



**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN
BAGI PEKERJA USAHA KECIL MIKRO DITINJAU
DARI UU KETENAGAKERJAAN
(STUDI DISNAKERTRANS PROVINSI NTB)**

SKRIPSI

Oleh:

YENNI APRILIA
2020F1A124

Program Studi Hukum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2024

**HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING
SKRIPSI**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN
BAGI PEKERJA USAHA KECIL MIKRO DITINJAU
DARI UU KETENAGAKERJAAN
(STUDI DISNAKERTRANS PROVINSI NTB)**

Oleh :

YENNI APRILIA

2020F1A124

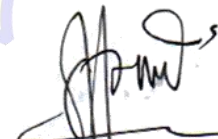
Menyetujui

Dosen Pembimbing I



**M.TAUFIK RACHMAN,SH.,MH
NIDN : 0825078701**

Dosen Pembimbing II



**HAMDI,SH.,LL.M
NIDN : 08211228118**

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN TELAH DI UJI OLEH TIM
PENGUJI

PADA HARI.....,.....

OLEH DEWAN PENGUJI

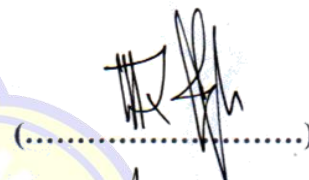
Ketua,

Dr.Usman Munir,SH.,M.H
NIDN.0804118201


(.....)

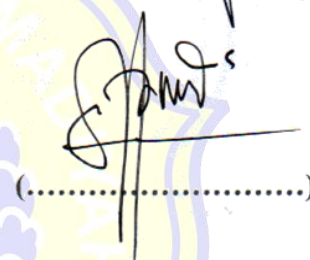
Anggota I,

M.Taufik Rachman,SH.,M.H
NIDN.0825078701


(.....)

Anggota II,

Hamdi.,SH.,L.L.M
NIDN.082112818


(.....)

Mengetahui,

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Mataram

DEKAN,

Dr.Hilman Syahril Haq,S.H.,L.LM
NIDN.0822098301



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul :

“ TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BAGI PEKERJA USAHA KECIL MIKRO DITINJAU DARI UU KETENAGAKERJAAN (STUDI DI DISNAKERTRANS PROV. NTB)” ini. Merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 21 Maret.....2024

Yang membuat pernyataan



(YENNI APRILIA)
NIM. 2020F1A124



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YENNI APRILIA
NIM : 2020F1A129
Tempat/Tgl Lahir : MATARAM, 01 APRIL 2002
Program Studi : HUKUM
Fakultas : HUKUM
No. Hp : 087 865 992 621
Email : yenniaprilia566@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN
BAGI PEKERJA USAHA KECIL MIKRO DITINJAU
DARI UU KETENAGAKERJAAN
(STUDI DISNAKERTRANS PROV. NTB)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 39%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 20 MARET 2024

Penulis

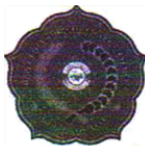


YENNI APRILIA
NIM. 2020F1A129

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YENNI APRILIA
 NIM : 2020.FIA129
 Tempat/Tgl Lahir : MATARAM, 01 APRIL 2002
 Program Studi : HUKUM
 Fakultas : HUKUM
 No. Hp/Email : 087865992621 / yenniaprilia56@gmail.com
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN
BAGI PEKERJA USAHA KECIL MIKRO DITINJAU DARI
UU KETENAGAKERJAAN
(STUDI DISMAKERTRANS PROV. NTB)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 20 Maret 2024

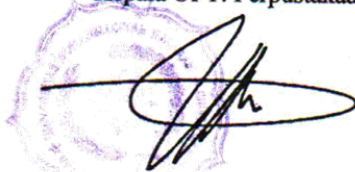
Penulis



Yenni Aprilia
 NIM. 2020.FIA129

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
 NIDN. 0802048904

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu investasikan untuk menjadikan dirimu yang kau impikan. Mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang—gelombang itu yang akan nanti bisa kau ceritakan.”

[Boy Chandra]



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'Alamin, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena rahmat, hidayahnya dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang akan penulis persembahkan:

1. Kepada ibu tercinta ibu suryati dan bapak tercinta bapak samsudduha. Terimakasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua yang telah berjasa di kehidupan penulis, memberikan semangat kepada penulis serta memberikan motivasi hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kakek tercinta Mu'iyah dan nenek tercinta Nurmah, terimakasih telah memberikan pengalaman serta semangat agar penulis tetap melanjutkan Pendidikan hingga saat ini.
3. Kepada kakak Surya Wira Bayu dan adik Natasya Aurelia Putri, M. Firman Al Hafizh terimakasih telah memberikan semangat selama penulisan skripsi ini, terimakasih telah menjadi kakak dan adik yang baik.
4. Kepada sahabat-sahabat penulis, Angly Fharisca Alya Mandala, Adityas Primanurhalib, Novita Eriyani, Cahya Putri Khairani yang selalu setia memberi motivasi dan semangat disaat penulis hampir menyerah dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi sahabat yang selalu ada disaat suka maupun duka.
5. Kepada Muhamad Alimi terimakasih telah meberikan motivasi dan menemani penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Kepada bapak dan ibuk dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang selama ini telah meluangkan waktunya ditengah kesibukannya untuk mengajar dan membimbing penulis.

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram. Adapun judul dari skripsi ini adalah “Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Usaha Kecil Mikro Ditinjau Dari UU Ketenagakerjaan (Studi di Disnakertrans Prov. NTB)”

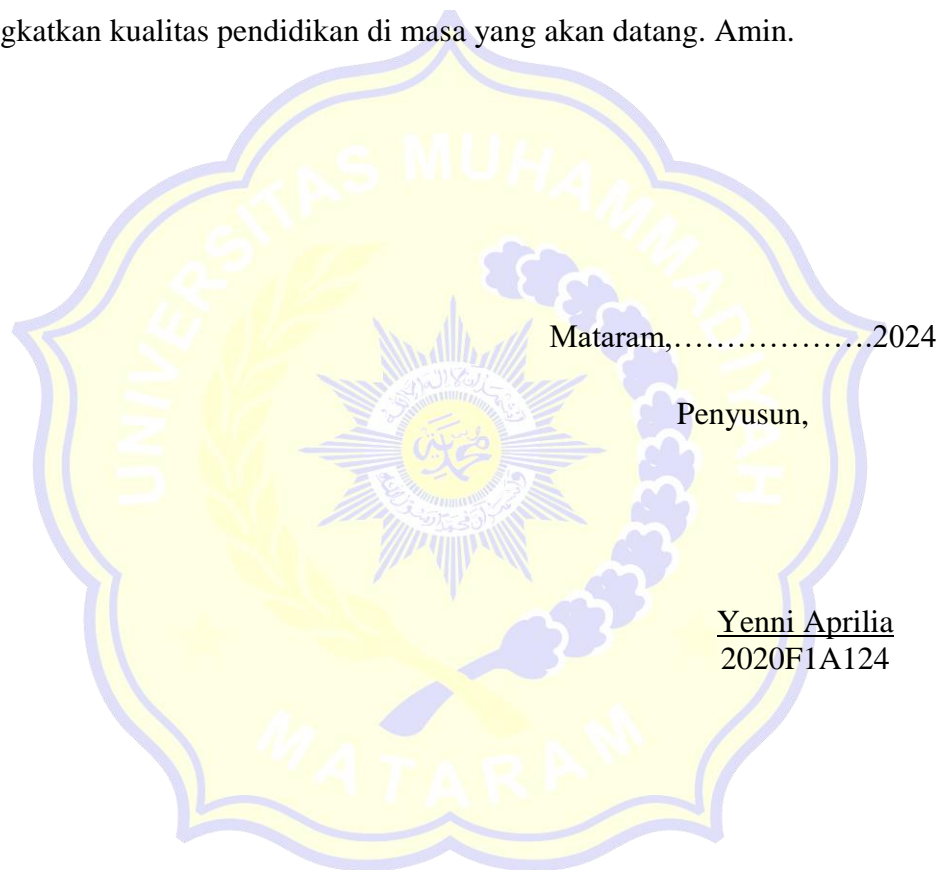
Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Oleh karena itu, disamping rasa syukur yang tak terhingga atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram..
3. Bapak Sahrul , S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak M. Taufik Rachman, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Hamdi, S.H., L.L.M., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga segala saran dan kritik akan diterima dari semua pihak dalam rangka penyempurnaan penulisan skripsi ini di masa mendatang.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi penulis, almamater, bangsa dan agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di masa yang akan datang. Amin.



ABSTRAK

Penelitian ini membahas tinjauan yuridis terhadap system pengupahan bagi pekerja usaha kecil mikro ditinjau dari Undang-undang ketenagakerjaan (studi di Disnakertrans Provinsi NTB). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, studi lapangan melalui wawancara. Hasil penelitian Pertumbuhan ekonomi di Provinsi Nusa Tenggara Barat berkembang dengan pesat dan selain itu juga banyak dipengaruhi oleh berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Kebijakan yang dikeluarkan termasuk dibidang pengupahan, kebijakan tentang perlindungan pengupahan untuk perlindungan pekerja disektor usaha mikro dan usaha kecil. Bentuk perlindungan bagi pekerja usaha kecil mikro telah diatur dalam bentuk kebijakan pengupahan sebagaimana yang ada didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (2) : untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk kebijakan pengupahan tersebut adalah penetapan upah minimum. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan tenaga kerja bidang pengupahan bagi pekerja/buruh yang penerapannya dikecualikan bagi sektor usaha mikro dan usaha kecil seuai dengan pasal 36 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Kata Kunci : Pekerja,Upah,Perlindungan,Kebijakan



ABSTRACT

This research discusses a juridical review of the wage system for workers in micro and small enterprises as viewed from the perspective of labor laws (a study conducted at the Disnakertrans of NTB Province). The research methodology employed in this study includes a legal approach and a sociological approach. Data collection techniques involve literature review and field study through interviews. The research findings show that the economic growth in West Nusa Tenggara Province is rapidly progressing and is also greatly influenced by various government policies. These policies, including wage-related policies, are aimed at protecting workers in the micro and small business sectors. The protection for workers in micro and small enterprises is regulated through wage policies as outlined in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Article 88 paragraph (2): to ensure income that meets the basic needs for human dignity. The wage policy takes the form of setting a minimum wage. The minimum wage is one of the protections for labor in the wage sector, with exceptions for the micro and small business sectors as stipulated in Article 36 paragraph (1) of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages.

Keywords: *Workers, Wage, Protection, Policies*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	iv
SURAT PERNYTAAN BEBAS PLAGIARISME	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Orisinalitas Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan	19
B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja	26
C. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan	31
D. Tinjauan Umum Tentang Usaha Mikro,Kecil, Dan Menengah.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Pendekatan Penelitian	37

C. Jenis Dan Sumber Bahan Hukum Data.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Analisa Bahan Hukum Dan Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
B. Bentuk Perlindungan Bagi Pekerja Usaha Kecil Mikro Ditinjau Dari Uu Ketenagakerjaan	43
C. Kebijakan Pemerintah Tentang Pengupahan Bagi Pekerja Usaha Kecil Mikro	54
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan zaman sangat mempengaruhi segala sisi kehidupan, baik sosial, ekonomi, dan budaya. Zaman sekarang ini Hubungan Kerja merupakan suatu fenomena yang sangat menyita waktu untuk perhatian dari berbagai pihak. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan Pembangunan Nasional dengan fokus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga pekerja dengan cara perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan jaminan sosial terhadap pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ini disebut dan ditegaskan di dalam Pasal 3 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Karena pembangunann ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan

terkait dengan beberapa pihak, yaitu antara pemilik usaha, pekerja/buruh, dan pemerintah”¹

Menurut Manulang Dalam Buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, tujuann hukum ketenagakerjaan ialah :

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan. Maksudnya ialah hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak – pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Melihat adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewenang – wenangan pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara konprehensif dan konkret dari pemerintah. ²

Hubungan kerja melibatkan pihak pengusaha sebagai pemilik perusahaan sekaligus pemberi upah,dan tenaga kerja yang memberikan jasa berupa tenaga kepada perusahaan. Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja

¹ Abdul Khakim,*pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang – Undang No.13 Tahun 2003*. PT.Citra Aditya Bakti.Bandung ,2007,Hal 6.

² *Ibid*.Hal 9.

dalam mewujudkan kesejahteraan, juga meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³

Tenaga kerja dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemberdayaan tenaga kerja agar mempunyai nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih terampil, dan lebih berkualitas, sehingga dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Dalam penerapan pengupahan di Indonesia, untuk memberikan standar kesejahteraan pekerja, setiap daerah telah menetapkan upah minimum masing – masing daerah. Pengertian upah menurut Pasal 1 ayat 30 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk

³Koesparmono Irsan dan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar Erlangga : Jakarta, 2016, hlm. 3.

tunjangan bagi pekerja/buru dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

Upah di bayarkan menurut suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atas kesepakatan bersama berdasarkan Peraturan Perundang – undangan. Pentingnya upah sebagai penghasilan yang sangat berperan dalam kehidupan seorang pekerja dalam pemenuhan kebutuhan keluarganya, membuat pekerja perlu mendapat hak sebagai berikut:

1. Mendapat penghasilan cukup dengan harapan jaminan terpenuhinya kebutuhan hidup dasar pekerja maupun tanggungannya.
2. Memiliki rasa kecukupan akan kesetaraan dalam hal pendapatan dengan pekerja lain dengan pekerjaan yang hampir sama pada perusahaan maupun pada tempat usaha disekitar penduduk.⁵

Pentingnya upah bagi pekerja juga menimbulkan permasalahan yang begitu kompleks. Hal ini disebabkan karena kedudukan pekerja/buruh yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan dikalangan pekerja. Tidak jarang pengusaha sering mengambil keputusan untuk merumahkan pekerjanya karena suatu kondisi tertentu hingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja.

⁴ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Luthfi Novansa Putra dan Dewa Gede Rudy, *Pengaturan Tentang Upah Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan Di Bidang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Kertha Wicara*, Fakultas Hukum Udayana, vol.10 No.11 Tahun 2021,hlm.2.

Ketentuan mengenai Pengupahan juga dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan terkait. Ditetapkannya kebijakan upah minimum, ialah sebagai sebagai salah satu perwujudan hak pekerja/buruh atas penghidupan layak. Ketentuan mengenai Pengupahan dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pengertian upah minimum yaitu upah bulanan paling rendah yakni upah yang diberikan dan terlepas dari tunjangan/upah pokok yang disertai tunjangan tetap.⁶

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, Pertumbuhan ekonomi, dan mempertimbangkan produktivitas. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan usulan Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota setempat. Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, pakar dan akademisi.

Dewan pengupahan memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan pengupahan. Dalam hal ini Dewan pengupahan terdiri atas Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

⁶ Pasal 23 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam negeri. Tekanan – tekanan tersebut timbul akibat keprihatinan kondisi para pekerja di Indonesia. Kebijakan upah minimum diambil oleh pemerintah Indonesia pada akhir 80-an sebagai bentuk campur tangan pemerintah dalam menentukan tingkat upah. Kebijakan upah minimum secara normatif merupakan jaring pengaman bagi pekerja/buruh yang menerima upah di bawah ketentuan upah minimum.⁷

Penetapan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi⁸. Tujuan penetapan upah minimum untuk memastikan upah tenaga kerja dapat menghasilkan kehidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Oleh karena itu, pengusaha dilarang untuk memberikan gaji kepada pekerjanya di bawah upah minimum yang telah ditetapkan.

Proses penetapan upah merupakan salah satu bentuk perlindungan kepada pekerja terutama dalam kurun waktu satu tahun, untuk mencegah terjadinya upah yang dibayarkan tidak terlalu rendah sehingga tidak mampu mencukupi kebutuhannya. Hal ini berkaitan erat dengan penerapan kebijakan upah minimum yang berfungsi sebagai salah satu alat untuk pengentasan kemiskinan dan mendorong kemajuan ekonomi di Indonesia.

⁷ Salha Raafi Anggara, Pengupahan Dibawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Jurnal Ilmu Hukum, Hal.4

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009, Hlm 143.

Akan tetapi, kenyataannya masih banyak pekerja yang berpenghasilan dibawah ketentuan upah minimum, termasuk pekerja di sektor usaha mikro kecil dan menengah. Karena pengusaha memandang upah merupakan sebagai biaya yang dikeluarkan selama proses produksi. UMKM atau usaha mikro, kecil, dan menengah pada hakikatnya adalah usaha perniagaan yang dapat dikelola oleh individu atau perorangan serta badan usaha dengan lingkup kecil yang biasa disebut dengan usaha mikro.

Usaha kecil mikro memiliki peranan yang sangat penting dalam penyerapan tenaga kerja dan mendorong perekonomian di Indonesia. Usaha kecil mikro memiliki peran untuk mengurangi tingkat pengangguran karena banyak menyerap tenaga kerja. Secara umum permasalahan pada sebagian usaha kecil mikro antara lain mengenai upah yang kadang tidak sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan di masing-masing daerah. Akan tetapi, para pengusaha usaha kecil mikro memiliki kebijakan masing-masing dalam memberikan upah bagi para pekerjanya.

Seperti salah satu Usaha Kecil Mikro yang berada di Kota Mataram yaitu Toko Jaya Busana yang ada di Komplek Pertokoan Terminal Mandalika. UKM ini berdiri dari Tahun 2000, salah satu pemilik Juata Wirawan. UKM ini menjual berbagai macam pakaian dan busana wanita. Toko Jaya Busana memiliki 6 orang pegawai yang sistem pengupahannya di hitung harian yaitu Rp. 55.000 perhari akan tetapi, upahnya di ambil perminggu. Meskipun tergolong lama UKM Toko

Jaya Busana masih mampu bersaing dengan kemunculan toko yang lebih modern dan sistem pembelanjaan online. UKM ini bukan hanya menjual pakaian secara ecer akan tetapi secara grosir.

Pada dasarnya upah pada usaha kecil mikro ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Meskipun upah yang disepakati tidak termasuk dalam upah minimum, Pemerintah telah menetapkan batas upah minimum bagi usaha mikro agar pekerja tetap menerima upah yang layak. Selain itu, penetapan upah minimum yang diterapkan usaha mikro juga bisa menimbulkan permasalahan baru dalam hubungan kerja. Hal ini tentunya berdampak pada kesejahteraan pekerja usaha kecil mikro.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang menyebabkan pengusaha UMKM tidak dapat memenuhi ketentuan upah minimum, seperti kurangnya modal, terbatasnya sumber daya manusia sehingga penghasilan yang diperoleh tidak banyak dan sebagainya⁹. Sedangkan dari sisi lain pekerja/buruh jika dilihat dari kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan yang merupakan kebutuhan primer dari waktu ke waktu terus menanjak akibat perekonomian yang berkembang, sudah sepatutnya jika hak-hak pekerja/buruh untuk menerima upah sesuai dengan ketentuan upah minimum. Karena, persoalan ini berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia yang ada di Indonesia.

⁹ Trisnaldi, *UMKM Tak Mampu Bayar UMP*, dikutip dari Anna Maria dan Melania Kiswandari, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Minimum Provinsi Terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Provinsi DKI Jakarta*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2017, Hal.4

Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh yang telah bekerja kurang dari satu tahun pada perusahaan tertentu. Untuk pertama kali upah minimum ditentukan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pengupahan. Namun, kini terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah sebagaimana dalam Pasal 81 Angka 28 Undang-undang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90B ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro Kecil.¹⁰

Dalam Penghitungan Upah Terendah Pada usaha mikro dan kecil ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh para pengusaha yang antara lain yaitu, Rata-rata konsumsi rumahtangga per kapita perbulan menurut provinsi dan garis kemiskinan menurut provinsi. Upah pekerja pada Usaha mikro dan kecil pada hakekatnya didasarkan pada hasil kesepakatan antara pengusaha dengan para pekerjanya [Pasal36 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan] namun ada ketentuan sebagai berikut:

1. Paling sedikit sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat ditingkat provinsi;dan
2. Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% diatas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

¹⁰ Tri Jata Ayu Pramesti,SH., *Ketentuan Upah Minimum Terhadap Perusahaan Kecil*. HukumOnline.com. 24 Februari 2021. https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-upah-minimum-terhadap-perusahaan-kecil-lt50c7d16e6ea32#_ftn4. Diakses Pada 9 Desember 2023

Pasal 38

Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:

1. Mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
2. Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB mengadakan rapat internal dengan anggota Dewan Pengupahan Provinsi NTB untuk penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2023. Dalam menentukan besaran upah minimum mengacu pada pertumbuhan ekonomi atau inflasi yang terjadi. Dilihat mana yang lebih tinggi antara inflasi dengan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan data BPS tahun 2022, pertumbuhan ekonomi provinsi NTB sebesar 5,98% dan inflasi 6,84%. Oleh karena itu, dalam perhitungan UMP akan menggunakan data inflasi sebagai nilai yang lebih tinggi. Perkiraan UMP tahun 2023 sebesar Rp 2.325.867 atau naik Rp 118.655 (5,38%) dibandingkan UMP Tahun 2022 sebesar Rp. 2.207.212.

11

Berdasarkan uraian diatas Penulis tertarik melakukan penelitian hukum dengan judul “**Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan**

¹¹ <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/ump-ntb-2023-diperkirakan-sebesar-rp-2-325-867-atau-naik-rp-118-655-538/>

Bagi Pekerja Usaha Kecil Mikro di Tinjau Dari UU Ketenagakerjaan”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada pendahuluan diatas maka penulis merumuskan dan mengangkat beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaiman bentuk perlindungan bagi pekerja usaha kecil mikro ditinjau dari UU Ketenagakerjaan
2. Bagaimana kebijakan pemerintah tentang pengupahan bagi pekerja usaha kecil mikro.

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan bagi pekerja usaha kecil mikro
2. Untuk mengetahui kebijakan dari pemerintah tentang pengupahan bagi pekerja usaha kecil mikro.

D. MANFAAT PENELITIAN

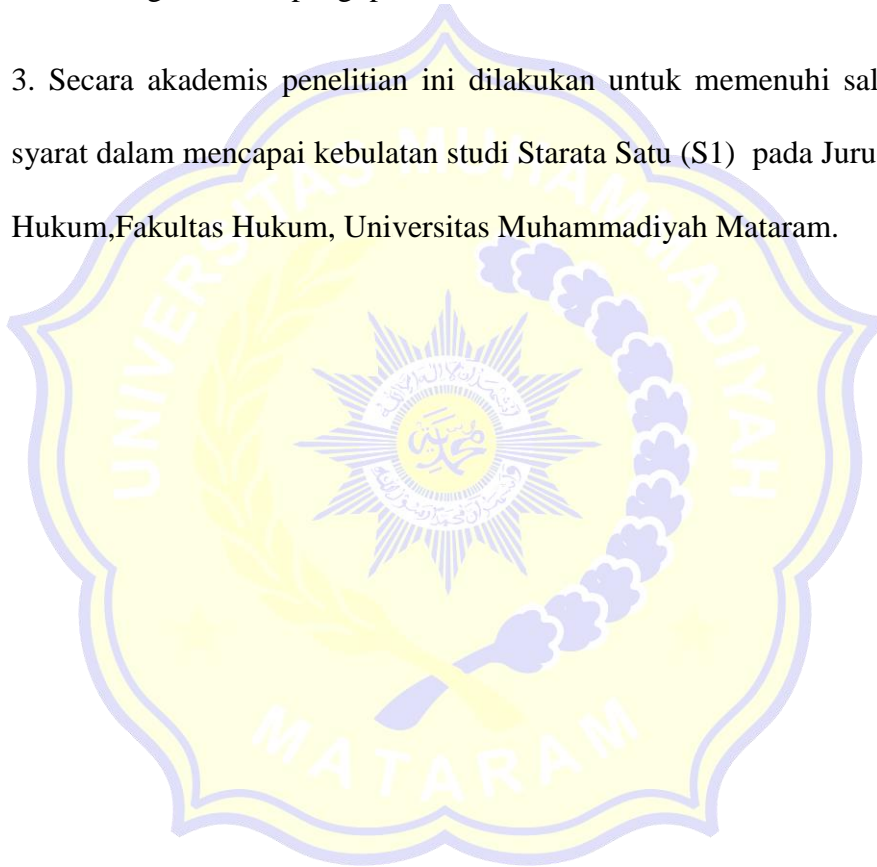
Manfaat penelitian adalah diharapkan dapat membawa manfaat baik secara teoritis maupun praktis,kelebihan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis dan pembaca tentang pengetahuan di bidang hukum

perdata khususnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan bagi pekerja usaha kecil mikro.

2. Secara praktis melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh wawasan dan wawasan baru, yang menjadi masukan dan informasi bagi masyarakat umum yang masih awam dengan ilmu hukum, khususnya terkait dengan sistem pengupahan.

3. Secara akademis penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai kebulatan studi Starata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.



E. ORISINALITAS PENELITIAN

NO.	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH	HASIL PENELITIAN	PERBEDAAN
1.	Muhammad Yahya Suqri	Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Di Yayasan Masjid Syuhada	1. Bagaimana system pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada? 2. Apakah pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada melanggar Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang	Pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada masih mendapatkan gaji bulanan lebih rendah dari Upah Minimum Kota Yogyakarta yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi sehingga sistem pengupahan di Yayasan Masjid Syuhada belum bisa	penelitian Muhammad Yahya Suqri mengambil rumusan masalah 1. Bagaimana system pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada? 2. Apakah pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada melanggar Pasal 90 Undang-undang Nomor 13

			<p>Ketenagakerjaan</p> <p>3. Apakah factor pendorong Yayasan Masjid Syuhada tidak melaksanakan Pasal 90 undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>diterapkan dengan UMK Yogyakarta adalah karena tiga faktor yaitu: pertama, faktor kondisi Yayasan Masjid Syuhada yang merupakan sebuah badan hukum sosial. Kedua, faktor keuangan masjid syuhada yang bersumber dari infak Masjid dan SPP sekolah belum sanggup untuk digunakan dalam menaikkan gaji bulanan karyawan. Ketiga,</p>	<p>Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p> <p>3. Apakah factor pendorong Yayasan Masjid Syuhada tidak melaksanakan Pasal 90 undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p> <p>Sedangkan Yenni Aprilia mengambil rumusan masalah</p> <p>1. Bagaiman bentuk perlindungan bagi pekerja</p>
--	--	--	---	---	---

				<p>faktor jenis pekerjaan karyawan di Yayasan Masjid Syuhada turut mempengaruhi besar atau kecilnya gaji yang didapatkan.</p>	<p>usaha kecil mikro</p> <p>2. Bagaimana kebijakan pemerintah bagi pekerja usaha kecil mikro</p>
--	--	--	--	---	--

	2. Yudha Aria Yovana	Analisis Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Di Indonesia Dari Perspektif Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang –	1. Bagaimana Perbandingan Pengupahan antara Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja ? 2. Bagaimana Penyelesaian Hukum bagi buruh yang dibayar tidak	Kesepakatan mengenai pengupahan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan,biasanya ketentuan pengupahan ditetapkan dalam sebuah keputusan gubernur di masing – masing provinsi yang dijadikan acuan dalam penentuan pemberian upah	Penelitian Yudha Aria Yovana menggunakan metode penelitian normatif sedangkan Yenni Aprlia menggunakan metode penelitian normatif dan empiris.
--	----------------------	---	--	---	--

		undang Cipta Kerja	sesuai dengan aturan Undang-Undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan ?	minimum bagi pekerja/buruh. Langkah hukum yang dapat dilakukan jika buruh menerima gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum yaitu merujuk pada undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.	
3.	Ahmad Nailul Hikam	Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Di UMKM Kedai Titik Balik Kec.	1. Untuk menganalisis system pengupahan karyawan pada	Sistem Pengupahan karyawan yang dilakukan pada UMKM kedai titik balik bisa dikatakan sudah cukup baik dikarenakan perbedaan	Peneliti Ahmad Nailul Hikam melakukan penelitian di Kedai Titik Balik Kec.Sukorambi Kab.Jember sedangkan

		<p>Sukorambi Kab. Jember</p>	<p>UMKM kedai titik balik kec.sukorambi kab.jember 2. Bagaimana perspektif ekonomi islam tentang system pengupahan karyawan pada UMKM Kedai titik balik Kec. Sukorambi Kab.Jember</p>	<p>tingkat upah yang diterima oleh setiap karyawan yang masih baru dan lama berbeda dikarenakan faktor pengalaman,keterampilan,dan loyalitas si karyawan tersebut. Penerapan nilai – nilai ekonomi islam dalam pengupahan karyawan yaitu upah yang adil sudah diterapkan UMKM Kedai Titik Balik.</p>	<p>peneliti Yenni Aprilia melakukan penelitian di DISNAKERTRANS KOTA MATARAM</p>
--	--	----------------------------------	---	--	--

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN

1. Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk pekerja/buruh . upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang dimaksud untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Adapun pengertian upah menurut Peraturan Perundang – undangan adalah sebagai berikut ;

- a. Undang – undang No.13 Tahun 2003 Dalam Pasal 1 (30) Tentang Ketenagakerjaan.¹²

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

¹² Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- b. Undang – undang No.3 Tahun 1992 Dalam Pasal 1 (5) Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹³

upah yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang,ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian atau peraturan perundang – undangan dan tenaga kerja,termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerja maupun keluarganya.

Dapat kita simpulkan pengertian upah merupakan uang yang diperoleh pekerja yang merupakan haknya atas pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat.

Upah dapat ditinjau dari berbagai aspek:

- a. Upah dari segi pengusaha.

Merupakan komponen biaya produksi dari suatu barang/jasa yang dihasilkan atau biaya yang dikeluarkan untuk memperkerjakan seseorang.

- b. Upah dari segi pekerja.

Adalah penghasilan untuk memastikan kesejahteraan hidup pekerja dan keluarganya serta sebagai imbalan jasa kerja yang diberikan kepada perusahaan.

¹³ Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

c. Upah dari segi Pemerintah.

Merupakan sebagai suatu standar hidup masyarakat, oleh karena itu harus diciptakan iklim usaha dan sosial yang baik agar berbagai kepentingan masyarakat dapat dipadukan.¹⁴

2. Jenis-jenis Upah

Menurut Zaeni Asyhadie Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Upah nominal

Merupakan sejumlah uang yang ditawarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya seperti ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah nyata

Yaitu uang nyata, yang benar – benar harus diperoleh oleh pekerja/ buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang tergantung dari:

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah hidup

Adalah upah yang diterima pekerja/buruh relative cukup untuk keperluan hidupnya secara luas, yaitu kebutuhan pokoknya dan kebutuhan sosial keluarganya.

¹⁴ Endang Rochsni, *Pengetahuan Dasar tentang Hak – Hak Buruh*, Yakoma-PGI, Jakarta, 1999, hal.59

d. Upah minimum

Yaitu upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah.¹⁵

3. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayarann upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruh. Ada beberapa macam sistem pembayaran upah,yakni:

a. Sistem upah jangka

Merupakan sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu misalnya,harian,mingguan,bulanan.

b. Sistem upah potongan

Tujuan dari sistem ini untuk menggantikan sistem hukum jangka waktu jika hasil tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya ukuran dari banyaknya,beratnya dan sebagainya.

c. Sistem upah pemufakatan

Adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi – bagikan kepada para anggotanya.

¹⁵ Zaeni Asyhadie,*Hukum Kerja*,PT.Raja Grafindo,Jakarta,2007,hal.70

d. Sistem skala upah berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun naik. Sebaliknya jika harga turun, upah pun akan turun itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem upah indeks

Sistem upah ini berdasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem upah ini naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.¹⁶

4. Teori – Teori Upah

Ada beberapa teori mengenai upah ini, antara lain :¹⁷

a. Teori upah hukum alam

Menurut teori ini, upah diterapkan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk mempertahankan atau memulihkan tenaga kerja yang dipekerjakan agar tetap dipekerjakan dalam proses produksi.

Teori yang lahir dari majikan ini sering dikatakan cukup untuk menopang kehidupan pekerja, dan cukup untuk menyelamatkan

¹⁶ *Ibid*, hal.72

¹⁷ Zainak Asikin, dkk, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, Hal.185-187

pekerja dari kematian. Menurut Ricardo, upah ini mengikuti hukum alam yang tidak dapat diubah.

b. Teori undang – undang upah besi

Teori ini dikemukakan oleh Lassale. Menurut teori upah normal David Ricardo diatas, hanya majikan yang menang. Karena jika teori ini diadopsi, maka akan mudah dikatakan bahwa pengusaha adalah kemampuan berpikir betapa sulitnya bagi karyawan. Oleh karena itu, menurut teori ini, pekerja harus melawan agar berhasil dalam hidup.

c. Teori persediaan upah atau teori dana upah

Menurut Stuart Mill Senior, dalam masyarakat, jumlah tertentu sudah ada pada saat upah dibayarkan. Dana upah ini merupakan bagian dari biaya produksi masyarakat untuk keperluan pembayaran upah yang merupakan uang muka dari pengusaha. Membagi upah total khusus ini dengan jumlah tenaga kerja memberikan upah rata – rata pekerja. Upah rata – rata ini hanya akan meningkat jika penawarn upah meningkat atau jumlah pekerja berkurang.

d. Teori upah etika

Kelompok agama yang sangat peduli dengan nasib pekerja ingin mempertimbangkan masalah upah dari perspektif etis. Dengan kata lain, upah harus menjamin kehidupan yang baik bagi pekerja dan

keluarganya, dan keputusan upah harus didasarkan pada jumlah tanggungan karyawan.

e. Teori upah sosial

Teori ini dipraktikkan dari negara – negara sosialis di mana upah tidak lagi didasarkan pada produktivitas kerja, tetapi hanya pada kebutuhan pekerja. Semua pekerja harus memproduksi sesuai dengan keahliannya dan dibayar sesuai dengan kebutuhannya.

5. Kebijakan Pengupahan

Sebagai aturan umum, upah dibayarkan hanya Ketika karyawan melapor untuk bekerja. Prinsip ini dikenal sebagai *no work no pay*.

Menyimpang dari hal diatas tidak ada pekerjaan tidak ada upah, pengusaha wajib membayar upah dalam kasus – kasus tertentu Ketika pekerja tidak muncul untuk bekerja karena alasan tertentu.¹⁸

- a. Pekerja harus membuktikan dengan surat keterangan dokter bahwa ia sakit karena bukan karena kecelakaan kerja dan tidak mampu bekerja.
- b. Pekerja yang sakit pada waktu haid dan memberitahukan kepada majikan bahwa ia tidak dapat bekerja pada hari pertama dan kedua haid.
- c. Pekerja/buruh yang kawin. Khitan, baptis anak, istri melahirkan atau keguguran kandungan, laki – laki, perempuan, anak,

¹⁸ Mondar Yahlun, Evy Savitri Gani, *Hukum Dagang*, Media guru:Magetan,2014.Hal 149-150

menantu, orang tua, atau orang karena perkawinan, atau seorang anggota keluarga meninggal di rumah yang sama.

- d. Pekerja/buruh yang berhalangan melaksanakan pekerjaan karena kewajibannya kepada negara tetapi paling lama satu tahun.
- e. Pekerja/ buruh yang tidak mampu melakukan pekerjaan untuk menunaikan kewajiban agama.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi majikan tidak mempekerjakannya karena kesalahannya sendiri atau halangan yang harus dihindari oleh majikan.
- g. Pekerja berhak untuk beristirahat.
- h. Pekerja/buruh melakukan tugas serikat pekerja/buruh dengan persetujuan majikannya. Pekerja melakukan tugas Pendidikan perusahaan.

B. TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA

1. Pengertian Pekerja

Pengertian dari Pekerja/buruh dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. ¹⁹ Menurut Kamus Besar Bahasa

¹⁹ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Indonesia (KBBI) Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja.²⁰

Pekerja/buruh merupakan orang – orang yang bekerja di suatu tempat, pekerja harus tunduk terhadap perintah dan peraturan kerja yang telah dibuat oleh pengusaha. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Menurut seorang pakar hukum perburuhan Imam Soerpomo memberikan Batasan mengenai hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak – hak dan kewajiban – kewajiban buruh terhadap majikan serta hak – hak dan kewajiban – kewajiban majikan terhadap buruh.²¹

Hubungan antara Pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja. Perjanjian kerja yang dibuat dapat berupa tertulis maupun perjanjian lisan. Syarat sahnya perjanjian kerja termuat di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum.

²⁰ <http://kbbi.web.id/buruh>

²¹ Djoko Triyanto,S.H,*Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa,cetakan pertama*,Mandar Maju:Bandung,2004,hal.12

2. Hak dan Kewajiban Pekerja/buruh

Dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dimana Undang – undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari pemberi pekerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

a. Hak – hak Pekerja

Pekerja/ buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas pekerjaan
- b. Hak atas upah yang adil
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul
- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja
- e. Hak untuk diperlakukan secara sama
- f. Hak memperoleh jaminan sosial Tenaga kerja
- g. Hak atas kebebasan suara hati ²²

b. Kewajiban Pekerja

1. Pasal 102 ayat (2): dalam melaksanakan hubungan industrial,pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,menyalurkan aspirasi secara demokrasi ,mengembangkan

²² ashur.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/.../Hak+Pekerja++Bab+VI.

keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

2. Pasal 26 ayat (1) : pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja Bersama.

Ayat 1 : pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

3. Pasal 136 ayat (1) : penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

4. Pasal 40 (1): sekurang – kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

3. Kontrak/Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan diatur pula dalam PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan. Istilah kontrak berasal dari Bahasa Inggris yaitu *contracts*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut dengan *overeenkomst* (perjanjian). Suatu perjanjian adalah semata – mata untuk suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Persetujuan ini merupakan kepentingan yang pokok di dalam dunia usaha dan menjadi dasar bagi kebanyakan transaksi dagang seperti jual beli barang, tanah, pemberian

kredit, asuransi, pengangkutan barang, pembentukan organisasi usaha dan termasuk juga menyangkut tenaga kerja.²³

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang – undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa, yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.²⁴

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵

Perjanjian kerja akan menimbulkan juga unsur – unsur perjanjian kerja,yaitu:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan
- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

²³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, 2014, Citra Aditya Bakti: Bandung, Hal. 48

²⁴ Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, Pasal 1 Ayat (14)

²⁵ Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 52

- d. Adanya unsur *pay* atau upah²⁶

Didalam Pasal 61 ayat (1) UU Cipta Kerja membahas mengenai berakhirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan pengadilan dan putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

C. TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

1. PENGERTIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan,yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁷

Hukum ketenagakerjaan sama dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan muncul pertama kali di Eropa sebagai reaksi atas

²⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2018, Hal 36-40

²⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo persada: Jakarta,2009, hal.35

perburuhan yang dimunculkan revolusi Industri.ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum ketenagakerjaan, di antaranya :

- a. Imam Soepomo memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.²⁸
- b. Menurut Molenaar, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.²⁹
- c. Menurut Mr. Soetikno, hukum perburuhan ialah keseluruhan peraturan- peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan – keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.³⁰

²⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan: Jakarta, 1992, cet. 10, hal. 3

²⁹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2008, Hal. 2

³⁰ *ibid*

D. TINJAUAN UMUM TENTANG USAHA MIKRO,KECIL, DAN MENENGAH

1. Pengertian UMKM

Definisi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berdasarkan Undang – undang No.20 Tahun 2008 tentang UMKM, secara garis besar menggariskan sebagai berikut, usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha sebagaimana diatur dalam undang – undang. Adapun usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang – undang.³¹

Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang – undang.³²

³¹ Rio Wilantara, dan Rully Indrawan, *Strategi dan Kebijakan Pengembangan UMKM*, Bandung, 2016, Hal.20

³² *Ibid*

2. Karakteristik UMKM

UMKM merupakan sifat atau kondisi factual yang melekat pada aktivitas usaha maupun perilaku pengusaha yang bersangkutan dalam menjalankan bisnisnya. Karakteristik ini yang menjadi ciri pembeda antara pelaku usaha sesuai dengan skala usahanya. Menurut Bank Dunia, UMKM dapat dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Usaha Mikro (jumlah karyawan 10 orang)
- b. Usaha Kecil (jumlah karyawan 30 orang)
- c. Usaha Menengah (jumlah karyawan 300 orang)³³

Sementara dalam perspektif usaha, UMKM diklasifikasikan dalam empat kelompok, yaitu :

- a. UMKM sektor informal, contohnya pedagang kaki lima
- b. UMKM Mikro adalah para UMKM dengan kemampuan sifat pengrajin namun kurang memiliki jiwa kewirausahaan untuk mengembangkan usahanya.
- c. Usaha Kecil dinamis adalah kelompok UMKM yang mampu berwirausaha dengan menjalin Kerjasama (menerima pekerjaan sub kontrak) dan ekspor.
- d. *Fast Moving Enterprise* adalah UMKM yang mempunyai kewirausahaan yang cakap dan telah siap bertransformasi menjadi usaha besar.³⁴

³³ Lembaga Pengembangan Bank Indonesia, *Profil Bisnis Usaha Mikro, kecil, dan Menengah*, Penerbit Bank Indonesia, 2105, Hal.12

Undang – undang yang mengatur tentang Usaha Mikro,Kecil,dan Menengah (UMKM) di Indonesia adalah Undang – undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Undang – undang tersebut menjelaskan bahwa sebuah perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.³⁵



³⁴ *ibid*

³⁵ Lembaga Pengembangan Bank Indonesia, *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*, Penerbit Bank Indonesia, 2015, Hal.13

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Berdasarkan pernyataan yang diteliti, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dan empiris, yang merupakan kombinasi esensial dari pendekatan hukum normatif dengan berbagai elemen empiris yang ditambahkan. Metode penelitian hukum normatif ini biasa disebut dengan penelitian hukum Pendidikan atau penelitian kepustakaan. Kajian ini disebut kajian hukum karena ditujukan hanya untuk peraturan tertulis. Kajian ini membutuhkan data kepustakaan sekunder dan sangat erat kaitannya dengan data kepustakaan karena menggali norma hukum. Penelitian hukum empiris adalah metode penelitian hukum yang dirancang untuk melihat hukum dalam arti yang sebenarnya dan mempelajari cara kerjanya di masyarakat. Kajian ini mengkaji manusia dalam konteks kehidupannya di masyarakat, sehingga metode studi hukum empiris dapat digambarkan sebagai studi hukum sosiologis.³⁶ Pendekatan empiris merupakan penelitian dengan mewawancarai Disnakertrans Prov.NTB

³⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Madmuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*, Universitas Indonesia Press: Jakarta, 2012, Hal.45

B. PENDEKATAN PENELITIAN

Dalam studi ini, kami meneliti masalah menggunakan dua pendekatan:

1. Pendekatan Perundang – undangan (*Stute Approach*)

Pendekatan hukum adalah kegiatan menyelidiki undang – undang yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerjaan yang bersumber dari undang – undang, buku teks, dokumen, dan sumber lainnya.

2. Pendekatan sosiologis (*Sosiologis Approach*)

Pendekatan sosiologis adalah pendekatan yang dapat menjelaskan hubungan antara hukum dan perilaku sosial, hubungan hukum dengan perilaku sosial, dan hubungan hukum antara hukum dengan fakta sosial, dengan menggunakan hukum sebagai fenomena sosial.³⁷

C. JENIS DAN SUMBER BAHAN HUKUM DATA

Jenis dan sumber bahan hukum dari data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau keputusan pengadilan.

Bahan hukum primer yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

- a. Undang – undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang – undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

³⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia-Ui Press Cetakan Ke-3 Tahun 2011, Hal.114

c. Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

2. Bahan Hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan penelitian yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yang diperoleh dari pendapat ahli, hasil penelitian, buku – buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar, dan tulisan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum pelengkap yang memberikan gambaran secara rinci tentang bahan hukum primer dan sekunder yang terdiri dari kamus hukum dan bahan pelengkap lainnya. Bahan hukum tersier yang digunakan yaitu Kamus Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Adapun Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan bahan dan data dalam penelitian ini antara lain:

1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan mencari, mengumpulkan, dan menyelidiki hukum-hukum, kepustakaan, dan pendapat para ahli terkait dengan pokok bahasan yang dibahas.

2. Studi Lapangan Melalui Wawancara

Dengan kata lain, melalui komunikasi langsung dengan responden dan informan. Wawancara adalah status peran interpersonal pribadi dimana

seseorang percaya bahwa pewawancara mengajukan pertanyaan yang bertujuan untuk memperoleh jawaban terkait dengan pertanyaan penelitian informan. Wawancara dilakukan kepada Bapak Samsudduha.,SE yang merupakan Bagian Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov.NTB

E. ANALISA BAHAN HUKUM DAN DATA

Metode Analisa yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif merupakan analisis hukum berdasarkan bahan Pustaka dan hasil wawancara dengan responden atau informan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan data yang disajikan dalam bentuk rangkaian kata atau frase yang akan dianalisis. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau potret suatu masalah melalui pola atau masalah. Penulis menerapkan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan melalui wawancara dan studi Pustaka. Serta hasil wawancara, penulis mengacu pada referensi baik dari buku maupun undang – undang. Memungkinkan anda untuk mempelajari hasil sebagai panduan pemecahan masalah.³⁸

³⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Universitas Indonesia Press:Jakarta,2012,Hal.112