JISH:Jurnal IlmuSosial dan Humaniora
Vol.1,No.1,Maret2025
Available Online at
https://journal.umgo.ac.id/index.php/jishE-
ISSN:
DOI:

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA MENURUT UPAH MINIMUM PROVINSI

Muhamad Taufik Salim

Prodi Hukum Fakultas Ilmu Sosial Universita Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia

email : vickisalim158@gmail.com
email : rahmat.datau2014@gmail.com
email : amindali@umgo.ac.id

ARTICLEINFO

Articlehistory:
Submited:
Revised:
Published:

KataKunci:
3-5 Kata Kunci Dipisahkandengan Tanda Koma

Keywords:
PleaseProvide3-5Wordsof Keywords Separated by Comas

This is an open access article under the CC BY-SAlicense.

ABSTRACT

Muhammad Taufik Salim, G01424100, "Legal Analysis of the Protection of Workers' Rights in Employment Agreements According to the Provincial Minimum Wage." Under the guidance of Dr. Rahmat Datau, S.H., M.Si Supervisor 1 and Mohamad Amin Dali, SH.MH Supervisor 2

This study aims to determine the provisions, status, and protection of workers' rights in employment agreements according to the Provincial Minimum Wage based on applicable laws and regulations in Indonesia. This study uses a normative legal method using analytical instruments with an approach to applicable laws and regulations.

The results of this study indicate that the determination of the Provincial Minimum Wage is guided by Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023, which was followed up through Minister of Manpower Regulation Number 16 of 2024 concerning the 2025 Minimum Wage. This provision serves as a guideline for Governors and Provincial and Regency/City Wage Councils in Indonesia in determining the Provincial Minimum Wage (UMP), Regency/City Minimum Wage (UMK), and Sectoral Minimum Wage (UMS). The Provincial Minimum Wage uses the formula: 2025 UMP = 2024 UMP + 2025 UMP Increase of 6.5 percent.

Keywords: Determination, Wage, Provincial Minimum

Copyright ©2025 by Author. PublishedbyUniversitasPendidikan Ganesha

ABSTRAK

Muhammad Taufik Salim, G01424100, "Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Menurut Upah Minimum Provinsi". Di bawah bimbingan Dr. Rahmat Datau, S.H., M.Si Pembimbing 1 dan Mohamad Amin Dali, SH.MH Pembimbing 2.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana ketentuan, kedudukan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode Yuridis normatif dengan menggunakan instrumen analisis dengan pendekatan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

Hasil Penelitian ini menunjukkan, bahwa penetapan Upah Minimum Provinsi berpedoman pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang ditindaklanjuti melalui Permenaker Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Ketentuan ini menjadi pedoman bagi Gubernur dan Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten Kota di Indonesia untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS). Upah Minimum Provinsi menggunakan formula UMP 2025=UMP 2024+Nilai Kenaikan UMP2025 sebesar 6,5 persen.

Kata Kunci : Penetapan, Upah, Minimum Provinsi

PENDAHULUAN

Perlindungan hak pekerja di Indonesia masih menyimpan persoalan sehingga menjadi isu krusial dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berbagai regulasi yang mengatur tentang hak-hak pekerja dalam perkembangannya, belum mampu menjadi solusi komprehensif dalam mendorong terpenuhinya hak-hak pekerja, baik dalam skala nasional maupun di daerah-daerah. Dalam realitas kehidupan di dunia kerja, pekerja berada dalam posisi yang lemah. Hal itu terjadi karena tidak terlepas dari hukum permintaan dan penawaran yang berlaku, dimana pencari kerja, populasinya jauh lebih banyak dibandingkan dengan lowongan kerja. Akibatnya, pemilik modal yang memiliki kegiatan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja, cenderung memandang pekerja bukan sebagai mitra usahanya, melainkan dipandang sebagai orang yang membutuhkan pekerjaan yang sangat mendesak sehingga dengan mudah diperlakukan secara tidak manusiawi melalui eksploitasi tenaga dan pikiran pekerja untuk meningkatkan produksi.

Indikator terhadap hal itu dapat dilihat dari berbagai kasus yang mencuat ke permukaan, diantaranya upah yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, hak cuti yang diabaikan, keselamatan kerja yang tidak mendapat perhatian, pekerja tidak memiliki asuransi dan jaminan kesehatan, hak lembur yang tidak dibayarkan, penahanan ijazah, pemberangusan organisasi Serikat Pekerja, pelecehan dan perundungan serta masih banyak lagi kasus-kasus pelanggaran lainnya yang tidak sejalan dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hak-hak pekerja menurut definisinya adalah suatu rangkaian tindakan, kebijakan dan hukum yang bertujuan untuk memastikan setiap pekerja

atau tenaga kerja mendapatkan kondisi kerja yang aman, adil dan sehat serta menjamin hak-hak dasar pekerja seperti upah atau penghasilan yang layak, jaminan sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kebebasan berserikat, dan perlakuan yang adil serta tidak diskriminatif. Oleh karena itu di Indonesia terdapat produk-produk hukum ketenagakerjaan yang menjadi rujukan antara pengusaha atau pemilik perusahaan dan tenaga kerja dalam melakukan perjanjian kerja.

Menurut Darwin Prinst, hukum ketenagakerjaan itu adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peratuaran yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

Sedangkan menurut Sejun H. Manulang, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu. Dengan demikian, dalam dunia ketenagakerjaan, terdapat beberapa hak pekerja yang harus dilindungi oleh negara dan dijamin pelaksanaannya, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk mendapatkan keadilan di mata hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara manusiawi, hak atas rahasia pribadi, hak cuti terutama bagi wanita hamil dan hak-hak lainnya berdasarkan atas perjanjian kerja.

Perlindungan hak-hak pekerja bertujuan, antara lain ; menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, menjamin penghasilan yang layak, memberikan jaminan sosial, memastikan pekerja mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, mengembangkan kompetensi pekerja dan melindungi hak-asasi pekerja. Oleh karena itu, secara umum perlindungan hak-hak pekerja mencakup 3 aspek penting, yakni 1) Perlindungan ekonomi, 2). Perlindungan sosial dan 3). Perlindungan Teknis termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Untuk memastikan terwujudnya perlindungan hak-hak pekerja tersebut di atas, maka Pemerintah Indonesia sejak awal, telah menetapkan regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang terus diperbaharui sesuai dengan perkembangan zaman. Terbaru adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja 2023. UU ini merupakan hasil revisi dari beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meski secara normatif bahwa perlindungan hak-hak pekerja sudah dijamin oleh Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 sebagai penyempurna dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang diperkuat oleh peraturan turunannya melalui Peraturan Pemerintah, namun dalam realitasnya, masih banyak pelanggaran hak-hak pekerja yang terjadi di Indonesia. Dari data yang dirilis Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 20023, bahwa dalam 3 tahun terakhir (2020-2023), pelanggaran hak pekerja terkait Upah dibawah Minimum pada tahun 2020 sebanyak 3.226 kasus. Namun tahun 2023 menurun menjadi 1.975 kasus. Pelanggaran cuti melahirkan sebanyak 370 kasus tahun 2020, menurun menjadi 265 kasus pada tahun 2023. Pelanggaran Tunjangan Hari Raya (THR) sebanyak 230 kasus pada tahun 2020 menurun menjadi 95 kasus pada tahun 2023.

Berdasarkan laporan *Human Rights Information and Documentation Systems* (HURIDOCS) yang dirilis Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta menunjukkan, bahwa dari tahun 2022 sampai dengan 2023 terdapat 120 kasus perburuhan diadukan melalui mekanisme konsultasi hukum LBH Jakarta.

Berbagai kasus perburuhan yang diterima LBH Jakarta antara lain 8 kasus terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, 63 kasus terkait hak normatif seperti upah, lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), jam kerja dan lain-lain, serta 3 kasus terkait buruh migran. Sementara itu, kasus pidana perburuhan tercatat 39 kasus. Sisanya terkait masalah pekerja *gig economy*, serikat buruh dan lainnya.

Menurrut Direktur LBH Jakarta, Citra Referandum, seperti dirilis hukum online bahwa salah satu pemicu terjadinya kasus pelanggaran perburuhan adalah Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian disempurnakan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 banyak melahirkan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dan regulasi tersebut nyatanya memfasilitasi pengusaha dengan beragam alasan yang sah untuk mengebiri hak-hak pekerja.

Sementara itu Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) melaporkan, bahwa sepanjang tahun 2022, YLBHI dan 18 LBH Kantor menerima 270 pengaduan yang diadukan oleh 2584 pencari keadilan dan melakukan pendampingan terhadap 62 kasus yang tersebar di 18 wilayah. Pengaduan tersebut didasari beberapa konflik perburuhan diantaranya pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, kriminalisasi serta *union busting* dan perselisihan hubungan industrial lainnya. Aktor yang diadukan dari jumlah pengaduan tersebut diantaranya korporasi lokal dan nasional sebanyak 227 kasus, individu maupun kelompok swasta yang memiliki pengaruh serta kekuasaan ditempat kerja sebanyak 22 kasus, pejabat pemerintah lokal sebanyak 14 kasus, individu maupun kelompok swasta yang memiliki pengaruh serta kekuasaan di sebuah sekolah sebanyak 8 kasus dan pejabat pada tingkat nasional sebanyak 6 kasus.

Adapun pelanggaran hak tertinggi yang diadukan diantaranya hak untuk bekerja (24 pelanggaran), hak khusus bagi pekerja (23 pelanggaran), hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil sebanyak (14 pelanggaran), hak untuk mendapatkan upah yang adil (13 pelanggaran), hak standar hidup yang layak (12 pelanggaran), hak untuk mendapatkan pemberitahuan lebih awal tentang PHK (10 pelanggaran) dan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang memadai (10 pelanggaran).

Secara garis besar, YLBHI menilai pola penindasan terhadap buruh/Pekerja tidak memiliki perbedaan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya, YLBHI memproyeksikan kondisi ini akan diperparah dengan pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dengan memuat beberapa pasal yang memangkas jaminan hak-hak buruh dalam berbagai aspek, fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*) menjadi nafas pembentukan substansi UU ini dalam beberapa hal diantaranya:

Pertama, UU Cipta Kerja semakin melegalkan praktik fleksibilitas hubungan kerja. konsep ini semakin tak melindungi buruh dengan kontrak kerja atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang bertambah masa toleransi dari 3 tahun menjadi 5 tahun. UU Cipta kerja juga mendorong praktik *outsourcing* (alih daya) semakin liar dan tidak terkontrol, serta memutihkan dosa dengan hilangnya peraturan akan beralih menjadi pada perusahaan user jika melanggar. Penambahan alasan Pemutusan Kerja (PHK) dan pengurangan kompensasi PHK menjadi alasan yang memudahkan Perusahaan melakukan PHK kepada Buruh. Sehingga kepastian kerja dan hak terhadap buruh menjadi minim.

Kedua, UU Cipta kerja melegalkan praktik fleksibilitas waktu kerja, yakni Pengusaha dapat memperpanjang waktu kerja buruh dan dilain sisi Perusahaan dapat mengurangi hak istirahat buruh, hal ini dapat terlihat dalam batasan maksimal waktu lembur semula maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu menjadi 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Selain itu, aturan ini tidak memiliki aturan pasal tentang jangka waktu serta mekanisme perpanjangan kontrak kerja, sehingga aturan ini berpotensi dijadikan alasan bagi Pengusaha untuk menjadikan Buruh sebagai pekerja kontrak seumur hidup.

Ketiga, UU Cipta Kerja melegalkan praktik fleksibilitas upah, aturan ini dapat terlihat dalam aturan tentang penentuan besaran upah yang dimonopoli oleh Pemerintah dengan menggunakan data Badan Pusat Statistik (BPS) tanpa melibatkan serikat buruh dalam penentuan upah. Selain itu dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) tidak diatur secara spesifik sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tentang upah ini dipertegas lagi dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 yang menetapkan, bahwa Gubernur berwenang menetapkan UMP setiap tahun dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi. Selain itu terdapat juga Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025.

Persoalan perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan UMP ini sangat menarik untuk dianalisis dan ditelaah guna mendapatkan gambaran tentang kondisi pengupahan di Indonesia berdasarkan Provinsi. Dalam sistem pengupahan di Indonesia, terdapat ketentuan yang menjadi landasan yuridisnya, yakni ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, ketentuan mengenai pengupahan dirumuskan dalam ketentuan yang lebih spesifik melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Yang terbaru adalah ketentuan Permenakertrans Nomor 16 tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2025.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melakukan analisis yuridis tentang perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)
2. Untuk mengetahui dan memaparkan ketentuan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja dalam kaitannya dengan ketentuan UMP berdasarkan Undang-Undang.

METODE PENELITIAN

1. Sifat dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif yakni penelitian yang bersifat menganalisis implementasi penegakkan hukum berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara normatif di Indonesia fenomenal atau penelitian fakta lapangan karena pendekatan ini peneliti berhadapan langsung dengan fokus masalah yang diteliti serta mudah mendeskripsikannya berdasarkan temuan penelitian.

2. Bahan Penelitian

Bahan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari dokumen perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Pasal 320 KUH Perdata serta ketentuan peraturan maupun perundang-undangan lainnya yang relevan dengan judul penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi (keterangan) objek yang diteliti, biasanya data tersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden/informan) maupun dari suatu badan (instansi) yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari para pengguna.
3. Dokumentasi, yaitu menelaah dokumen-dokumen laporan dan melakukan dokumentasi atas suatu kejadian selama penelitian.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder, dipergunakan beberapa teknik :

1. Observasi, yaitu secara langsung mengamati obyek yang menjadi kajian, terutama mengamati secara langsung masing-masing ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait perlindungan hak-hak pekerja menurut hukum perdata.
2. Kajian dan Analisis, yaitu melakukan pengkajian dan analisis terkait dengan tema yang diteliti.

4. Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan langkah yang sangat kritis dalam melakukan penelitian yang bersifat ilmiah, karena dari analisis data itulah akan didapatkan arti dan makna dalam memecahkan masalah-masalah yang akan diteliti. Data yang terkumpul selama peneliti melakukan penelitian, akan diklasifikasi, dianalisis dan diinterpretasikan secara mendetail, teliti dan cermat untuk memperoleh kesimpulan yang lebih obyektif dari suatu penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan secara mendalam sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan dari hasil analisis serta informasi lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang aspek yang yang diteliti.

5. Kendala dalam Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti tidak menemukan kendala yang berarti karena data dan fakta tentang substansi peneltian ini sudah cukup memadai.

HASILDANPEMBAHASAN

Menurut Krisnawati (2021:7), analisis adalah penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, penelaahan bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan. Dengan begitu analisis yuridis adalah penguraian pokok-pokok persoalan hukum atau aturan hukum atas bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian yang terkait dengan ketentuan hukum tertentu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman hukum secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dari hasil penelitian dan analisis yuridis terhadap perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi (UMP),sangat jelas tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam ketentuan Undang-Undang ini, terdapat 2 (dua) aspek penting yang menjadi rujukan yang melingkupinya, yaitu :

1). Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja dalam cakupan yang luas dan menyeluruh
2). Pemenuhan hak pekerja yang lebih spesifik terkait pengupahan

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan bagian dari Undang-Undang *Omnibuslaw* yang mengatur keseluruhan aspek yang tidak hanya terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja, tapi juga menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi seluruh rakyat Indonesia yang secara substansial diwujudkan, diantarnya dalam bentuk :

1. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha dengan penyederhanaan perizinan berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, serta pengembangan kawasan ekonomi.
2. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja melalui pengaturan perlindungan bagi pekerja dengan perjanjian waktu tertentu, alih daya, dan ketentuan upah minimum yang menjamin kebutuhan layak kerja.
3. Kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta perkoperasian.
4. Peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional sebagai bagian dari pengembangan ekonomi nasional.

Dari uraian tersebut di atas, maka Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini, mengatur kebijakan strategis cipta kerja yang terdiri dari kebijakan yang mengatur tentang kemudahan berusaha, perlindungan pekerja serta pemberdayaan UMKM-Koperasi guna meningkatkan daya saing dan memperkuat ekonomi nasional. Selain itu, Undang-Undang ini juga mencakup ketentuan teknis terkait pengupahan, hubungan kerja, perizinan, serta sanksi bagi pelanggaran ketenagakerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja, menuruit ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentan Cipta Kerja ini, merupakan bagian dari penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melahirkan norma baru atau ketentuan baru terkait hak dan kewajiban pekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perlindungan hak pekerja, diatur secara gamblang dalam Pasal 81 yang mengatur berbagai hak dan kewajiban pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, cuti, waktu istirahat, tunjangan hari raya, serta kewajiban pekerja menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan menaati peraturan perusahaan. Selanjutnya, Pasal 88

menegaskan ketentuan pengupahan, termasuk kewajiban pemberi kerja membayar upah minimum dan sanksi bagi yang melanggar.

Sementara mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 dan pasal 154A, termasuk hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak lainnya. Selanjutnya, Pasal 156 mengatur ketentuan kompensasi bagi pekerja yang terkena PHK, mewajibkan pemberian uang pesangon dan hak terkait lainnya. Pasal 126 ayat (3) mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan harus dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Juga dalam Pasal 81 ayat-ayat lain, juga mengatur pelatihan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja asing, dan ketentuan lain yang menjamin kesejahteraan dan perlindungan pekerja.

Dalam perkembangannya, keberadaan Undang-Undang Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini, menuai berbagai pendapat dari berbagai pihak. Menurut Elly Dasnawati dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jokyakarta dalam jurnalnya mengatakan, PERPU No. 2 Tahun 2022 yang disahkan menjadi UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja dengan ihwal kegentingan memaksa, belum memenuhi syarat sebagaimana mestinya. Hal itu menurutnya disebabkan adanya unsur hak partisipasi masyarakat dan kebebasan berpendapat. Ditinjau dari aspek Sosiologi Hukum merupakan konsep bagaimana hukum seharusnya dapat diterima dan diterapkan sesuai tujuannya. Materi kontroversial yang termuat dalam UU Cipta kerja idealnya perlu dilakukan sinkronisasi dan harmonisasi agar sejalan dengan aspek formil materil atau kaidah UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Demikian juga, menurut Noor Fatimah Mediawati, dosen hukum Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Umsida) dalam penelitiannya mengatakan kekhawatirannya terhadap penerapan undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terutama yang terkait dengan hak-hak pekerja yang dianggap terpinggirkan. Dalam jurnalnya yang berjudul "Analisis Keberlakuan Peraturan Pemerintah Turunan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat", Noor Fatimah menyoroti berbagai kontradiksi dan perbedaan pendapat yang muncul sejak UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 disahkan. Menurutnya, proses penyusunan undang-undang tersebut dinilai terburu-buru dan tidak melibatkan partisipasi yang memadai dari masyarakat. Hal ini memperkuat persepsi, bahwa tidak ada keterbukaan dan ruang diskusi dengan para pemangku kepentingan luas, yang seharusnya menjadi prinsip utama dalam pembuatan kebijakan publik.

Lain lagi dengan pendapat Yanuar Joko Susilo dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menurutnya, pengesahan Undang-Undang ini begitu cepat. Menurutnya, dalam teknik pembuatan Undang-Undang Cipta Kerja melibatkan proses legsilasi yang begitu cepat sehingga tidak melibatkan masyarakat dalam proses pembahasannya. Hal ini akan berimplikasi pada penolakan oleh berbagai pihak. Banyaknya sektor yang tercakup dalam Undang-Undang ini semestinya menurut Yanuar Joko Susilo harus melalui proses pembahasan yang cukup panjang dengan melibatkan seluruh stakeholder di masyarakat.

Dari hasil riset dan analisis data sosial media, menunjukkan, bahwa persepsi publik terkait UU Cipta Kerja dinilai lebih menguntungkan pemodal atau investor dan kurang berpihak pada kesejahteraan buruh. Hal ini menunjukkan adanya ketegangan antara isu perlindungan buruh dan kemudahan investasi dalam UU ini. Menurut catatan Alfatih Bagus Panuntun El Nur Indonesia dkk, kelompok pekerja

menilai, UU Cipta Kerja masih memuat aturan yang tak berpihak pada mereka. Mulai dari sistem pengupahan yang timpang antar daerah, adanya potensi penurunan pesangon dan ketidakjelasan jaminan pekerja, pengurangan istrahat mingguan hingga tak adanya batas waktu yang jelas terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dari berbagai perspektif tersebut di atas, maka tidak mengherankan jika berbagai organisasi buruh di Indonesia, seperti Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) dkk mengajukan permohonan uji materil terhadap UU Nomor 6 tahun 2023 ke Mahkamah Konstitusi.

Dalam berbagai release yang ditayangkan di media massa, sejumlah organisasi pekerja menelaah, bahwa terdapat beberapa pasal yang dianggap "bermasalah" dalam Perppu yang disahkan menjadi UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta kerja. Salah satunya pasal yang mengatur tentang tenaga kerja alih daya atau *outsourcing* yang kembali dihidupkan dalam Perppu Cipta Kerja dengan perubahan. Pasal ini berasal dari UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang kemudian dihapus dalam UU Cipta Kerja tahun 2020. Dengan kata lain, dalam UU Cipta Kerja tahun 2020 setiap sektor pekerjaan bisa menggunakan tenaga alih daya. Tapi dengan Perppu terbaru ini, ada kemungkinan jenis-jenis pekerjaan tertentu saja yang boleh diisi tenaga alih daya.

Sementara itu, dalam konferensi persnya, Presiden Partai Buruh Said Iqbal memprotes pasal terkait pesangon, yang kemudian diatur melalui regulasi turunan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan itu menurutnya "mempermudah PHK" karena pesangon yang diberikan kepada pekerja "jauh lebih kecil" dibanding ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.
Dalam konteks ini ia mengatakan, terdapat klausul yang memungkinkan perusahaan membayarkan pesangon pekerja sebesar 0,5 kali dari yang seharusnya apabila perusahaan mem-PHK karyawan karena "mengalami kerugian".

Demikian juga, terdapat kontroversi terkait penetapan upah minimum. Di dalam pasal 88 dalam Undang-Undang ini, pemerintah menambahkan frasa "indeks tertentu" sebagai formula penghitungan upah selain pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Frasa itu dinilai "menimbulkan ketidakpastian hukum"oleh serikat pekerja. Variabel ini juga ditolak oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) karena dikhawatirkan akan "memberatkan dunia usaha". "indeks tertentu" ini justru memberikan kesempatan kepada dewan pengupahan untuk melakukan negosiasi dalam penentuan upah minimum. Selain itu, dalam Undang-Undang ini, pemerintah juga menambahkan pasal 88F yang benar-benar baru, di mana besaran upah buruh yang ditetapkan tiap tahun bisa suatu saat secara absolut ditentukan pemerintah pusat.

Walhasil berbagai protes terkait materi dalam UU Nomor 6 tahun 2023 ini mendapat respon positif dari Mahkamah Konstitusi. Dalam amar putusannya, MK mengubah 21 aturan dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hal itu dimuat dalam Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 setebal 678 halaman yang dibacakan hari Kamis tanggal 31 Oktober 2024.

Dalam putusan MK tersebut, terdapat beberapa point putusan yang terkait dengan perlindungan ketenagakerajaan, yakni pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibatasi jangka waktunya maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan, kewajiban perundingan bipartit untuk penyelesaian hubungan kerja, serta penyesuaian berbagai ketentuan agar lebih jelas dan tidak multitafsir bagi pekerja. MK menilai ada ketidaksinkronan dan ketidakharmonisan

antara UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan sebelumnya sehingga perlu penataan ulang . Selain itu, terdapat 21 pasal dalam UU Nomor 6 tahun 2023 terkait ketenagakerjaan dinyatakan inkonstitusional bersyarat dan wajib dicabut/direvisi, termasuk meminta pemerintah segera menyusun UU Ketengakerjaan yang baru. Dalam putusannya ini juga, MK menegaskan perlunya kejelasan dan keadilan dalam perlindungan hak pekerja.

Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi, yang mulai berlaku 1 Januari 2025 merujuk pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Peraturan ini merupakan substitute dari Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang sudah tidak berlaku lagi pasca putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan ketentuan Upah dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Peraturan ini mengisyaratkan bahwa ketentuan yang terkandung di dalamnya menjadi pedoman dalam penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Menimum Sektoral (UMS) tahun 2025. Hal itu mengindikasikan adanya peluang perubahan dalam ketentuan ini untuk tahun 2026 mendatang. Dengan asumsi lain, untuk tahun 2026 akan diterbitkan lagi ketentuan terbaru untuk menyempurnakan Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 tentang Upah Minimum tahun 2025.

Ketentuan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) disebutkan secara gamblang dalam Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 sebagai berikut :

Pasal 2

1. Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP).
2. Penetapan Upah Minimum Provinsi tahun 2025 menggunakan formula penghitungan Upah Minimum provinsi sebagai berikut :
   UMP2025 = UMP2024 + Nilai Kenaikan UMP2025
3. Nilai kenaikan Upah Minimum Provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebesar 6,5% (enam koma lima persen) dari Upah Minimum provinsi tahun 2024.
4. Nilai kenaikan Upah Minimum provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mempertimbangkan:
   a. pertumbuhan ekonomi;
   b. inflasi; dan
   c. indeks tertentu.
5. Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi dengan memperhatikan kepentingan Perusahaan dan Pekerja/Buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 3

1. Penghitungan Upah Minimum provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi.
2. Dewan pengupahan provinsi merekomendasikan hasil penghitungan Upah Minimum provinsi tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Gubernur.

Pasal 4

1. Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum kabupaten/kota.
2 Upah Minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari nilai Upah Minimum provinsi.

Pasal 5

1. Penetapan Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025 menggunakan formula penghitungan Upah Minimum kabupaten/kota sebagai berikut :
   UMK2025 = UMK2024 + Nilai Kenaikan UMK 2025.
2. Nilai kenaikan Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 6,5% (enam koma lima persen) dari Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2024.
3. Nilai kenaikan Upah Minimum kabupaten/kota tahun 2025 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempertimbangkan:dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan:
   a. pertumbuhan ekonomi;
   b. inflasi; dan
   c. indeks tertentu.
4. Indeks tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi dengan memperhatikan kepentingan Perusahaan dan Pekerja/Buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi Pekerja/Buruh.

Adapun ketentuan mengenai Upah Minimum Sektoral diatur dalam Pasal 7 sebagai berikut :

(1) Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum sektoral provinsi.
(2) Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum sektoral kabupaten/kota.
(3) Upah Minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk sektor tertentu yang memiliki:
   a. Karakteristik dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan
   b. Tuntutan pekerjaan yang lebih berat atau spesialisasi yang diperlukan.
(4) Sektor tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam klasifikasi baku lapangan usaha Indonesia.
(5). Sektor tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) direkomendasikan oleh:
   a. Dewan pengupahan provinsi kepada Gubernur, untuk penetapan Upah Minimum sektoral provinsi; dan
   b. Dewan pengupahan kabupaten/kota kepada Gubernur melalui Bupati/Walikota, untuk penetapan Upah Minimum sektoral Kabupaten/Kota.

Dari ketentuan tersebut di atas dapat dianalisis sebagai berikut :

Baik kebijakan UMP, UMK, UMS, kebijakannya dikeluarkan oleh Gubernur. Selain itu, dalam ketentuan ini UMK minimal sama atau lebih tinggi dari UMP dengan tetap memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks lainnya. Sementara UMS lebih tinggi dibandingkan dengan UMP maupun UMK dengan memperhatikan karakteristik dan resiko kerja yang berbeda-beda dan tuntutan pekerjaan yang lebih berat. Dari ketentuan ini juga dapat dianalisis dan dimaknai, bahwa dalam penentuan besaran UMS, Gubernur dan Dewan Pengupahan harus mampu mengidentifkikasi pekerja dengan karakteristik serta tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dijalani oleh seorang pekerja.

Perlindungan hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi di Indonesia, regulasinya cukup dinamis. Disebut demikian, karena sejak era reformasi, Pemerintah sejak tahun 2003 sudah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun seiring perkembangan zaman, Undang-Undang tersebut hendak disempurnakan dengan terbitnya Undang-Undang *Omnisbuslaw*, yakni Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun hal itu menuai protes dari berbagai kalangan, terutama organisasi buruh di Indonesia. Itulah Sebabnya, Pemerintah di era Presiden Joko Widodo

menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perpu ini kemudian diundangkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dalam perkembangannya, Undang-Undang ini menuai protes dari berbagai kalangan karena dinilai berpotensi merugikan pekerja. Oleh karena itu, berbagai organisasi buruh mengajukan permohonan uji materil ke Mahkamah Konstitusi dengan perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023. Walhasil dalam perkembangannya, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian tuntutan para buruh dengan mengakomodir 21 tuntutan menjadi keputusan yang berkekuatan hukum tetap. 21 tuntutan yang menjadi keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut, tercakup dalam 12 kluster sebagai berikut :

Pertama, Kluster Tenaga Kerja Asing dengan berpedoman pada norma baru, yakni Pasal 42 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh "menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu Menteri Tenaga Kerja".dan Pasal 42 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran UU 6/2023 Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai "dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia".

Kedua, Kluster Pekerja Kontrak dengan norma baru, yakni Pasal 56 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran UU 6/2023 Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu "dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan", dan Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran UU 6/2023 Perjanjian kerja waktu tertentu "harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin".

Ketiga, Pekerja Alih daya sesuai keputusan MK menggunakan norma baru, yakni Pasal 64 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran UU 6/2023 Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) "sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya".

Keempat, Hak Cuti dan Libur, menggunakan norma baru sesuai putusan MK RI, yakni Pasal 79 ayat (2) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu "atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".. selanjutnya Pasal 79 ayat (5) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran UU 6/2023 Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Catatan: MK menghilangkan kata "dapat".

Kelima, Kluster Hak Pekerja dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan Mahkamah Konstitusi, yakni Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan "termasuk penghasilan yang

memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua".

Keenam, Kluster Dewan Pengupahan dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan MK sebagai berikut : Pasal 88 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan "dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan". Selanjutnya Pasal 98 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran UU 6/2023 Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan "yang berpartisipasi secara aktif".

Ketujuh, Kluster Penentuan Upah, dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan MK sebagai berikut : Pasal 88 ayat (3) huruf b UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran UU 6/2023 Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: b. struktur dan skala upah "yang proporsional"; selanjutnya Pasal 88C UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara. penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah. "termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota". Tidak hanya itu saja, dalam Pasal 88D ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. "Indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh". Selanjutnya Pasal 88F UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran UU 6/2023 Dalam keadaan tertentu Pemerintah dapat menetapkan formula penghitungan Upah minimum yang berbeda dengan formula penghitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D ayat (2). "Yang dimaksud dengan 'dalam keadaan tertentu' mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Kedelapan, Kluster Serikat Pekerja dengan menggunakan norma baru, yakni Pasal 90A UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran UU 6/2023 Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh "atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan".

Kesembilan, Kluster Skala Upah Perusahaan dengan menggunakan norma baru, yakni Pasal 92 ayat (1) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran UU 6/2023 Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, "serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi".

Kesepuluh, Kluster Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan menggunakan norma baru sesuai keputusan Mahkamah Konstitusi dengan ketentuan sebagai berikut : Pasal 151 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit "secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh" Selanjutnya Pasal 151 ayat (4) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran UU 6/2023 Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja "hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap".

Kesebelas, Kluster Uang Pesangon menggunakan norma baru sesuai keputusan MK sebagai berikut :: Pasal 156 ayat (2) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran UU 6/2023 Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) "paling sedikit": Selanjutnya Pasal 157A ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran UU 6/2023 Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya, "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI".

Keduabelas, Ketentuan lainnya, yakni Pasal 95 ayat (3) UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran UU 6/2023 Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur "termasuk kreditur preferen" kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan

Melalui keputusannya tersebut, Mahkamah Konstitusi juga menetapkan, bahwa Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku dengan pengecualian, bahwa ketentuan ketenagakerjaan berpedoman pada putusan Mahkamah Konstitusi. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia juga memerintahkan kepada Pemerintah untuk memisahkan ketentuan tentang Ketenagakerjaan ke dalam Undang-Undang sendiri terpisah dari Undang-Undang Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya memberikan waktu 2 tahun bagi Pemerintah pusat untuk menerbitkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersendiri.

Dalam rentang waktu tersebut, maka putusan Mahkamah Konstitusi terkait ketentuan ketenagakerjaan memiliki kekuatan hukum tetap hingga Undang-Undang Ketenagakerjaan baru yang berdiri sendiri diterbitkan dan diundangkan oleh Pemerintah. Terkait keputusan Mahkamah Konstitusi ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 tentang Pengupahan tidak berlaku lagi.

Dengan tidak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2023 tentang Pengupahan dan berlakunya keputusan Mahkamah Konstitusi tentang

Cipta Kerja, maka Menteri Kementerian Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Peraturan ini menjadi pedoman bagi Gubernur, Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten Kota untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral. Dalam ketentuan ini, Upah Minimum Provinsi menggunakan formula UMP2025 = UMP2024 + Nilai Kenaikan UMP2025 sebesar 6,5 persen. Ketentuan ini berlaku juga untuk penetapan UMK dengan catatan minimal sama atau lebih besar dari ketentuan UMP. Sementara untuk Upah Minimum Sektoral diperhitungkan karakteristik keahlian atau kompetensu, jabatan dan tingkat kesulitan pekerjaan yang ditangani oleh seorang pekerja. Selain itu ketentuan UMS ini juga harus lebih tinggi dari UMP dan UMK.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketentuan, kedudukan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja menurut Upah Minimum Provinsi secara gamblang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan pengecualian, bahwa ketentuan ketenagakerjaan berpedoman pada putusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan 12 kluster yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Dengan berlakunya keputusan Mahkamah Konstitusi tentang Cipta Kerja tersebut, maka Menteri Kementerian Tenaga Kerja menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum Tahun 2025. Peraturan ini menjadi pedoman bagi Gubernur, Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten Kota untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral.
2. Tantangan yang dihadapi oleh pekerja dalam dalam perikatan perjanjian kerja terkait sistem pengupahan berdasarkan UMP adalah masih minimnya sosialisasi, penerapan, penetapan, implementasi dan pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah sehingga pekerja dalam posisi yang lemah. Hal itu didasarkan pada pernyataan Anggota Komisi IX DPR, Netty Prasetiyani Aher yang disatu sisi mengapresiasi terbitnya Permenaker Nomor 16 tahun 2024 tentang Upah Minimum, namun ia juga mengingatkan tentang pentingnya pengawasan terhadap impelementasi peraturan tersebut di perusahaan-perusahaan di daerah-daerah agar para pekerja tidak berada dalam posisi yang lemah.

REFERENSI

Adi Kusumo Yulianto, 2008. “Analisis Kinerja Keuangan Bank Syariah Mandiri Periode 2002-2007”. Jurnal Ekonomi Islam, Vol. II, No. 1, Juli.

Ady Thea DA, https://www.hukumonline.com/berita/a/tahun-2023-lbh-jakarta-menerima-726-pengaduan-lt657fb77026727?page=all , diakses 22 Agustus 2025

Aliyah, S., & Krisnawati, A. (2019). Analisis Perbedaan Tingkat Literasi Keuangan dan Perilaku Keuangan di Unversitas Telkom. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 3(1), 109–120. http://e-jurnalmanajemen.com

Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hal. 1.

Djumadi, 2004, Tentang Ketenagakerjaan,Jakarta, hlm. 30.

Djumadi, Op.Cit, hlm. 36-40

Hajon Philipus M, 1987, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, cetakan I, Surabaya, Bina Ilmu

Indah Sari, Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana dan Hukum Perdata, Volume 11, No 1, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 2020 hlm. 63-65

Indah Umayya, 2023, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah di bawah Upah Minimum Menurut Hukum Positif Indonesia, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Mataram Tahun 2023

Imam Soepomo, 1999, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan XII, Jakarta Jembatan

Irfan Fadilla, 2019 Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja di Bawah UMP Ditinjau dari Keputusan Gubernur Aceh No. 560/1774/2019. Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh

John Eben Ezer Sirait, 2023, Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Jambi

Lalu Husni, 2003, Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, hlm. 57-58

Mariam Darus Badrulzaman, 2001, Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 65.

M. Bagus Basofi, Irma Fatmawati,2023, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

M. Yahya Harahap, 1986, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Alumni, Bandung, hlm. 6

Martha Eri Safira, Hukum Perdata, Edisi I, (Ponorogo: CV. Nata Karya) 2017, hlm. 11-23

Muhammad Hanif Saputra, 2024, Perlindungan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Kawasan Industri Terpadu Batang (KITB) Jawa Tengah (Studi Kasus Pengupahan pada PT Yih Quan Footwear Indonesia). Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2024.

Rafika Ariana Fajriati, dkk, 2024, Tinjauan Hukum Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro.

Sedjun H. Manulang, Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 1987, hal. 2.

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, Hukum Perdata : Hukum Benda, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1981, hal 1