akan berdampak pada tingkat kesejahteraan masyarakat dan negara. Dalam hal ini, pemerintah lebih berperan sebagai penengah antara persaingan kepentingan pengusaha dan pekerja. Ungkapan ulang pemerintah harus bisa bertindak adil dalam mengembangkan kebijakan terkait masalah upah ini. Jika pemerintah terlalu berpihak pada pengusaha, kebijakannya akan berdampak pada tingkat kesejahteraan masyarakat, sedangkan jika pemerintah terlalu berpihak pada pekerja, kebijakannya akan menghambat pembangunan ekonomi.

²Dalam keadaan seluruh faktor produksi terpakai sistem pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh lebih banyak didasarkan atas kesepakatan antara kedua belah pihak dimana posisi tawar kedua pihak tersebut sama-sama kuat. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk memobilisasi modal konversinya, sedangkan pekerja membutuhkan pengusaha untuk membantu mereka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan para pekerja tersebut. Keseimbangan dimana pengusaha dan pekerja saling membutuhkan sangat jarang terjadi.

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia tentu mempunyai potensi sumber daya manusia (pekerja/buruh) yang sangat besar, tidak kalah dengan jumlah penduduknya. Hubungan yang tercipta seolah-olah pekerja/karyawan membutuhkan pekerjaan dan upah untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam kondisi seperti ini, pengusaha mempunyai posisi tawar yang lebih besar dibandingkan pekerja. Oleh karena itu, pengusaha cenderung mengurangi gaji yang dibayarkan kepada pekerjanya, sedangkan pekerja/pegawai tidak dapat menentukan pilihan yang lebih baik karena mereka membutuhkan gaji tersebut. Untuk mengatasi ketimpangan tersebut, pemerintah melalui kebijakannya harus membantu pekerja meningkatkan posisi tawarnya atau paling tidak melindungi tingkat kesejahteraan pekerja, yang pada hakikatnya masyarakat adalah warga negara yang perlu dilindungi dan dipuaskan kebahagiaannya. Salah satu kebijakan pemerintah tersebut adalah menetapkan standar upah minimum bagi pekerja. Pemerintah berharap pekerja yang berada dalam situasi tawar-menawar yang sulit dapat terlindungi kesejahteraannya. Berdasarkan pembahasan di atas, permasalahan yang muncul adalah gaji pekerja tidak sesuai dengan pengerjaan dan kebutuhan kerjanya dibandingkan dengan upah minimum regional di wilayah tempat tinggalnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau biasa dikenal dengan penelitian hukum doktrinal. Dalam penelitian hukum normatif, menggunakan bahan hukum primer yaitu dari perundang-undangan atau keputusan hakim dan dokumen hukum sekunder yang diambil dari buku, majalah, dan kamus, yang kemudian diteliti dengan menggunakan hukum sebagai norma. Menurut Peter Mahmud Marzuki, semua penelitian yang berkaitan dengan hukum (*legal research*) adalah selalu *normative*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab terjadinya kondisi ketidaksesuaian antara upah pekerja dengan Upah Minimum Regional di Indonesia

Pada dasarnya, pemerintah Indonesia telah membentuk pengaturan mengenai standar minimum upah yang harus dibayar oleh suatu perusahaan atau pemilik bisnis kepada pekerjanya. Upah minimum di Indonesia telah diatur oleh Permenaker No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum. Peraturan ini membagi UMR menjadi dua jenis, yaitu UMR tingkat 1 yang berlaku di provinsi dan UMR tingkat 2 yang berlaku di kabupaten atau kota. Namun, dengan diterbitkannya Kepmenakertrans No. 226 Tahun 2000, nama UMR tingkat 1 diubah menjadi UMP (Upah Minimum Provinsi).

¹ *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh*, Oki Wahyu Budijanto

² *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, Volume 17 Nomor 3, September 2017

Sementara itu, UMR tingkat 2 diubah namanya menjadi UMK (Upah Minimum Kabupaten atau Kota).³ Upah minimum ini menjadi standar minimum yang wajib digunakan sebagai acuan pelaku usaha untuk membayar upah para pekerjanya. Penetapan upah minimum tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa sistem penggajian mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Upah minimum yang dibuat oleh pemerintah tidak berlaku secara seragam di seluruh wilayah Indonesia. Setiap daerah memiliki standar upah minimum yang berbeda. Misalnya, upah minimum di Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan di Jawa Barat, atau upah minimum di Kalimantan Selatan lebih tinggi dibandingkan dengan di Yogyakarta. Seharusnya, dalam menentukan upah, setiap pelaku usaha harus memperhatikan kebijakan Pemerintah mengenai Upah Minimum Provinsi/Kota di daerah tempat kerja tersebut beroperasi.⁴ Namun, kondisi di lapangan seringkali ditemukan pekerja yang mendapatkan upah masih dibawah ketentuan upah minimum tersebut. Upah yang masih dibawah minimum tersebut sudah ditentukan dalam sebuah perjanjian kerja yang proses pembuatan perjanjian kerjanya hanya dilakukan oleh satu pihak yaitu pelaku usaha. Perjanjian kerja tersebut lebih menguntungkan posisi pelaku usaha daripada pekerja, karena pelaku berkedudukan lebih tinggi sebagai pembuat perjanjian kerja. Namun, pada dasarnya pelaku usaha kerja dilarang membayar upah dibawah UMP/UMK.⁵

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan upah pekerja berada di bawah UMP/UMK, yang melibatkan tidak hanya pihak perusahaan atau pelaku usaha, tetapi juga pemerintah dan pekerja itu sendiri. Faktor pertama merupakan keuntungan yang didapat oleh pemberi kerja atau pelaku usaha yang masih kurang, serta keinginan mereka untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar. Hal ini mendorong mereka menetapkan upah pekerja di bawah upah minimum. Seringkali, pelaku usaha berargumen bahwa mereka harus menekan biaya operasional untuk tetap kompetitif di pasar, dan salah satu cara paling mudah untuk melakukannya adalah dengan menekan biaya tenaga kerja. Dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil, tekanan untuk mempertahankan margin keuntungan dapat semakin memperparah kondisi ini, menyebabkan perusahaan lebih memilih membayar upah rendah daripada risiko kerugian yang lebih besar.

Faktor kedua adalah persaingan yang ketat di antara pelaku usaha. Dalam pasar yang sangat kompetitif, perusahaan berlomba-lomba untuk menawarkan produk dan jasa dengan harga serendah mungkin untuk menarik konsumen. Konsekuensinya, biaya produksi harus ditekan semaksimal mungkin, termasuk biaya upah pekerja. Data dari Departemen Tenaga Kerja menunjukkan bahwa hanya 25% dari pengeluaran perusahaan digunakan untuk membayar tenaga kerja, sementara 60% digunakan untuk biaya proses produksi, dan 15% lainnya untuk keperluan bagi oknum aparat pemerintahan. Angka-angka ini mencerminkan realitas di mana tenaga kerja seringkali menjadi korban dari strategi efisiensi biaya. Selain itu, adanya biaya-biaya tidak resmi yang harus dikeluarkan perusahaan untuk menyuap aparat pemerintahan menambah beban yang harus ditanggung oleh perusahaan, yang kemudian diimbangi dengan menurunkan upah pekerja.

Faktor ketiga adalah keahlian dan produktivitas pekerja. Pekerja yang kurang memiliki keahlian cenderung menerima tawaran upah yang lebih rendah dari perusahaan. Selain itu, pekerja yang tidak dapat mencapai target yang diberikan atau sering absen juga cenderung mendapatkan upah lebih rendah dari standar minimum. Dalam banyak kasus, pekerja dengan keterampilan rendah atau yang kurang produktif tidak memiliki banyak pilihan pekerjaan, sehingga mereka terpaksa menerima kondisi kerja yang kurang ideal, termasuk upah yang tidak sesuai standar. Kondisi ini diperparah dengan kurangnya akses pekerja terhadap pelatihan dan pendidikan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya membuat mereka sulit untuk meningkatkan nilai jual mereka di pasar tenaga kerja.

Faktor keempat adalah praktik perusahaan atau pelaku usaha yang sering mempekerjakan pekerja *outsourcing* atau pekerja kontrak, yang biasanya digaji lebih rendah daripada karyawan tetap. Penggunaan pekerja *outsourcing* atau kontrak sering kali dilakukan untuk menekan biaya tenaga kerja karena perusahaan tidak harus memberikan tunjangan dan jaminan kerja yang sama seperti kepada karyawan tetap. Praktik ini, meskipun legal, sering kali dimanfaatkan secara tidak etis oleh perusahaan untuk menghindari pembayaran upah yang layak. Pekerja kontrak atau *outsourcing* juga

³ Pasal 4 ayat 1 Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000

⁴ Fajriati, R. A., Ratna, E., & Lumbanraja, A. D. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *Notarius*, 14(1), 452-565.

⁵ Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A ayat (4) UU Ketenagakerjaan.

sering kali memiliki posisi tawar yang lebih lemah dan kurang mendapatkan perlindungan hukum dibandingkan dengan karyawan tetap.

Faktor kelima adalah kurangnya pengawasan dan tekanan dari pemerintah sebagai pembuat peraturan. Meskipun ada peraturan mengenai standar gaji minimum, namun kurangnya pengawasan dan tekanan dari pemerintah memungkinkan beberapa perusahaan atau pelaku usaha tidak mengikuti aturan dan melanggar standar yang berlaku. Ketidakkampuan pemerintah dalam melakukan pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan peraturan upah minimum membuat banyak perusahaan merasa aman untuk tidak mematuhi ketentuan tersebut. Kurangnya sanksi tegas dan konsisten terhadap pelanggaran juga menjadi faktor yang mendorong perusahaan untuk terus membayar upah di bawah standar minimum. Selain itu, korupsi dan kolusi di kalangan pejabat pemerintahan dapat membuat proses pengawasan menjadi tidak efektif, di mana perusahaan dapat lolos dari kewajiban mereka melalui suap atau hubungan dekat dengan pejabat tertentu.

Seluruh faktor yang disebutkan sebelumnya, secara bersama-sama menyebabkan banyak pekerja menerima upah di bawah UMP/UMK yang ditetapkan. Pelaku usaha yang menetapkan upah di bawah UMP/UMK berarti telah melanggar peraturan. Dasar pengaturan pelanggaran upah ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 185, 186, dan 187. Selain itu, diatur juga dalam Pasal 19 PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan upah.⁶ Pihak pelaku usaha tersebut harus mendiskusikan dulu mengenai upah tersebut bersama dengan pekerja. Karena, dalam perjanjian kerja mementingkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Berdasarkan ketentuan pasal 54 UU Ketenagakerjaan, mengamanatkan hal yang diinginkan harus tertuang dalam suatu kesepakatan yang dibuat bukan dengan lisan melainkan secara tertulis, dilandasi pemikiran aktual terhadap kondisi di lapangan.⁷ Hal ini disebabkan jika hanya secara lisan dapat menimbulkan pelanggaran hukum dan minim kepastian hukum.

Perlu adanya upaya yang terintegrasi dari semua pihak terkait. Pemerintah harus memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terkait upah minimum, perusahaan harus mengadopsi praktik bisnis yang lebih etis, dan pekerja perlu meningkatkan keterampilan mereka untuk meningkatkan daya tawar mereka di pasar tenaga kerja. Tanpa adanya perubahan signifikan dalam cara semua pihak beroperasi, masalah upah di bawah UMP/UMK akan terus berlanjut dan merugikan kesejahteraan pekerja.

Pemerintah menangani permasalahan ketidaksesuaian antara upah pekerja dengan Upah Minimum Regional

Pada saat ini begitu banyak permasalahan mengenai perbisnisan di Indonesia. Permasalahan yang banyak terjadi seperti, demo yang dilakukan oleh para pekerja atau buruh yang disebabkan karena ketidaksesuaian upah yang diberikan oleh perusahaan kepada para buruh. Di tengah krisis ekonomi yang terus berlanjut, semakin sedikitnya lapangan pekerjaan sementara jumlah penduduk yang terus bertambah, membuat para buruh semakin terdesak untuk menerima setiap perlakuan dari perusahaan.⁸ Iman Soepomo berpendapat bahwa buruh adalah suatu status yang dimana secara yuridis merupakan individu yang bebas, namun secara sosiologi mengatakan buruh bukan individu yang bebas, hal tersebut disebabkan buruh tidak memiliki bekal hidup selain tenaga yang dipunya. Selain itu, secara terpaksa menjual tenaganya kepada perusahaan yang dimana buruh mendapatkan perlakuan sesuai dengan syarat-syarat kerja.⁹ Oleh sebab itu, terkadang buruh selalu mendapatkan perlakuan yang tidak adil. Maka dari itu, para buruh memerlukan perlindungan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Peran pemerintah untuk memberikan keringanan para buruh mengenai upah yaitu dengan cara membentuk peraturan perundang-undangan. Pemerintah menetapkan kebijakan tentang upah para buruh untuk melindungi para buruh supaya penghasilan buruh mampu memenuhi kehidupan yang layak. Ditegaskan pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁰

⁶ Kirti, H. N. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah ketentuan upah minimum regional (UMR). *Notarius*, 11(1), 68-84.

⁷ Fajriati, R. A., Ratna, E., & Lumbanraja, A. D. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *Notarius*, 14(1), 452-565.

⁸ Phalida, P., & Zulfiani, A. Analisis Pembayaran Gaji Buruh di Bawah UMR Menurut Sudut Pandang Hukum Pidana Ekonomi: Studi Kasus PT Panca Puji Bangun yang Menggaji.

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan, edisi revisi cetakan ke-13*, Jakarta : Djambatan 2004, hlm. 8-9.

¹⁰ Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Lalu, dipertegas pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap buruh berhak mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi standar hidup yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan.¹¹ Telah disebutkan juga, dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pemerintah memiliki wewenang untuk campur tangan guna menyediakan layanan, melakukan pengawasan, serta melaksanakan penegakan hukum.¹²

Pemerintah juga menetapkan peraturan untuk melindungi para buruh yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah.¹³ Dikeluarkanlah peraturan perundang-undangan tersebut diharapkan mampu memberikan perlindungan hukum untuk mencegah terjadinya pelanggaran para pemilik perusahaan yang memberikan upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional.¹⁴ Tidak hanya itu, pemerintah juga menetapkan berbagai cara untuk pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan para pengusaha mematuhi ketentuan upah yang diberikan untuk para buruh. Peraturan ini termasuk juga sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan upah, mulai dengan adanya teguran hingga tindakan hukum untuk para perusahaan yang melanggar. Maka dari itu, tujuan utama dari ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yaitu dapat memberikan perlindungan untuk para buruh, menegakkan keadilan dalam memberikan upah, dan mencegah terjadinya pelanggaran pemberian upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional yang dilakukan oleh para perusahaan untuk para buruh.

Mengenai upah minimum yang telah disepakati antara perusahaan dan para buruh tidak boleh lebih rendah dari standar pengupahan yang diatur oleh peraturan yang berlaku. Walaupun, peraturan perundang-undangan tersebut telah berlaku, namun para buruh masih mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional. Peran pemerintah sangatlah diperlukan untuk mewujudkan upah buruh yang sesuai dengan Upah Minimum Regional dengan melalui peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan hak-hak normatif para buruh di Indonesia masih belum sesuai dengan nilai upah yang layak untuk tenaga yang telah diberikan para buruh, salah satu penyebabnya adalah karena pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia belum optimal.¹⁵

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kesejahteraan para buruh. Jika tidak adanya campur tangan dari pemerintah, maka akan menyebabkan ketidakstabilan sosial karena ketidaksesuaian upah yang diberi oleh perusahaan tersebut. Dalam UUD 1945 yang sudah diamanatkan pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan terhadap perlakuan para perusahaan kepada buruh. Perlingannya seperti memberikan hak untuk bekerja, mendapatkan upah yang sesuai dengan Upah Minimum Regional, diperlakukan adil dalam hubungan kerja, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena sakit. Maka dari itu, para buruh harus menerima hak-hak tersebut dengan memperhatikan asas keseimbangan serta batas kewenangan pemerintah dalam menjalankan pengawasan dan menindak para pelaku pelanggaran peraturan ketenagakerjaan.¹⁶

Maka dari itu, ketidaksesuaian upah para buruh harus menjadi perhatian utama pemerintah dalam mengatur hubungan industrial. Serta, pemerintah juga harus memastikan bahwa para buruh mendapatkan hak-hak mereka yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Selain itu, peran pemerintah sebagai pengawasan dan melakukan tindakan yang tegas kepada para perusahaan yang memberikan upah yang tidak sesuai untuk para buruh dengan terus berupaya untuk meningkatkan regulasi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan buruh. Dengan demikian, kesejahteraan buruh akan terjamin dan ketidakstabilan sosial dapat dihindari, demi terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.

SIMPULAN

Meskipun peraturan perundang-undangan telah ada untuk melindungi hak-hak buruh, masih banyak perusahaan yang memberikan upah di bawah standar yang ditetapkan. Faktor-faktor seperti

¹¹ Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹³ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah.

¹⁴ Purnama, N. S., & Amelia, H. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *PEMULIAAN HUKUM*, 4(1), 63-82.

¹⁵ Pratiwi, M. D., Erniwati, E., & Jhoni, J. (2023). Konsep Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hal Pemberian Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Di Bawah Standar Minimum. *Justici*, 16(2), 58-66.

¹⁶ Purnama, N. S., & Amelia, H. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *PEMULIAAN HUKUM*, 4(1), 63-82.

persaingan ketat di pasar, keinginan perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dengan menekan biaya tenaga kerja, serta kurangnya pengawasan dan penegakan hukum dari pemerintah menjadi penyebab utama ketidaksesuaian upah. Dalam konteks ini, peran pemerintah sangat penting untuk menciptakan kesejahteraan bagi buruh melalui regulasi yang kuat dan pengawasan yang efektif. Melalui peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, pemerintah berusaha memberikan perlindungan hukum bagi buruh dan menegakkan keadilan dalam pemberian upah. Namun, masih ada kesenjangan antara regulasi yang ada dan praktik di lapangan.

Diperlukan upaya yang lebih besar untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran upah minimum oleh perusahaan. Selain itu, perlindungan terhadap hak-hak buruh seperti upah lembur dan upah saat tidak masuk kerja juga perlu diperhatikan. Campur tangan pemerintah dalam mengatur hubungan industrial menjadi krusial untuk memastikan bahwa buruh mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, perbaikan dalam regulasi dan pengawasan pemerintah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan nyaman bagi buruh, serta mencegah terjadinya ketidakstabilan sosial akibat ketidaksesuaian upah. Ini akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan buruh dan produktivitas secara keseluruhan dalam perekonomian.

REFERENSI

- Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17 nomor 3, 395-412.
- Fajriati, R. A., Ratna, E., & Lumbanraja, A. D. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *NOTARIUS*, 14 Nomor 1, 452-464.
- Kirti, H. N., & Priyono, J. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). *NOTARIUS*, 11 Nomor 1.
- Pratiwi, M. D., Erniwati, E., & Jhoni, J. (2023). Konsep Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hal Pemberian Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Di Bawah Standar Minimum. *Justici*, 16, 58-66.
- Purnama, N. S., & Amelia, H. (2021). Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *PEMULIHAN HUKUM*, 4 (1)
- Soepomo, I. (2004). Pengantar Hukum Perburuhan, edisi revisi cetakan ke-13. *Djambatan*, 13(Hukum Perburuhan), 8-9.
- Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
- Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah.