

# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM

**Chika Agishintya**

*chikashintya@gmail.com*

**Siti Hajati Hoesin**

*sitihajati@yahoo.com*

**Fakultas Hukum Universitas Indonesia**

## **Abstrak**

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan. Sebagai hak bagi para pekerja, perlindungan pekerja terhadap upah sudah seharusnya menjadi perhatian. Ketika pekerja diberikan upah di bawah upah minimum, tentunya hal itu menimbulkan beberapa persoalan. Dalam beberapa peraturan telah diatur bahwa pengusaha harus membayarkan upah terhadap para pekerjanya dengan ketentuan upah minimum. Ketika pekerja telah dipekerjakan dan diberikan upah di bawah ketentuan upah minimum secara terus menerus, tentu tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang mengakomodir kepentingan dan kesejahteraan terhadap para pekerja tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, asas-asas hukum maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis data secara kualitatif normatif. Berdasarkan hasil analisis, dapat diperoleh informasi bahwasanya perlindungan hukum terhadap upah bagi pekerja telah diatur di dalam peraturan perundang – undangan. Namun, pelaksanaannya memang belum maksimal dan masih terdapat beberapa penyelewengan. Oleh karena itu, diperlukan peran pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap pelaksanaan sistem pengupahan dalam perjanjian kerja agar hak – hak para pekerja dapat terakomodir dengan maksimal.

**Kata Kunci:** Upah, Perlindungan Hukum, Pengawasan.

## **Abstract**

Wages are workers right that are received and expressed in the form of money as reward from the employers to the employee which is determined and paid according to an employment agreement or statutory regulations. As a right for workers, the protection of workers against wages should be a concern. When workers are given wages below the minimum wage, it raises several problems. In some regulations, it has been regulated that employers must pay wages to their workers with minimum wage provisions. When workers have been employed and given wages below the

minimum wage, it certainly does not reflect the existence of legal protection that accommodates the interests and welfare of these workers. The research method used is normative juridical, which is process to find a rule of law, legal principles and legal doctrines to answer the legal problems faced. The data analysis used is normative qualitative data analysis. Based on analysis results, information can be obtained that legal protection of wages for workers has been regulated in the legislation. However, its implementation is not optimal and there are still some deviations. Therefore, it is necessary to have a supervisory role by Dinas Tenaga Kerja on the implementation of the wage system in employment agreements so that the right of workers can be accommodated to the maximum.

**Keywords:** *Wages, Legal Protection, Supervision.*

## **I. PENDAHULUAN**

Secara hukum, perlindungan terhadap hak – hak buruh telah dijamin dan diatur di dalam peraturan perundang – undangan, mulai dari tingkat konstitusi, undang – undang, dan peraturan pelaksanaan.<sup>1</sup> Kedudukan pekerja mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pekerja harus dibina oleh perusahaan yang mempekerjakannya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan, khususnya pembangunan ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan ini diatur di dalam Pasal 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya akan disebut dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain:<sup>3</sup>

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

---

<sup>1</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 29.

<sup>2</sup> Shofawati dan Arinto Nugroho, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3, 2017), hlm. 2.

<sup>3</sup> Indonesia. *Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 4 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Salah satu unsur penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah mengenai upah bagi para pekerja. Menurut Pasal 1 angka (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup> Dengan demikian, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak yang pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>5</sup>

Imam Soepomo mengatakan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja yang mana pekerja bersedia menyanggupi untuk bekerja kepada pengusaha sehingga mendapatkan upah, dan pengusaha juga bersedia menyanggupi untuk membayar upah para pekerja atas pekerjaan yang dilakukan.<sup>6</sup> Hal yang demikian ini disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja.<sup>7</sup> Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut, maka secara jelas dinyatakan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka (3).

<sup>5</sup> Indonesia. *Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 30. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>6</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1992), hlm. 52.

<sup>7</sup> Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 63.

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010), hlm. 63.

Hubungan kerja yang dimaksud dalam undang-undang adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati dan dipatuhi.<sup>9</sup>

Dalam ketentuan undang - undang, perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>10</sup> Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau biasanya dapat disebut pekerja tetap, dimana pekerja tetap ini dibuat atas dasar pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus atau tidak terbatas waktu.

Selanjutnya, pengaturan lain berhubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Menteri lebih lanjut yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam Pasal 1 ayat (1) KEP-100/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.<sup>11</sup> Hal ini selaras dengan ketentuan yang diatur di dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Namun, banyak sekali perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tidak sesuai aturan yang telah ditetapkan, khususnya mengenai ketentuan mengenai upah dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Faktanya, banyak dari pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun dalam ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak mendapatkan upah layak, dimana mereka dibayar dengan upah dibawah ketentuan upah minimum. Dalam Pasal 88 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dalam Undang

---

<sup>9</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghazali Indonesia, 2004), hlm. 70.

<sup>10</sup>Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 3.

<sup>11</sup> Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 ayat (1).

– Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah dijelaskan bahwasanya Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dimana salah satu kebijakan pengupahan yang dimaksud adalah mengenai upah minimum.<sup>12</sup>

Apabila diperhatikan dengan seksama, permasalahan mengenai pekerja yang dibayarkan dengan upah di bawah upah minimum selama bertahun-tahun dalam ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menimbulkan beberapa persoalan. Dalam hal ini, sudah seharusnya pengawasan dinas tenaga kerja dibutuhkan dalam mengawasi perjanjian – perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menulis mengenai **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM”**.

## **II. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penulisan ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum dalam sistem pengupahan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu?
2. Bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap adanya sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang – undangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu?

## **III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan satu aturan hukum, asas-asas hukum maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.<sup>13</sup> Sifat penelitian adalah preskriptif, dimana peneliti akan mencoba memberikan

---

<sup>12</sup> Indonesia. *Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Pasal 88 ayat (2) dan (3). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

<sup>13</sup> Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), hlm. 34.

pemecahan permasalahan terhadap isu hukum dalam penelitian ini, sehingga menghasilkan argumentasi atas hasil penelitian yang diperoleh, berupa penilaian atau apa yang seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari penelitian ini.<sup>14</sup>

Teknik pengumpulan data yang diterapkan melalui metode kepustakaan dengan menguji menggunakan data sekunder yang mana diperoleh langsung dari bahan-bahan kepustakaan, baik peraturan perundang-undangan, buku maupun jurnal ilmiah.<sup>15</sup> Analisis data yang digunakan secara kualitatif normatif, yaitu menganalisis dengan maksud menafsirkan serta membangun pernyataan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengupahan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah di Bawah Upah Minimum.

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Perlindungan Hukum Dalam Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>16</sup> Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>17</sup>

Pada hakikatnya pekerja wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 182.

<sup>15</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan 5, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 66.

<sup>16</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), hlm. 38.

<sup>17</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditiya Bakti, 2014), hlm. 99

hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha.<sup>18</sup> Keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi para pihak adalah faktor penting dalam suatu hubungan kerja, karena pada hakikatnya hak pekerja/buruh merupakan suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak bagi pengusaha merupakan kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pekerja.<sup>19</sup>

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Oleh karenanya jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>20</sup> Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani.<sup>21</sup>

Pengertian mengenai upah telah diatur di dalam Pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu upah adalah hak yang pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>22</sup> Sedangkan menurut ahli, salah satunya yaitu Sadono Sukirno, menjelaskan bahwa upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> Sari Simanjuntak, dkk., *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan Nomor 36/G/2014/PHI Medan*, (Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum Volume 4 Nomor 1, Juni 2017), hlm. 20.

<sup>19</sup> Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, (Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang Volume 3 Nomor 1, Mei 2018), hlm. 120.

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 56.

<sup>21</sup> Uwiyono Aloysius, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 97.

<sup>22</sup> Indonesia. *Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 30. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>23</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.35

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. “Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasari pada tiga fungsi upah, yaitu mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja serta keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan membuat pemberian insentif agar bisa mendorong peningkatan produktivitas kerja dan juga pendapatan nasional”(Santho, 2019).<sup>24</sup>

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>25</sup> Perlindungan pengupahan telah diatur secara jelas dalam Pasal 88 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang selanjutnya disebut dengan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020, dijelaskan sebagai berikut:<sup>26</sup>

- 1) Setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Struktur dan skala upah;
  - c. Upah kerja lembur;
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
  - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

---

<sup>24</sup> Dadan Herdiana dan Abdul Hadi, *Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)*, (Prosiding SENANTIAS 2020, Volume 1 Nomor 1, Desember 2020), hlm. 319.

<sup>25</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 15.

<sup>26</sup> Indonesia. Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 88. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam hal ini, Peraturan Pemerintah yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang selanjutnya disebut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Berbicara mengenai upah minimum sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020, terdapat ketentuan sebagaimana diatur di dalam Peraturan Pemerintah ini sebagai berikut :

- Pasal 23 :<sup>27</sup>
  1. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu:
    - a. Upah tanpa tunjangan; atau
    - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
  2. Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.
  3. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- Pasal 24 :<sup>28</sup>
  1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
  2. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah.
- Pasal 25 :<sup>29</sup>
  1. Upah minimum terdiri atas:
    - a. Upah minimum provinsi;
    - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
  2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

---

<sup>27</sup> Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Pasal 23. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

<sup>28</sup> Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Pasal 24. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

<sup>29</sup> *Ibid.*, Pasal 25.

3. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
4. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel:
  - a. Paritas daya beli;
  - b. Tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
  - c. Median Upah.
5. Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Sebelum lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, pengaturan mengenai pengupahan ini telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana diatur bahwasanya formulasi upah ke depannya dihitung hanya sekedar angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dikeluarkan oleh lembaga pemerintah (BPS) walaupun awalnya Upah Minimum itu juga berasal dari Kebutuhan Hidup layak (KHL) yang mana dasar KHL itu hanya dilakukan peninjauan setiap lima tahun sekali.<sup>30</sup> Melihat hal tersebut, maka tidak heran ketika banyak pekerja yang menolak isi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tersebut karena dinilai tidak melindungi hak pekerja mengenai hal pengupahan.

Di samping itu, apabila kita bandingkan dengan Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.<sup>31</sup> Kebijakan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini justru dikhawatirkan akan disalahgunakan oleh perusahaan untuk membayarkan upah terhadap para pekerjanya di bawah ketentuan pengupahan yang berlaku.

Ketentuan mengenai pengupahan seharusnya menjadi dasar bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengimplementasikan ketentuan tentang

---

<sup>30</sup> Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, (Administrative Law & Governance Journal, Volume 3 Issue 3, September 2020), hlm. 500.

<sup>31</sup> Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Pasal 21 ayat (1). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

pemberian upah bagi pekerja, termasuk didalamnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.<sup>32</sup> Secara mendasar pemberian upah memiliki tiga tujuan sebagai berikut:<sup>33</sup>

1. Menarik pekerja agar masuk kedalam perusahaan tersebut.
2. Mempertahankan karyawan terbaik agar tidak pindah ke perusahaan lain.
3. Memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Untuk mencapai tujuan-tujuan di atas, sebuah sistem pengupahan dapat dikatakan baik jika sistem pengupahan itu.<sup>34</sup>

1. Mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja,
2. Sebanding dengan perusahaan lain di bidang yang sama,
3. Memiliki sifat adil dalam perusahaan, dan
4. Menyadari fakta bahwa kebutuhan setiap orang adalah berbeda.

Berdasarkan kebijakan pengupahan diatas, maka pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah selayaknya dibayarkan sesuai dengan ketentuan upah minimum. Namun, yang perlu digarisbawahi bahwasanya ketentuan upah minimum tersebut diberlakukan terhadap para pekerja yang bekerja kurang dari 1 (satu) tahun di suatu perusahaan. Dengan demikian, ketika terdapat pekerja yang upahnya dibayarkan di bawah ketentuan upah minimum dalam perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus sudah semestinya menjadi pertanyaan dan perlu dilakukannya sanksi tegas terhadap perusahaan tersebut.

## **2. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Adanya Sistem Pengupahan Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Perundang – Undangan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Dalam Pasal 1 angka (32) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan

---

<sup>32</sup> Suhartoyo, *Op. Cit.*, hlm. 496.

<sup>33</sup> Christian Johannes Rondonuwu, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo*, (Jurnal Lex Administratum, Volume 7 Nomor 1, Januari-Maret 2019), hlm. 96.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 97.

perundang - undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>35</sup> Hal – hal yang berkaitan dengan pengawasan ini diatur di dalam Bab XIV tentang Pengawasan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana dalam Pasal 176 yang berbunyi “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan”.<sup>36</sup>

Selain itu, di dalam Pasal 60 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga dijelaskan “Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.<sup>37</sup> Menurut Manulang sebagaimana dikutip oleh Abdul Khakim, disebutkan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan, diantaranya:<sup>38</sup>

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan.
- b. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapai pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan secara efektif.
- c. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dalam hal ini, dinas tenaga kerja merupakan salah satu pihak yang memiliki peranan penting dalam hal ketenagakerjaan. Salah satu peran dinas tenaga kerja yang diharapkan dapat membantu dalam melindungi hak – hak pekerja adalah dengan melakukan pengawasan terhadap pencatatan perjanjian kerja oleh perusahaan, yang dalam penelitian ini adalah mengenai sistem pengupahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini disebabkan banyak sekali sistem pengupahan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang

---

<sup>35</sup> Indonesia. *Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka (32). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>36</sup> *Ibid.*, Pasal 176.

<sup>37</sup> Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 60. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

<sup>38</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 123.

dibuat oleh perusahaan, namun tidak memenuhi standar yang telah diatur dalam perundang – undangan.

Dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Nomor 11 Tahun 2020 telah dinyatakan bahwa perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.<sup>39</sup> Ketentuan ini juga diatur di dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja.<sup>40</sup>

Di samping itu, dalam peraturan terbaru yakni Pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga kembali menegaskan mengenai pencatatan tersebut. Mengingat perlunya pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang telah diatur, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut ditambah satu rangkap lagi yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Dari rumusan pasal tersebut terlihat bahwa pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan bersifat wajib, dimana segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha.<sup>41</sup>

Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu ini memiliki tujuan, yakni untuk memberikan perlindungan hak-hak para pekerja secara preventif, yang artinya sebelum pekerja menandatangani kontrak kerja seharusnya pekerja sudah mendapat perlindungan hukum dari Dinas Tenaga Kerja yang dalam hal ini sebagai instansi yang bertanggung jawab pada ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak melanggar ketentuan yang berlaku.<sup>42</sup> Pekerja berhak mengetahui hal tersebut untuk mendapatkan perlindungan secara preventif dari perjanjian kerja yang tidak memenuhi ketentuan undang-undang dan tindakan sewenang-wenang oleh

---

<sup>39</sup> Indonesia. Penjelasan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 59 ayat (1). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

<sup>40</sup> Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 13.

<sup>41</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditia Bakti, 2007), hlm.59.

<sup>42</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, (Jakarta: Setara Press, 2015), hlm. 63.

perusahaan.

Peran pengawasan Dinas Tenaga Kerja dimulai dengan memilah dan menganalisa perjanjian kerja waktu tertentu yang akan dicatatkan. Mereka juga berwenang untuk mengecek dan meneliti apakah perjanjian kerja tersebut sudah sesuai dengan syarat kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinilai sudah sesuai dengan undang-undang, maka akan disahkan dan diberikan nomor bukti pencatatan. Namun sebaliknya, jika perusahaan yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinilai Dinas Tenaga Kerja belum memenuhi undang-undang, maka akan dikembalikan dan diberikan kesempatan untuk memperbaiki perjanjian kerja tersebut.<sup>43</sup>

Dengan demikian, perlu adanya pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja oleh Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu agar dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundangan-perundangan, khususnya mengenai upah terhadap para pekerjanya. Dalam hal ini, fungsi Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam membina dan mengawasi norma kerja, menyelenggarakan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, serta norma jaminan sosial tenaga kerja dapat berfungsi dengan baik agar terlaksananya hubungan kerja yang harmonis.<sup>44</sup>

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja sudah semestinya menjadi perhatian dan dilaksanakan oleh para pengusaha atau pemberi kerja. Tak terkecuali perlindungan dalam hal pengupahan terhadap para pekerja. Upah merupakan komponen yang tidak terpisahkan di dalam suatu perjanjian kerja. Faktanya, saat ini masih banyak dari para pekerja yang belum mendapatkan upah yang layak dan bahkan di bawah ketentuan

---

<sup>43</sup> Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), hlm. 10.

<sup>44</sup> A. A. Arvino Ananda Kusuma dan I Gusti Ngurah Wairocana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel*, (Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, Februari 2014), hlm. 11.

upah minimum, dimana dalam penulisan ini penulis menyoroti terhadap para pekerja yang telah dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara terus menerus. Peraturan – peraturan yang di dalamnya mengatur mengenai pengupahan silih berganti, mulai dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020, hingga yang terbaru Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Namun, penulis berpendapat bahwasanya peraturan – peraturan tersebut belum dapat mengakomodir sistem pengupahan yang berkeadilan bagi para pekerja.

2. Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan sesungguhnya memang telah diatur peraturan ketenagakerjaan. Pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja oleh Dinas Tenaga Kerja dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, terutama pengaturan mengenai pengupahan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundangan-perundangan, agar hak – hak para pekerja tetap dapat terakomodir secara maksimal dan terciptanya keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha.

### **Saran**

Berdasarkan pada pemaparan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yaitu:

1. Perlu adanya peraturan yang jelas mengenai sanksi yang tegas terhadap para perusahaan yang masih memberikan upah dibawah upah minimum secara terus menerus terhadap para pekerja kepada instansi ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap para pekerja dalam memperoleh hak-haknya sesuai yang diamanatkan oleh undang-undang.
2. Perlunya pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja oleh Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja agar dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundangan-perundangan. Selain itu, peningkatan sosialisasi yang dilakukan oleh instansi terkait juga diperlukan, karena masih banyak pekerja yang tidak mengetahui adanya kewajiban bagi perusahaan untuk membayarkan upah terhadap para pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sosialisasi ini penting karena bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja tersebut.

**Daftar Pustaka**

**Buku**

- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*. Jakarta: Setara Press, 2015.
- Farianto dan Darmanto. *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1983.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010.
- Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007.
- ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghazali Indonesia, 2004.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1992.
- Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Uwiyono, Aloysius dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers Edisi 2 Cetakan 3, 2018.

**Artikel / Jurnal Ilmiah**

- Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani. *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*. Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang Volume 3 Nomor 1, 2018.
- Herdiana, Dadan dan Abdul Hadi. *Tinjauan Yuridis Normatif Tentang Penetapan Upah Minimum (Studi Komparatif Penetapan Upah Minimum Sebelum Dan Setelah Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)*. Prosiding SENANTIAS 2020, Volume 1 Nomor 1, 2020.
- Kusuma, A. A. Arvino Ananda dan I Gusti Ngurah Wairocana. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, 2014.

- Peter, Teo Titanio Marc dan Devi Rahayu. *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*. Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, 2020.
- Rondonuwu, Christian Johanes. *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo*. Jurnal Lex Administratum, Volume 7 Nomor 1, 2019.
- Shofawati dan Arinto Nugroho. *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3, 2017.
- Simanjuntak, Sari, dkk. *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan Nomor 36/G/2014/PHI Medan*. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum Volume 4 Nomor 1, 2017.
- Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Administrative Law & Governance Journal, Volume 3 Issue 3, 2020.

#### **Peraturan Heteronom**

- Indonesia. Undang - Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- . Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004.
- . Undang - Undang Republik Indonesia tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).
- . Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).
- . Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

**SELISIK - VOLUME 7, NOMOR 2, DESEMBER 2021**  
**ISSN: 2460-4798 (PRINT) & 2685-6816 (ONLINE)**

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46,  
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).