

Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Rafika Ariana Fajriati, Edith Ratna, Anggita Doramia Lumbanraja

Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

rafikaariana@gmail.com

Abstract

Legal protection for workers is intended to guarantee workers' rights and ensure equal treatment without discrimination against anything in order to fulfil the needs of workers and their families by always taking into account the interests of employers. The orientation of entrepreneurs wanting to get big profits sometimes leads to law violations. This research analyses the legal protection of work agreements for employees who receive a salary below the Provincial Minimum Wage according to the Manpower Law. The research method used is a normative research method with descriptive analysis. Based on the research, the work agreement that stipulates a salary below the minimum wage is null and void. Employees have the right to fight for their rights to receive a nominal standard salary based on Decree on Provincial Minimum Wages, among others by resolving disputes in the form of Bipartite Negotiations with or without the help of trade unions and mediation. They may even sue the employer to the Court as regulated in the Industrial Relations Dispute Resolution Law.

Keywords: Employee Legal Protection; Provincial Minimum Wage

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diperuntukan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa terdapatnya diskriminasi atas apapun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya, dengan senantiasa memperhatikan kepentingan pengusaha. Orientasi pengusaha ingin mendapat keuntungan yang besar terkadang menyebabkan terjadinya pelanggaran hukum. Paparan ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja pegawai yang menerima gaji di bawah Upah Minimum Provinsi yang dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif dengan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, perjanjian kerja yang menetapkan gaji di bawah upah minimum berakibat batal demi hukum. Pegawai berhak memperjuangkan haknya memperoleh gaji dengan standar nominal yang telah ditetapkan oleh Gubernur melalui Surat Keputusan mengenai Upah Minimum Provinsi, antara lain dengan melalui upaya penyelesaian sengketa berupa Perundingan Bipartit dengan atau tanpa bantuan Serikat Pekerja dan mediasi, bahkan dapat menggugat pihak pemberi kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur di dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Pekerja; Upah Minimum Provinsi

A. Pendahuluan

Hak-hak dasar yang menyatu dengan pekerja dan harus dipenuhi ialah perlindungan hukum. Ketentuan ini sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Perlindungan hukum ini

dilakukan dengan tujuan untuk melindungi kesejahteraan karyawan beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan pemberi kerja. Adapun bentuk perlindungan yang diberikan seperti kesamaan perlakuan oleh pemberi kerja dan pemenuhan hak-hak dasar seperti hak cuti dan hak istirahat. Pemenuhan hak dasar berguna agar karyawan terlindungi dari perilaku semena-mena dari pemberi kerja. Perlindungan hak-hak dasar tersebut diatur pada Pasal 67 sampai Pasal 101 UU Ketenagakerjaan salah satunya mengatur mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja, hal tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (20) UUD NRI tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Upah minimum kemudian ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota. Penetapan pengupahan di Indonesia tersebut dilaksanakan dengan skema pengupahan yaitu UMP dan UMK sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Orientasi perusahaan yang ingin mendapat keuntungan sebesar-besarnya, menjadikan hukum memiliki peran melindungi pekerja dari keserakahan pengusaha melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pengupahan (Anggia, 2017). Contohnya seperti yang terjadi pada pemberian upah pegawai Kafe CA¹ di Semarang, Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 560/58/2019 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2020 menetapkan UMP Kota Semarang Tahun 2020 sebesar Rp.2.715.000,00, namun sesuai isi Pasal 4 kontrak kerja pegawai Kafe CA (*Das sein*), upah yang diterima oleh pegawai hanya sebesar Rp. 1.650.000,00. Kesenjangan ini tentu merugikan pekerja mengingat harga kebutuhan yang akan terus mengalami kenaikan seiring perkembangan ekonomi. Pemberian hak cuti juga merupakan hak dasar tenaga kerja guna menghindari diskriminasi dari pengusaha, pemberi kerja berkewajiban untuk memenuhi hak dasar karyawannya salah satunya gaji dan hak untuk istirahat. Hak istirahat yang lebih dikenal dengan istilah cuti ini merupakan amanat dari UU Ketenagakerjaan lebih tepatnya pada Pasal 79 untuk diberikan kepada karyawan.

Alasan teori penegakan hukum ini diterapkan disebabkan teori ini berupaya untuk menerapkan hukum melalui aparat hukum dan seseorang yang memiliki kepentingan sesuai haknya menurut undang-undang. Soerjono Soekanto menyatakan penyelarasan antara nilai dan kaidah merupakan suatu bentuk nyata dari penegakan hukum dan dalam suatu tindakan sebagai tahap akhir dari rangkaian penjelasan suatu nilai. Hal ini bertujuan agar terciptanya suatu

¹ Bukan Nama kedai kopi sebenarnya. Nama kedai kopi tersebut telah disamarkan oleh Peneliti

kedamaian dalam kehidupan bermasyarakat. Adapun tujuan lain dari teori ini adalah untuk mencegah terjadinya diskriminasi, dimana dalam perjanjian ada salah satu pihak yang kedudukannya lebih lemah sehingga jika pihak yang lebih tinggi menyimpangi perjanjian maka dapat dilakukan upaya hukum. Maka diterapkanlah asas konsensual yang berimbang. Teori ini digunakan untuk menjawab permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap karyawan, sudah terpenuhi sebagaimana amanat UU Ketenagakerjaan atau belum. Untuk mengetahui akibat hukum yang ditimbulkan jika kesepakatan dibuat dengan ketentuan yang berlawanan dengan KUH Perdata (Soekanto, 1983)

Penerapan teori ini dikarenakan berfungsi sebagai salah satu cara penyalarsan konflik yang terjadi di dalam proses pembentukan kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak kerja baku yaitu melalui Pasal 1320 KUH Perdata. Para pihak bebas untuk memutuskan isi perjanjian dengan memerhatikan ketentuan isi Pasal 1320 KUH Perdata. Agar norma yang bermasalah tersebut dapat menjadi selaras, dengan demikian Teori Harmonisasi Hukum ini digunakan untuk membedah rumusan masalah pertama yaitu apakah penerapan asas konsensual yang berimbang bisa ditegakkan dimana salah satu pihak berada pada posisi yang lemah.

Berangkat dari sekelumit latar belakang permasalahan di atas, maka artikel ini menelaah mengenai bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pegawai berdasarkan perjanjian kerja dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan contoh studi kasus pada Kafe CA yang merupakan salah satu kedai kopi di pusat kota Semarang.

Telah ada beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas mengenai Perlindungan Hukum terhadap Buruh, terutama yang membahas perihal perjanjian kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartoyo, meneliti tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang diberikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana dalam pemenuhan gaji, perlindungan K3 (Kesejahteraan Kesehatan Keselamatan), pemberian jaminan hari tua atau sosial, serta kebebasan untuk menjadi bagian dari serikat pekerja/buruh merupakan bentuk perlindungan hukum yang wajib diberikan (Suhartoyo, 2019). Lebih lanjut penelitian lain yang dilakukan oleh Purgito pada tahun 2018 yang meneliti tentang permasalahan fungsi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pekerja kontrak. Dari hasil penelitian tersebut, Purgito menyimpulkan Undang-Undang Ketenagakerjaan berguna untuk menjadi acuan untuk menyelesaikan konflik ketenagakerjaan, guna menjamin kepastian hukum dan menegakkan keadilan (Purgito, 2018). Sementara itu,

penelitian yang dilakukan oleh Harin Nadindra Kirti meneliti tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak diupah sesuai ketentuan upah minimum kabupaten/kota Semarang dan bagaimana penyelesaiannya. Dari penelitiannya tersebut ditemukan bahwa perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada karyawan yang gajinya dibawah standar minimum dapat mengajukan aduan. Aduan ini disampaikan kepada Serikat Buruh/Pekerja Indonesia agar dapat dilakukan advokasi. Tindakan ini bertujuan agar pemberi kerja mendapat teguran atas perbuatannya dan ada upaya lanjutannya. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan negosiasi terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang dapat ditaati oleh semua pihak dengan adanya sanksi yang mengikat (Kirti & Priyono, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki kebaharuan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini berfokus membahas mengenai permasalahan hukum yang terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan, di mana masih banyak tenaga kerja yang masih di gaji di bawah ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP), sementara perjanjian kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan pemberi kerja tidak memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi si tenaga kerja. Fokus penelitian ini berusaha memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja di Kafe CA apakah telah sesuai atau belum dengan syarat-syarat dalam UU Ketenagakerjaan dan faktor penyebab terjadinya permasalahan tersebut.

B. Metode Penelitian

Penelitian jurnal ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan analisis data bersifat kualitatif. Metode yuridis normatif ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara studi kepustakaan pada data sekunder yang khusus membahas mengenai norma-norma yang terkandung mengenai Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, dengan menggunakan data sekunder dan pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan. Analisis data kualitatif berarti dalam proses penyusunan data dilakukan dengan cara penarikan kesimpulan deduktif ke induktif atau dari hal umum menjuru ke hal khusus. Metode yuridis normatif ini mengacu kepada penelitian yang mengarah pada dasar asas kontrak khususnya berkaitan dengan landasan asas itikad baik dengan tujuan menciptakan suatu keadilan.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia merupakan persoalan yang sering menjadi pembahasan. Perlindungan mengenai pemenuhan gaji terhadap karyawan merupakan isu yang tidak akan pernah ada ujungnya untuk diperdebatkan baik dari pihak swasta, pemerintah atau pun pihak manajemen (Anggia, 2017). Pengertian upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yaitu hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya, yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, demikian pula tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Penjelasan tersebut menjelaskan pemberian imbalan oleh pemberi kerja didasarkan pada perjanjian kerja, yang berarti antara pengusaha dan pekerja ada kesepakatan. Kesepakatan ini bisa lisan maupun tertulis, namun dengan berdasarkan ketentuan pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan hal yang diinginkan harus tertuang dalam suatu kesepakatan yang dibuat bukan dengan lisan melainkan secara tertulis, dilandasi pemikiran aktual terhadap kondisi di lapangan. Hal ini disebabkan jika hanya secara lisan dapat menimbulkan pelanggaran hukum dan minim kepastian hukum (Agusmidah, 2012). Hal ini berarti pengusaha diberikan kewenangan dalam membuat perjanjian kerja sesuai dengan kondisi perusahaannya atau usahanya. Kewenangan ini akan tetapi harus pula memikirkan nilai-nilai yang patut sebagaimana yang termuat dalam teori penegakkan hukum, kewenangan yang dimiliki oleh pengusaha/pemberi kerja bukan berarti kewenangan yang sepenuhnya yang sampai bisa mengatur seluruh isi perjanjian tanpa adanya perundingan terlebih dahulu.

Menurut Soerjono Soekanto, mengatakan bahwa penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir. Untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup (Soekanto, 1983). Berdasarkan pengertian ini fungsi teori penegakkan hukum menginginkan seorang pengusaha dalam membuat perjanjian kerja secara tertulis dan menghitung penetapan upahnya, perlu memperhatikan isi ketentuan Pasal 54 UU ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu: nama dan alamat perusahaan beserta jenisnya, kemudian identitas karyawan, jenis pekerjaannya, tempat pekerjaan, skala gaji dan pemenuhannya melalui apa, ketentuan hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu kontrak kerja, waktu dan tempat pembuatan kontrak kerja, terakhir bukti tandatangan para pihak

sebagai bukti kesepakatan. Adapun selanjutnya pada ayat (2) diterangkan ketentuan mengenai skala upah dan cara pemenuhannya tidak boleh melawan undang-undang (Bambang, 2013). Hal ini berarti pengusaha memang diberikan kewenangan untuk menentukan bentuk perjanjiannya, isi perjanjiannya dan tentu juga menentukan besaran upah yang akan dibayarkan. Tujuannya guna mempertahankan hak penguasaan terhadap wilayah otoritas bisnis, yaitu kelayakan biaya dan keuntungan produksi (Anggia, 2017), akan tetapi tetap harus memperhatikan hak-hak dari pekerjanya.

Berdasarkan kedua pasal ini maka makna yang ingin disampaikan ialah skala gaji karyawan harus berdasarkan ketentuan UMP/UMK yang mana harus diterapkan dalam sistem gaji di setiap perusahaan. Artinya dalam menentukan upah, pengusaha harus memperhatikan kebijakan Pemerintah Daerah mengenai Upah Minimum Provinsi/Kota di daerah tempat kerja itu beroperasi. Sering kali suatu upah yang sudah ditentukan dalam kesepakatan atau perjanjian kerja, perhitungan untuk upah pegawainya ini masih dibawah upah minimum. Hal ini terjadi karena dalam proses pembuatan perjanjian kerja ini hanya dilakukan oleh satu pihak yaitu pihak pengusaha saja (Mukhidin, 2010).

Perjanjian kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh relatif sudah berupa *template* atau perjanjian yang bentuknya sudah baku bukan lagi suatu perjanjian yang dihasilkan dari hasil diskusi atau negosiasi antar kedua belah pihak (Priyono, 2017). Perjanjian dengan klausul baku bukanlah hasil dari suatu kesepakatan namun merupakan hasil kemauan salah satu pihak yang memaksakan kehendaknya agar pihak yang lain menerima atau tidak menerima sama sekali, akibatnya terjadi posisi yang tidak seimbang diantara para pihak (Penggabean, 2012). Perjanjian dengan jenis seperti ini biasanya lebih menguntungkan posisi pengusaha daripada pekerja, karena pengusaha berkedudukan lebih tinggi sebagai pembuat perjanjian kerja. Pemberi kerja dilarang membayar upah dibawah UMP/UMK. Kesepakatan besaran upah yang diatur di dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan kurang dari ketentuan UMP/UMK sebab hal tersebut melanggar isi pasal 1320 KUH Perdata terkait syarat sahnya perjanjian. Perjanjian disebut sah jika memenuhi ketentuan mengenai kesepakatan pihak yang mengikatkan diri, kecakapan hukum membuat perikatan, hal tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu sebab yang halal.

Kesepakatan menjadi pokok utama untuk membuat suatu perjanjian, sehingga jika suatu perjanjian hanya berupa perjanjian baku dan bukan merupakan hasil diskusi antara keduanya dan tidak ada kesepakatan yang seimbang diantara keduanya maka itu bukanlah suatu

kesepakatan yang sah. Kaitannya juga pada Pasal 1337 KUH Perdata menjelaskan sebab terlarang adalah suatu hal yang dilarang Undang-Undang atau melawan kesusilaan. Ketentuan ini menjelaskan jika suatu sebab berlawanan dengan undang-undang atau kesusilaan baik atau ketertiban umum adalah terlarang. Akibat dari bertentangan dengan undang-undang ini maka dapat dikatakan upah yang ditetapkan di bawah upah minimum adalah melawan undang-undang sehingga ini merupakan suatu sebab yang terlarang. Pasal 1338 KUH Perdata kemudian menerangkan semua kesepakatan yang secara sadar dibuat dan dinyatakan sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Kesepakatan ini juga harus dilaksanakan dengan itikad baik sebab kesepakatan yang telah disetujui sudah tidak dapat ditarik kembali, dapat dikecualikan jika kedua belah pihak atau semua pihak menghendakinya dengan tentunya memperhatikan alasan-alasan yang diperbolehkan.

Penjelasan pasal di atas menengaskan kata “sah”, penegasan ini juga telah dijelaskan pada Pasal 1320 KUH Perdata dan “dilaksanakan dengan itikad baik”, asas ini menafsirkan bahwa suatu perjanjian dalam pelaksanaan harus berdasar pada keadilan dan kepatutan. Asas ini juga dapat diartikan bahwa letak suatu kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum adalah pada sikap batinnya. Seseorang saat akan melakukan proses perbuatan hukum dan pelaksanaan perbuatan hukum yaitu pelaksanaan suatu kesepakatan wajib berdasarkan pada nilai norma kepatutan atau nilai yang dianggap patut oleh masyarakat (Patrik, 1994). Kedua nilai ini menurut penulis belum tercermin dalam isi perjanjian kerja pegawai Kafe CA Semarang pada Pasal 4, sehingga menurut penulis kesepakatan upah dalam perjanjian tersebut melanggar nilai keadilan dan kepatutan karena lebih rendah dari UMP. Berdasarkan ini artinya melanggar Pasal 1320 dan 1337 KUH Perdata dan dilakukan bukan dengan itikad baik yang artinya melanggar Pasal 1338 KUH Perdata. Penjelasan ini menunjukkan perjanjian tersebut batal demi hukum, konsekuensinya pengusaha harus memberi upah kepada pekerja sesuai dengan isi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Husni, 2014).

Pendapatan pemberi kerja yang masih kurang atau adanya keinginan untuk memperoleh keuntungan yang lebih banyak juga merupakan salah satu alasan pengusaha menetapkan upah pekerja di bawah upah minimum (Purgito, 2018). Berkaitan dengan hal ini seiring perkembangan pembuatan perjanjian baku tentu telah menyampingkan penerapan asas kebebasan berkontrak yang berlandaskan hati nurani, yangmana sering disebutkan dengan itikad baik. Penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja tidak dapat diterapkan hanya dengan kehendak satu pihak, karena kebebasan berkontrak di sini yang

berarti antara kedua belah pihak telah menyetujui untuk bebas menentukan ketentuan apa diizinkan dan dilarang di dalam kesepakatan yang dibuat. Artinya yang berarti penerapan asas ini mengandung asas konsensual yaitu keseimbangan kepentingan, keseimbangan dalam pembagian beban risiko, dan keseimbangan posisi tawar (Priyono, 2017). Makna asas ini sebenarnya tetap mengedepankan kebenaran yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan guna melindungi hak asasi manusia karena kebebasan dalam berkontrak ini bukan berarti tidak ada pembatasan.

Penerapan asas konsensualisme pada perjanjian baku pada dasarnya sulit untuk dipenuhi, dikarenakan asas konsensualisme lahir karena adanya kesepakatan antara para pihak dalam suatu proses pembuatan perjanjian. Faktanya dalam perjanjian baku hanya salah satu pihak saja yang terlibat dalam pembuatan dan penentuan isi perjanjian. Arti sepakat dalam perjanjian baku hanya ditandai dengan ditandatanganinya perjanjian oleh pihak lain dalam perjanjian tersebut (Puspaningrum, 2015). Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga sudah mengisyaratkan ketentuan mengenai keharusan pemberian upah sesuai dengan yang ditetapkan. Pengaturan ini juga merupakan bentuk pembatasan bagi pengusaha yang ingin membuat perjanjian kerja dalam hal menetapkan upah pekerja/buruh, ayat (2) disebutkan ketentuan mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya harus sesuai dengan hukum positif yang berlaku. Pasal 1320, 1337 dan 1338 KUH Perdata serta Pasal 54 UU Ketenagakerjaan merupakan bukti nyata adanya pembatasan, dengan itu maka di negara hukum Indonesia ini terkandung tanggung jawab yang kuat di dalam asas kebebasan berkontrak (Priyono, 2017). Pasal 88 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai standar skala gaji terendah yang harus diberikan kepada karyawan, yang mana penghasilannya harus sesuai dengan standar hidup layak. Tujuan ini kemudian direalisasikan oleh Pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan mengenai pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan ini berupa upah kerja lembur, upah minimum, upah tidak hadir karena berhalangan upah sebab menggunakan hak istirahat pekerja, upah tidak hadir sebab aktivitas di luar pekerjaannya, hal-hal yang didasarkan dengan upah, denda dan potongan upah, cara pembayaran dan bentuk upah, skala dan struktur upah yang proporsional, upah untuk pembayaran pajak penghasilan, dan upah untuk pesangon (Agusmidah, 2012).

2. Studi Hukum Pemberian Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah di Salah Satu Kedai Kopi di Semarang

Permen Naker No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum sebagai pengaturan lebih lanjut mengenai upah yang ditetapkan oleh Kepala Daerah, upah wajib ditetapkan setelah melakukan proses diskusi guna mendengar pertimbangan dan masukan dari Dewan Pengupahan yang sebelumnya telah melakukan survei terkait KHL. Berdasarkan peraturan tersebut maka Gubernur Jawa Tengah mengeluarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/58 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Pada 35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020 yang menetapkan besaran UMP Kota Semarang adalah sebesar Rp. 2.715.000,- Setelah disahkannya SK Gubernur ini tentu harus dipatuhi oleh instansi manapun, yang berarti juga semua perjanjian kerja harus menerapkan ketentuan upah yang telah diterapkan oleh Pemerintah Daerah Semarang, jika ada perjanjian kerja yang menyimpang dari ketentuan tersebut maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Akibatnya pemberi kerja harus memberi upah sesuai dengan isi ketentuan undang-undang yang berlaku.

Praktiknya jenis usaha yang ada di Kota Semarang belum semua menerapkan apa yang telah ditentukan dalam pengupahannya. Contoh yang terjadi pada penerapan sistem pengupahan Kafe CA ini menggunakan sistem hitung kerja pershift, Pasal 4 Kontrak Kerja Kafe CA Semarang menyebutkan yaitu besaran upahnya dihitung dari jumlah hari kerja dibagi dengan total jumlah hari kerja periode tersebut dikali total gaji. Jika pegawai full time 1 (satu) shiftnya berjumlah 7 jam yang hari kerjanya 6 hari/minggu dan jika dia part timr 1 (satu) shiftnya 7 jam yang hari kerjanya 3 hari/minggu, hitungan untuk perjamnya adalah Rp. 7.700,-. sehingga dalam kontrak kerja yang tertera upah pegawai Kafe CA hanya sebesar Rp. 1.650.000,- upah yang diberikan ini jika dikaitkan dengan SK Gubernur Jateng tentu masih dibawah rata-rata, yang artinya upah ini juga masih berada dibawah standar minimum untuk mendapatkan kehidupan yang layak.

Berdasarkan penjelasan mengenai penyimpangan ketetapan upah sebagaimana yang dibahas sebelumnya dan berkaitan dengan Pasal 1320, 1337, 1338 KUH Perdata dan 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka, perjanjian kerja pegawai Kafe CA batal demi hukum atau dapat diupayakan tindakan hukum terhadapnya. Hal ini disebabkan isi perjanjian yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lebih lanjut Pasal 1 angka 1 Permenaker No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyatakan upah minimum ialah upah bulanan terendah diantaranya upah pokok beserta tunjangan tetap yang ditentukan

oleh kepala daerah yang berguna untuk jaring pengaman. Isi ketentuan tersebut menjadi dasar bahwa pengupahan yang dilakukan Kafe CA tidak menerapkan apa yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Berdasarkan ini pula dapat dikatakan pengupahan tersebut menyimpangi ketentuan peraturan di atasnya yang bertujuan untuk memenuhi komponen kebutuhan hidup yang layak.

Perbandingan peraturan perundang-undangan juga dapat kita dari Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengamanatkan bahwa upah minimum haruslah ditentukan dan disahkan oleh Kepala Daerah (Gubernur) dengan pertimbangan memperhatikan masukan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Pengaturan ini kemudian diatur lebih lanjut dalam Permenaker No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum dalam Pasal 1 yaitu “Upah minimum adalah upah yang diberikan setiap bulan dengan besaran terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok yang juga termasuk tunjangan tetap yang besarnya ditentukan oleh Gubernur sebagai alat pengaman.” Atas hal ini Gubernur Jawa Tengah mengeluarkan SK No.560/58 tahun 2019 yang isinya menetapkan Upah Minimum Kota Semarang sebesar Rp. 2.715.000.00. SK Gubernur Jateng ini selanjutnya merupakan peraturan yang harus ditaati dalam setiap perjanjian kerja di Jawa Tengah. Peraturan ini kemudian disimpangi oleh Perjanjian Kerja Pegawai Kafe CA Semarang dalam Pasal 4 Perjanjian Kerja Kafe CA Semarang hanya menetapkan upah sebesar Rp. 1.650.000,00.

Perbandingan peraturan ini menunjukkan adanya disharmonisasi pada Perjanjian Kerja Kafe CA Semarang dalam hal pengupahan. penyimpangan ini jika dikaitkan dengan teori penegakan hukum, yang mana penegakkan hukum biasanya berbicara mengenai bagaimana suatu negara dapat menjamin dan memberikan ketentraman kepada warga negaranya apabila tersangkut masalah hukum guna menciptakan keadilan, maka hukum yang dimaksud adalah hukum pidana. Pengusaha yang memberikan upah di bawah upah minimum dapat dijatuhi hukuman pidana berupa hukuman penjara paling sedikit 1 (satu) dan paling lama 4 (empat) tahun, selain itu juga dapat dikenai denda paling sedikit Rp. 100 Juta dan paling banyak Rp. 400 Juta. Pengaturan sanksi ini diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan (Purgito, 2018).

Pembahasan selanjutnya mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkait hak waktu istirahat atau hak cuti, perlu diperhatikan dalam perjanjian kerja pegawai Kafe CA. Penulis merasa pengaturan mengenai hak cuti dalam perjanjian kerja pegawai Kafe CA Semarang masih sangat kurang, bahkan ketentuan pada Pasal 3 ayat (5) Kontrak Kerja

Pegawai Kafe CA menyebutkan “dengan tidak hadirnya pekerja 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan dan/atau keterangan dengan bukti yang sah terancam di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh pengusaha.” Perlindungan mengenai waktu istirahat/hak cuti pegawai dalam hal ini tentu dirasa sangat minim untuk dilindungi. Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatakan “Pemberi kerja harus memberikan waktu cuti dan istirahat kepada pekerjanya”.

Pengusaha wajib melaksanakan kewajiban ini secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem perusahaan, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan pekerja guna menunjang produktivitas kerja, promosi kesehatan, dan pengendalian bahaya saat bekerja serta pengobatan rehabilitasi (Suhartoyo, 2019). Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur 6 (enam) jenis hak cuti bagi karyawan diantaranya cuti tahunan, cuti sakit, cuti besar, cuti bersama, cuti hamil dan melahirkan, dan cuti penting.

Semua jenis hak cuti yang disebutkan ini tidak ada satu pun yang diatur didalam kontrak kerja Kafe CA. Pemilik usaha harus memberikan hak waktu untuk beristirahat dan cuti kepada karyawan, diantaranya:

- a. istirahat diantara waktu kerja, minimal tiga puluh menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam secara berturut-turut serta ketentuan jam istirahat ini tidak terhitung kedalam waktu kerja;
- b. istirahat tiap minggu sebanyak 1 (satu) hari libur untuk 6 (enam) hari kerja dalam hitungan 1 minggu, atau 2 (dua) hari libur untuk masuk kerja selama 5 (lima) hari dalam 1 minggu;
- c. cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja, hak ini didapat setelah karyawan bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut;
- d. istirahat panjang paling sedikit dalam 2 (dua) bulan dan cuti ini dapat dilakukan pada tahun ketujuh atau kedelapan. Durasi istirahat panjang selama 1 (satu) bulan terhadap karyawan yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama. Ketentuan cuti ini dengan syarat karyawan tersebut tidak dapat mengambil istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan selanjutnya, berlaku setiap kelipatan masa kerja selama 6 (enam) tahun. (sarnawa, 2010).

Pemberi kerja harus peluang atau kesempatan yang sesuai porsinya kepada karyawannya dalam hal misalnya melaksanakan ibadah wajibnya. Hak yang lain untuk karyawan wanita yang sedang haid dan merasakan sakit, kemudian melapor kepada pemberi

kerja maka tidak wajib masuk kerja untuk hari pertama dan kedua haidnya. Karyawan wanita yang hamil berhak untuk libur atau cuti dengan jangka waktu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah ia melahirkan. Cuti melahirkan ini juga berdasarkan perhitungan dokter atau bidan. Karyawan wanita yang masih menyusui anaknya berhak diberi kesempatan untuk menyusui pada waktu kerja jika dibutuhkan.

Pemberi kerja yang memiliki karyawan wanita wajib memperhatikan jam kerjanya. Karyawan wanita yang bekerja pada jam 11.00 malam hingga jam 07.00 pagi harus diberikan asupan makanan serta minuman yang memenuhi nutrisi dan gizi yang sehat dan menjaga kesusilaan demi terjaminnya keamanannya selama karyawan tersebut berada di lingkungan kerja (Asyhadie, 2015). Pengeksplotasian terhadap karyawan oleh pemberi kerja dapat dicegah dengan memenuhi standar kesehatan kerja guna mendapatkan standar hidup yang baik pula (Suhartoyo, 2019). Setiap pekerja yang menggunakan hak beristirahat tetap memiliki hak untuk mendapatkan upah secara utuh atau penuh. Karyawan tidak wajib masuk pada hari libur nasional, pemberi kerja bisa meminta karyawan masuk pada hari libur nasional jika sifat dan jenis pekerjaan tersebut wajib dilaksanakan berturut-turut atau telah ada kesepakatan antara kedua pihak. Pemberi kerja yang meminta karyawannya bekerja di libur nasional harus memberi upah yaitu upah kerja lembur.

Pengaturan terkait sifat dan jenis pekerjaan tersebut ditetapkan dengan Keputusan Menteri, penerapan terkait pengaturan wajib dimuat di dalam kontrak kerja yang telah disepakati, ataupun perjanjian kerja lainnya (Sarnawa, 2010). Penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji yang dibawah upah minimum kota dan kurangnya perlindungan hak dasar bagi karyawan di Kafe CA Semarang mengakibatkan lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerjanya. Penulis menyimpulkan perlindungan hukum bagi pegawai Kafe CA masih sangat kurang, mengingat pemenuhan upah minimum dan hak cuti ialah hak libur yang merupakan hak yang wajib diberikan oleh pemberi kerja. Pemenuhan atas hak ini berguna untuk tetap menjamin hak asasi manusia berdasarkan keadilan. Sejatinnya hubungan timbal balik yang setara dalam pekerjaan ialah terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan dan keberlangsungan usaha yang lancar bagi pemberi kerja. Oleh hak cuti karena itu, penegakkan keadilan sosial melalui hukum positif harus tergambar dalam perjanjian kerja suatu perusahaan (Yetniwati, 2017).

D. Simpulan

Keinginan pelaku usaha yang ingin memperoleh untung sebesar-besarnya membuat adanya manajemen tersendiri terkait pembuatan kontrak mengenai pengupahan. Manajemen perhitungan terkait pengupahan ini mengakibatkan sukar terpenuhinya asas konsensualisme. Hal ini terjadi sebab sudah adanya perjanjian baku yang tidak memberikan kesempatan bagi calon pegawainya untuk berdiskusi terlebih dahulu terkait isi perjanjiannya. Asas konsensualisme lahir karena adanya kesepakatan antara para pihak dalam suatu proses pembuatan perjanjian. Faktanya dalam perjanjian baku hanya salah satu pihak saja yang terlibat dalam pembuatan dan penentuan isi perjanjian. Arti sepakat dalam perjanjian baku hanya ditandai dengan ditandatanganinya perjanjian oleh pihak lain dalam perjanjian tersebut.

Berdasarkan permasalahan inilah muncul penetapan upah yang masih di bawah Upah Minimum Kota Semarang dan tidak adanya pengaturan mengenai hak cuti bagi pekerja di Kafe CA Semarang, mengakibatkan perlindungan hukum bagi pegawai Kafe CA masih sangat kurang, mengingat pemenuhan upah minimum dan hak cuti adalah salah satu hak dasar seorang pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja guna menjamin hak asasi manusia berdasarkan keadilan. Terhadap perjanjian kerjanya pun dapat dibatalkan atau batal demi hukum karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Agusmidah. (2012). *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Patrik, P. (1994). *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang-Undang)*. Bandung: Mandar Maju.
- Penggabean. (2012). *Praktik Standart Contract (Perjanjian Baku) Dalam Perjanjian Kredit Perbankan*. Bandung: Alumnus.
- Puspaningrum, G. (2015). *Hukum Perjanjian yang Dilarang dalam Persaingan Usaha*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Sarnawa, B. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum.
- Soekanto, S. (1983). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: UI Pres.

Artikel Jurnal:

- Anggia, P. (2017). Penetapan Upah Minimum Oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember. *Jurnal Lentera Hukum*, 4, 5.
- Kirti, H. N., & Priyono, J. (2018). Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). *Notarius*, 11, 70.
- Mukhidin. (2010). Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku. *Cermin*, 47.
- Priyono, E. A. (2017). Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak). *Hukum*, 1. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dplr/article/view/1934/1257>
- Purgito. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Bedasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Surya Kencana Satu*, 9, 52. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/1175/942>
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 2, 335. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/5096>.
- Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum*, 29, 84.

Peraturan Perundang-Undangan;

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum

Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 560/58/2019 tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020

Kontrak Kerja Pegawai Kafe CA Semarang