

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERKAIT PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA

Rizki Citra Pratiwi*, Siti Hajati Hoesin**.

Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Jl. Salemba Raya No.4 RW.5, Jakarta Pusat 10430, Indonesia

Email : rizki.citra@ui.ac.id

Naskah diterima : 27/03/2022, revisi : 30/04/2022, disetujui 11/05/2022

Abstrak

Upah minimum yaitu upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Pemberian upah harus didasari dengan peraturan yang berlaku khususnya peraturan yang ditetapkan di setiap wilayahnya. Setiap Kota atau Kabupaten telah menentukan nominalnya tersendiri terkait Upah Minimum Kota (UMK). Tulisan ini dilatarbelakangi dengan adanya pemberian upah kepada PT.X yang berada di kota Makassar dimana upah yang diberikan yakni di bawah ketentuan nominal UMK yang berlaku dan perusahaan inipun tak memiliki peraturan perusahaan. Metode Penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah Yuridis Normatif dengan Pendekatan Undang-undang (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Hasil dari tulisan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak berkiblat pada peraturan yang telah ditentukan terkait pemberian upah sehingga melanggar SK Gubernur Sulawesi Selatan No. 2345/XI/2016 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2017. Perusahaan juga tidak memiliki peraturan perusahaan dimana hal ini melanggar ketentuan Pasal 19 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 Tahun 2004 tentang Pengaturan, Perlindungan dan Jasa Pelayanan Ketenagakerjaan dalam wilayah Kota Makassar menjelaskan bahwa "Tiap-tiap perusahaan wajib membuat Peraturan Perusahaan".

Kata Kunci : Upah, Upah Minimum Kota, Peraturan Perusahaan.

Abstract

The minimum wage is the lowest monthly wage consisting of basic wages including fixed allowances set by the governor as a safety net. The provision of wages must be based on applicable regulations, especially the regulations stipulated in each region. Each City or Regency has determined its own nominal related to the City Minimum Wage (UMK). This writing is motivated by the provision of wages to PT. X which is in the city of Makassar where the wages given are below the nominal UMK applicable and even this company does not have company regulations. The research method used in this paper is a normative juridical approach with a statute approach,

a case approach, and a conceptual approach. The results of this paper indicate that the company is not oriented to the regulations that have been determined regarding the provision of wages so that it violates the Decree of the Governor of South Sulawesi No. 2345/XI/2016 concerning the Determination of the Makassar City Minimum Wage 2017. The company also does not have a company regulation which violates the provisions of Article 19 paragraph (1) of Makassar City Regional Regulation Number 9 of 2004 concerning Regulation, Protection and Employment Services in the City area. Makassar explained that "Each company is obliged to make a Company Regulation".

Keywords: Wages, City Minimum Wage, Company Regulations.

A. Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan negara hukum. Hal ini tertuang didalam batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat (3) yang berbunyi “ Negara Indonesia adalah negara hukum “. Negara Indonesia ialah Negara hukum yang demokrasi berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Ini berarti dalam UUD 1945 menyatakan secara tegas bahwa Negara Indonesia adalah berdasarkan atas hukum (*rechstaat*) bukan pada kekuasaan. Semua warga negara indonesia secara mutlak mendapat jaminan kepastian hukum serta wajib menjunjung hukum dan pemerintahan dengan tidak ada kecualinya. Di samping menjadi jaminan hidup manusia, hukum juga mempunyai sifat mengatur dan memaksa, dimana hukum merupakan peraturan-peraturan hidup kemasyarakatan yang dapat memaksa orang supaya mentaati peraturan yang berlaku dalam masyarakat serta memberikan sanksi yang tegas terhadap siapa yang tidak mau patuh dan mentaatinya. Tujuannya adalah agar tercipta keadilan dan ketentraman dalam masyarakat, dan mengurangi tindak pidana yang terjadi dalam masyarakat.

Penegakan hukum (*law enforcement*) sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan yang berlaku. Tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif yang telah dibuat tidaklah berarti dan berguna. Aturan yang telah dibuat seakan-akan menjadi sia-sia. Perlindungan yang diberikan negara terhadap bangsa indonesia dapat dilihat pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :”.....melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Undang-Undang Dasar 1945 merupakan produk hukum yang memberikan perlindungan kepada warga negaranya.

Setelah kemerdekaan bangsa indonesia, perlindungan akan kehidupan rakyat dapat dirasakan. Adanya perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan telah membawa perubahan yang mendasar yakni menjadikan sifat

dari hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu bersifat publik dan privat. Sifat privat ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sebelum melakukan suatu pekerjaan, sedangkan sifat publiknya dapat dilihat dari :

1. adanya sanksi pidana, sanksi administrasi bagi pelanggar ketentuan ketenagakerjaan
2. ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan standar upah (Upah Minimum)¹

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal itu menunjukkan bahwa pemerintah turut serta dalam rangka peningkatan kesejahteraan rakyat dan usaha untuk mengurangi angka kemiskinan yang terjadi di Indonesia. Peran serta pemerintah diwujudkan dalam penyediaan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya. Pada era globalisasi yang makin maju, perkembangan di bidang industri dan perdagangan semakin meningkat di masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sektor pertanian kemudian mulai bergeser ke sektor industri dan perdagangan yang tumbuh secara pesat dengan adanya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Semakin banyak tenaga kerja yang ingin mendapat pekerjaan, semakin banyak pula lapangan kerja yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Proses produksi yang maju dan berkembang membutuhkan tenaga kerja yang terampil, kurang terampil bahkan tidak memiliki suatu keterampilan yang dibutuhkan dalam perusahaan. Disini dapat dilihat bahwa ada ketergantungan antara pengusaha dengan pekerja yang mana pengusaha memerlukan pekerja yang dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja dan pekerja menginginkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Semakin banyak perusahaan swasta yang membuka lapangan pekerjaan berarti juga turut ambil bagian dalam rangka pengurangan angka kemiskinan. Dalam perkembangan industri dan perdagangan tersebut, pemerintah ikut campur tangan dalam hal memberikan kebijakan-kebijakan dalam rangka melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Perlindungan akan kesejahteraan pekerja adalah hal yang paling utama dalam menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja.

Dalam hal pengupahan pengusaha sering kali diperhadapkan dengan 2 permasalahan yang saling bertentangan yaitu pengusaha yang menginginkan produktivitas dari pekerja yang tinggi dan pemberian upah yang tinggi yang dapat mencukupi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha juga disesuaikan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Pengusaha dapat memberikan penilaian pada pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Struktur dan skala upah merupakan alat bantu administrasi dan alat kebijakan yang dapat memetakan bobot jabatan dengan

¹ Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hlm.12

imbalan upah pokok yang diterima. Tujuan kebijakan penyusunan struktur dan skala upah adalah demi pemerataan agar tidak terjadi kesenjangan pekerja level maupun dengan pekerja level bawah. Dalam struktur upah dikelompokkan beberapa jabatan (*Grade atau level*). Sedangkan skala menentukan nilai maksimum dan nilai minimum dari golongan jabatan didasarkan pada pasar pengupahan. Dalam membuat struktur dan skala upah tersebut harus mempertimbangkan kesiapan teknis dan kemampuan pembiayaan masing-masing perusahaan sehingga nantinya upah terendah dalam struktur tersebut lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku.² Kedudukan upah minimum sangatlah dominan dan strategis keberadaannya karena apabila dilihat dari sebagian keseluruhan sistem pengupahan salah satunya merupakan jaringan pengaman (*safety net*) dari kebutuhan hidup lainnya dari seorang pekerja terhadap pendidikan, kesehatan transportasi dan hiburan. Bahkan bila mungkin dapat disishkan untuk menabung sebagai kebutuhan hidup yang layak. Dengan diberlakukannya otonomi daerah mulai tahun 2000 tanggung jawab penetapan upah minimum terletak dipundak pemerintah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sangat peduli dalam proses terwujudnya upah minimum. Dalam pelaksanaannya pemerintah daerah dapat membentuk Dewan Pengupahan Daerah yang beranggotakan dari wakil pemerintah setempat, kantor atau dinas, unit terkait, organisasi serikat pekerja atau buruh, organisasi pengusaha dan akademisi. Dewan Pengupahan berfungsi melakukan survey dan pendataan tentang harga-harga bahan pokok di daerah sekitarnya, dalam komponen kelompok-kelompok kebutuhan hidup minimum yang antara lain meliputi kelompok makanan, sandang, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Meskipun ada perbedaan dari masing-masing pihak dapat dimusyawarahkan atau mungkin tidak, maka jumlah nominal tetap diusulkan kepada gubernur setelah direkomendasi dari bupati atau walikota di wilayah setempat.³

Upah merupakan komponen utama yang langsung berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Upah tersebut merupakan hak pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang. Apabila pekerja tidak melakukan tugasnya maka ia tidak memperoleh upah. Pekerja akan sejahtera apabila upah yang diberikan oleh pengusaha sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Seorang pengusaha dituntut harus mengerti dan paham akan upah minimum berdasarkan tempat usahanya sebab hal tersebut mempengaruhi dalam pemberian upah kepada pekerja. Dalam hal penetapan upah bagi pekerja tidak adil dan tidak wajar, maka dapat menimbulkan konflik hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha maka dapat diselesaikan

² Edytus Adisu.2008. *Hak Karyawan atas gaji & Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR-Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun –Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat.hlm.29.

³ Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia hlm.76-77.

melalui perundingan bipatrit ataupun melalui mediasi. Tetapi apabila baik dalam jalur perundingan dan mediasi gagal maka peselisihan tersebut dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh.

Pada kasus yang penulis telaah, seorang pekerja yang bekerja pada PT.X sebagai sales kurang lebih selama 20 tahun yakni sejak tahun 1995 sampai dengan tahun 2017. Pekerjaan yang dilakukan yakni menawarkan obat-obatan ke apotek-apotek serta praktek-praktek dokter. Selama ia bekerja upah yang diterimanya ialah sebesar Rp 1.250.000. Pada tahun 2017 PT.X mengalami kemerosotan dan menyebabkan perusahaan tersebut pailit sehingga pekerja tersebut di PHK. Adanya kesenjangan antara pekerja dan pengusaha karena pekerja tersebut tidak menerima haknya sebagaimana mestinya yang telah ditetapkan pada Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah Yuridis Normatif dimana proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi dan membahas mengenai pengaturan hukum terkait dengan hak-hak pekerja yang sesuai dengan ketentuan upah minimum kota. Penelitian ini terdapat beberapa pendekatan yaitu Pendekatan Undang-undang (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) dengan menggunakan data primer dan sekunder berupa ketentuan Undang-undang dan literatur guna memahami konseptualisasi hukum dalam sumber hukum. Teknik pengumpulan data yakni dengan menggunakan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum baik primer, sekunder maupun bahan non hukum.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Ketentuan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Kota

Upah adalah pembalas berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. ... Karena kerja upahan adalah bentuk kerja terumum, istilah "upah" sering kali digunakan untuk seluruh bentuk (atau seluruh bentuk uang) kompensasi pegawai. Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "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 tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam kasus yang penulis telaah, diketahui pekerja tersebut bekerja pada PT.X kurang lebih selama 20 Tahun dengan tugasnya yakni sebagai sales yang bertugas untuk menawarkan Produk Kesehatan atau Obat-obatan ke apotek-apotek serta praktek-praktek Dokter. Selama bekerja pun beliau menerima upah yang jumlahnya berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK). Tiap Warga Negara berhak memiliki pekerjaan yang layak serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini merupakan kebutuhan mendasar bagi warga negara. Hal ini tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Prinsip yang terdapat dalam ketentuan tersebut juga berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja.⁴ Pasal 14 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 1999 menyatakan bahwa:

“Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.”

Ketentuan Pasal 4 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kesepakatan tertulis tersebut harus ditempuh dan dilakukan melalui proses perundingan bipartit antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha yang melahirkan kesepakatan dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pada praktiknya dalam kasus ini PT.X diketahui tidak memiliki Peraturan Perusahaan dimana hal ini tidak sesuai dengan Pasal 19 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 Tahun 2004 tentang Pengaturan, Perlindungan dan Jasa Pelayanan Ketenagakerjaan dalam Wilayah Kota Makassar yang menjelaskan bahwa:

“Tiap-tiap Perusahaan wajib membuat Peraturan Perusahaan.”

Peraturan perusahaan yang tidak dibentuk ini juga meresahkan pekerja sehingga tidak terpapar jelas perihal upah yang diberikan kepada pekerja tersebut yang telah bekerja lebih dari 20 tahun namun diketahui bahwa upah yang diberikan yakni dibawah Upah Minimum Kota yang berlaku di Kota Makassar. Berdasarkan SK Gubernur Sulawesi Selatan No. 2345/XI/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2017 dijelaskan bahwa Upah Minimum Kota (UMK) sebesar Rp 2.504.500 (Dua Juta Lima Ratus Empat Ribu Lima Ratus Rupiah. Saat menerima upah terakhir sebelum PT.X mengalami pailit dan mengharuskan untuk melakukan PHK terhadap pekerja, pekerja tersebut menerima upah dibawah ketentuan UMK yakni sebesar Rp 1.250.000 (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah).

⁴ I Made Udiana. 2016. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Denpasar:Udayana University Press. Hlm.4.

2. Perlindungan dan Upaya Hukum Pekerja Terkait Hak Pekerja yang tidak Terpenuhi

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dalam hal ini pekerja berhak mendapatkan perlindungan terhadap dirinya sendiri maupun hak hak yang seharusnya diperoleh yakni lebih tepatnya terkait hal upah. Perlindungan hak pekerja ini berupa produk-produk hukum yang harus dipatuhi oleh pengusaha maupun pekerja itu sendiri. Jika terjadi kesenjangan antara pekerja dan pengusaha maka haruslah diselesaikan dengan cara musyawarah. Kasus yang penulis telaah disini yakni perihal pekerja yang diberi upah dibawah ketentuan UMK yang berlaku. Hal ini jelas melanggar peraturan dan ketentuan ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan. Pekerja berhak melakukan upaya hukum guna mendapatkan hak yang sebagaimana mestinya. Upaya hukum yang dapat dilakukan yakni sebagai berikut:

a. Perundingan Bipartit

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa Perundingan bipartit merupakan suatu perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha guna menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial. Sebelum suatu perselisihan diajukan ke lembaga penyelesaian perselisihan, wajiblah melakukan perundingan bipartit yakni musyawarah antara pihak yang bersangkutan guna mencapai mufakat. Perundingan ini harus dilakukan oleh pihak yang bersangkutan seperti pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan yang terlibat perselisihan tanpa adanya campur tangan pihak lain agar mendapatkan hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang PPHI Masa penyelesaian bipartit paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan maka perundingan bipartit ini dianggap gagal.⁵ Dalam kasus ini perundingan bipartit gagal karena tidak mencapai kesepakatan yang baik sehingga pekerja memutuskan untuk mengajukan mediasi.

b. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang PPHI menjelaskan bahwa “Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.” Mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab pada bidang

⁵ Asri Wijayanti. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm.185

ketenagakerjaan yang telah memenuhi syarat untuk menjadi mediator. Pada dasarnya mediasi ini merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan dan melibatkan pihak ketiga sebagai penengah yang bersikap netral (*nonintervensi*) dan tidak berpihak (*impartial*) kepada salah satu pihak yang bersengketa.⁶ Dalam proses mediasi ini pun pekerja dan pengusaha tidak mendapatkan kesepakatan bersama sehingga kasus ini menuju pada pekerja yang mengajukan gugatan pada Pengadilan Negeri Makassar.

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk pengadilan khusus dari Pengadilan Negeri. Dalam memutus atau menempatkan perselisihan hubungan industrial Hakim harus jeli pada saat awal pemeriksaan. Apabila perselisihan yang akan ditangani merupakan perselisihan hak maka hakim PHI dapat segera memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan tersebut. Menurut Alan Boulton, hakim yang ditugaskan untuk menangani PHI maka harus memahami standar perburuhan internasional sebagai acuan dan pembanding dalam penanganan kasus perburuhan.⁷ Dalam hal ini pekerja mengajukan gugatan terkait upah yakni pekerja meminta perusahaan untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada pekerja, sesuai dengan peraturan yang tersebut dalam pasal 156 ayat (2), pasal 156 ayat (3) dan pasal 158 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- Uang pesangon; $9 \times \text{Rp } 2.504.500,-$ = Rp 22.540.000,-
- Uang penghargaan masa kerja; $8 \times \text{Rp } 2.504.500,-$ = Rp 20.036.000,-
- Penggantian hak perumahan/pengobatan 15% = Rp 6.386.475,-
- Uang pengganti cuti $12:25 \times \text{Rp } 2.504.500,-$ = Rp 1.202.160,-
- Jumlah** = **Rp 50.165.135,-**

D. simpulan

Pemberian upah kepada pekerja di bawah ketentuan UMK yang berlaku sehingga hal ini tidak sesuai dengan SK Gubernur Sulawesi Selatan No. 2345/XI/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2017 dengan UMK sebesar Rp 2.504.500,- (Dua Juta Lima Ratus Empat Ribu Lima Ratus Rupiah) dan yang diberikan perusahaan kepada pekerja ialah sebesar Rp 1.250.000 (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Perusahaan PT.X ini pun tidak memiliki Peraturan Perusahaan yang dimana ini melanggar pasal 19 ayat (1) Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Pengaturan, Perlindungan dan Jasa Pelayanan Ketenagakerjaan dalam Wilayah Kota Makassar yang menjelaskan bahwa tiap perusahaan wajib membuat Peraturan Perusahaan. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan serta

⁶ Rachmadi Usman. 2012. *Mediasi di Pengadilan dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, Hlm.24

⁷ Asri Wijayanti. *Op.Cit.* Hlm.199

melakukan upaya hukum yakni dengan melakukan perundingan bipartit maupun tripartit atau bahkan mengajukan gugatan pada Pengadilan setempat guna mempertahankan haknya terkait pesangon dan hak lainnya.

Perusahaan harus paham dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait hak pekerja yakni upah yang diberikan harusnya sesuai dengan peraturan yang berlaku mengingat pekerja tersebut bekerja pada PT.X kurang lebih selama 20 tahun dan berhak menerima upah yang bahkan lebih diatas UMK yang berlaku pada kota Makassar. Pekerja harus lebih tegas lagi dalam mengupayakan segala hak haknya yang seharusnya ia dapatkan.

E. Biodata Singkat Penulis

Rizki Citra Pratiwi, S.H., 6 Januari 1997, Mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada tahun 2020 dari Universitas Negeri Surabaya dan sedang menempuh gelar Magister Hukum angkatan 2020 pada Universitas Indonesia.

Dr. H. Siti Hajati Hoesin, S.H., M.H., C.N., 24 November 1959, mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada tahun 1986 dari Universitas Indonesia, mendapatkan gelar Spesialis Notariat (CN) pada tahun 1995 dari Universitas Indonesia, mendapatkan gelar Magister Hukum pada tahun 1996 dari Universitas Indonesia dan mendapatkan gelar Doktor Ilmu Hukum pada tahun 2006 dari Universitas Indonesia.

F. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada pengelola Jurnal Pakuan Law Review sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini dengan sebaik baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adisu. Edytus. 2008. *Hak Karyawan atas aji & Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR-Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun – Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Husni, Lalu. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Udiana. I Made. 2016. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Denpasar: Udayana University Press
- Usman. Rachmadi. 2012. *Mediasi di Pengadilan dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika
- Wijayanti, Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4356)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor : 9 Tahun 2004 Tentang Pengaturan, Perlindungan dan Jasa Pelayanan Ketenagakerjaan dalam Wilayah Kota Makassar.

Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 2345/XI/2016 tentang Penetapan
Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2017