

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PERCETAKAN YANG
MENDAPATKAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN
(STUDI KASUS DI DESA TELANG KABUPATEN BANGKALAN)**

**LEGAL PROTECTION FOR PRINTING WORKERS WHO EARN WAGES BELOW THE
REGENCY MINIMUM WAGE
(CASE STUDY IN TELANG VILLAGE, BANGKALAN REGENCY)**

**Makruf
Achmad Hariri**

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah
Surabaya
E-mail : nakulamakruf@gmail.com
Korespondensi : Makruf
e-mail : achmadhariri@um-surabaya.ac.id

**Jurnal
Ilmiah
Living
Law,
Vol. 16
No. 1,
2024.
Hlm
50-61**

Abstract : *This research discusses harmonious industrial relations between two legal subjects, namely workers and entrepreneurs (employers), which involve the wage system, including work agreements and rights, as well as the obligations of the two legal subjects. In practice, workers often need more attention and understanding of the law to avoid unfair treatment in their employment contracts. Based on the Governor's Decree, the UMK are determined as wage standards. However, there are still many printing entrepreneurs in Bangkalan Regency who still need to meet the Regency Minimum Wage requirements in terms of providing wages to workers. Researchers use empirical legal research methods, namely research methods used to examine the legal bases that apply to actual situations in society. Samples were taken from several strategic printing points, including Fix Print, ACC, and KOPMA. Even though working time protection is in accordance with the Employment Law, the work agreements entered into by the three printers do not provide other legal protections such as wages, occupational safety and health, and worker welfare. Regarding the decision factor to endure below standard wages, it is a personal decision that must be taken by each worker, including economic factors, comfort, security and uncertainty before making a decision.*

Keywords : *Legal Protection, Workers, Worker Decisions.*

Abstrak : Penelitian ini berisikan keharmonisan hubungan industrial antara dua subjek hukum yakni pekerja dan pengusaha (pemberi kerja) yang melibatkan sistem pengupahan, termasuk perjanjian kerja dan hak-hak, serta kewajiban kedua subjek hukum tersebut. Pada praktiknya, seringkali pekerja menghadapi perlakuan tidak adil dalam kontrak kerja karena kurangnya perhatian dan pemahaman terhadap hukum. Lewat Serat Keputusan Gubernur ditetapkannya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota sebagai standar pengupahan. Namun masih banyak pengusaha percetakan di Kabupaten Bangkalan yang tidak memenuhi persyaratan UMK dalam hal pemberian upah kepada pekerja. Hal ini berdampak negatif terhadap pemenuhan kebutuhan penghidupan pekerja. Penting untuk fokus pada pengaturan upah yang adil dan perlindungan hukum bagi pekerja. Peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris, merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji dasar-dasar hukum yang berlaku pada situasi actual di masyarakat. Pengambilan sample dari beberapa titik strategis percetakan diantaranya Fix Print, ACC dan KOPMA. Meski perlindungan waktu kerja sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, namun perjanjian kerja yang dilakukan ketiga percetakan tersebut belum memberikan perlindungan hukum lainnya seperti pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan pekerja. Mengenai faktor keputusan untuk bertahan atas upah di bawah standart adalah keputusan pribadi yang harus diambil oleh masing-masing pekerja, baik faktor ekonomi, kenyamanan, keamanan, maupun ketidakpastian sebelum membuat keputusan.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Pekerja, Keputusan Pekerja.*

PENDAHULUAN

Industri memiliki peran penting dalam meningkatkan pertumbuhan pembangunan ekonomi suatu daerah.¹ Interaksi sosial dalam hubungan industrial antara pemberi kerja dan pekerja melibatkan sistem pengupahan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pekerja atau tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan tiap tahunnya, sementara itu terdapat ketidaksesuaian antara kesempatan kerja dan jumlah pekerja. Dengan begitu berdampak pada keharmonisan antar subjek hukum, dari pekerja dan pemberi kerja itu sendiri, terutama pada pekerja yang dianggap rentan tidak mendapat keadilan. Sementara itu peran karyawan dalam perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat penting demi kelangsungan hidup Perusahaan.² UU Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja dan hak-hak pekerja, termasuk pengupahannya.³ Menurut KBBI upah merupakan bayaran, dalam artian sebagai bentuk timbal balik dari jasa/usaha yang sudah dikeluarkan oleh seseorang guna menyelesaikan suatu pekerjaan atau singkatnya hasil dari akibat suatu perbuatan. Upah ini tidak hanya uang namun dalam dunia kerja upah ini berupa uang, sebagai imbalan atas suatu jasa yang dikeluarkan baik diawal atau diakhir sesuai perjanjian antara dua subjek hukum.⁴

Upah ini untuk pembayaran atas jasa pekerja. Namun pada praktiknya, seringkali pekerja menghadapi perlakuan tidak adil dalam kontrak kerja karena kurangnya perhatian dan pemahaman terhadap hukum. Lewat Serat Keputusan Gubernur ditetapkannya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota sebagai standar pengupahan.⁵ Namun masih banyak pengusaha percetakan di Kabupaten Pangkalan yang tidak memenuhi persyaratan UMK dalam hal pemberian upah kepada pekerja. Hal ini berdampak negatif terhadap pemenuhan kebutuhan penghidupan pekerja. Dalam Pasal 88C ayat satu (1) dan dua (2) berbunyi; "Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi; dan Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota". Dalam artian upah minimum provinsi ditetapkan oleh gubernur begitu juga upah minimum kabupaten dan/atau kota. Gubernur Jawa Timur Ibu Khofifah Indar Parawansa telah menetapkan UMP dan UMK lewat Surat Keputusan nomor 188/889/kpts/013/2022 ini, tepatnya pada tanggal 7 Desember 2022, dan pada wilayah kabupaten Bangkalan naik sebesar 10% (sepuluh persen). UMK Bangkalan tahun 2022 adalah sebesar Rp1.956.773,48. Dengan kenaikan sebesar 10%, maka UMK Bangkalan tahun 2023 menjadi sebesar Rp2.152.450.23 Kenaikan UMK Bangkalan ini disambut baik oleh para pekerja. Mereka berharap kenaikan ini dapat meningkatkan kualitas hidup mereka. Penting untuk fokus pada pengaturan upah yang adil dan perlindungan hukum bagi pekerja.

¹ Novy Yandari Nurlaily and Agus Supriyo, 'Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Kasus Pencemaran Lingkungan Hidup', *Media of Law and Sharia*, 3.3 (2022), 255–69 <<https://doi.org/10.18196/mls.v3i3.14384>>.

² Jasmine Balqist, Asep Muhamad Ramdan, and Resa Nurmala, *DAMPAK TEKANAN PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TOXIC TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 2023, XIII.

³ Indah Umayya, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Menurut Hukum Positif Indonesia', *Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 2023, 31–41.

⁴ Safrilla Dita Amelia and Ramadhanti Darma Tiara, 'Analisis Penetaan UMP/UMK Tahun 2022 Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Provinsi Jawa Barat (Study Kasus Di PT.Gunung Salak Sukabumi, Jawa Barat)', *SENAKOTA–Seminar Nasional Ekonomidan Akuntans*, 2022, 282.

⁵ Rafika Ariana Fajriati, Edith Ratna, and Anggita Doramia Lumbanraja Program Studi Magister Kenotariatan, 'Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)', *NOTARIUS*, 14 (2021).

Ketentuan hukum perlu dipahami dan ditegakkan dengan lebih baik.

Perjanjian kerja juga berisikan pelaksanaan jam kerja hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 7 ayat (4) menyatakan; “pelaksanaan jam kerja di dalam kegiatan industrial ditetapkan dalam perjanjian kerja; peraturan Perusahaan; dan perjanjian kerja bersama”. Hal ini tentunya harus ada kesepakatan dari dua belah pihak, yang mana dijelaskan diawal jika perjanjian kerja secara lisan; dan ditulis dalam kontak kerja jika perjanjian kerja hitam diatas putih (tertulis). Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 atau bisa disebut Undang-undang Cipta kerja sudah mulai berlaku sejak 31 Maret 2023, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 ini menetapkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Ciptaker. Tentunya terdapat beberapa perbedaan atau pembenahan, namun pada kesempatan kali ini tidak membahas hal itu, kita berfokus pada masalah yang akan kita angkat dalam penelitian ini tentunya atas ketentuan hukum yang berlaku.

Mengenai penelitian terdahulu, terdapat beberapa peneliti yang membahas upaya dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, yang mendapat upah di bawah standart pengupahan berdasarkan UU Ketenagakerjaan.⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Chika Agishintya, peneliti ini berfokus pada seorang pekerja yang dalam kerjanya kontrak dan diberi kerja berturut-turut dengan upah yang di bawah UMK.⁷

⁶ Rahadian Irhamil Haqqi Al Irsyad and others, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KONSUMEN JUAL BELI ONLINE ATAS BARANG TIDAK SESUAI*.

⁷ Chika Agishintya and Siti Hajati Hoesin, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM*.

⁸ INDAH UMAYYA, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Menurut Hukum Positif Indonesia* (mataram, 2023).

Lebih lanjut penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Indah Umayya, Peneliti ini meneiti tentang bagaimanakah pengaturan dan perlindungan hukum serta faktor apa yang mempengaruhi hubungan industrial tidak sehat.⁸ Sementara itu ada lagi peneliti lain yang membahas penelitian mengenai ketenagakerjaan yaitu Rafika Ariana Fajriati, ia membahas mengenai pekerja yang berusaha memperjuangkan haknya, seperti istilah “gaji ga seberapa kerja ga kira kira”, upah yang didapat tidak sesuai dengan UMK.⁹ Sementara itu, ada juga penelitian yang serupa dilakukan oleh Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru, meneliti tentang tanggung jawab pidana yang didapat PT Rakuda Furniture.¹⁰

Pada penelitian ini terdapat pembaharuan dari penelitian sebelumnya, selain ditinjau dari lokasi studi juga subjek penelitian lebih dari satu untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh. Pada kesempatan kali ini berfokus pada masalah atau situasi actual dalam masyarakat dan mengkaji atas ketentuan hukum yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris, merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji dasar-dasar hukum yang berlaku pada situasi actual di masyarakat. Penelitian ini menggunakan fakta-fakta empiris yang berasal dari perilaku manusia yang terjadi di lapangan, meliputi perilaku verbal yang diperoleh dalam wawancara dan perilaku nyata yang diperoleh melalui observasi langsung.¹¹

⁹ Ariana Fajriati, Ratna, and Doramia Lumbanraja Program Studi Magister Kenotariatan.

¹⁰ Mei Rahmat Syah, Elisabet Ndruru, and Padrisan Jamba, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF HUKUM DI INDONESIA*.

¹¹ F C Susila, Adiyanta Bagian Hukum, and Administrasi Negara, *Hukum Dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris*, *Online Administrative Law & Governance Journal*, 2019, II.

Penelitian ini berorientasi pada data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara, atau kuesioner selanjutnya disebut metode survey.¹²

Kegiatan ini dilakukan di sekitar wilayah Telang, Kecamatan Kamal, Kabupaten Bangkalan. Daerah berdekatan dengan Surabaya dan Suramadu sebagai pemhubung antara keduanya.¹³ Pengambilan sample dari beberapa titik strategis percetakan diantaranya Fix Print, ACC Print dan KOPMA. Adapun ketertarikan penentuan lokasi ini berdasarkan banyaknya pengusaha percetakan memberikan upah kepada pekerja jauh di bawah standart pengupahan.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum pekerja dengan upah di bawah UMK di Kabupaten Bangkalan

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah upaya untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹⁴ Upaya ini diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas nasional. Pekerja yang mendapatkan perlindungan hukum akan lebih produktif dan sejahtera, sehingga dapat berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian negara.¹⁵

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 6 menjamin setiap orang berhak mendapatkan

kesempatan kerja yang sama dan perlakuan yang sama tanpa memandang latar belakang. Pada Pasal 5 menyatakan bahwa “setiap pekerja mempunyai hak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, tanpa memandang ras, agama, asal kebangsaan, jenis kelamin, disabilitas atau status perkawinan”. Sementara itu, Pasal 6 mengatur bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha dalam hal upah, fasilitas, kesempatan berkembang, dan apapun yang ada kaitanya dengan hal tersebut.”

Dalam Hubungan Industrial didalamnya terdapat perjanjian yang mengikat antar subjek hukum dari pekerja dan pemberi pekerja atau pemilik usaha yang harusnya terjalin hubungan symbiosis mutualisme, sehingga terjalin keharmonisan hubungan antar dua subjek hukum, yang mana menyelenggarakan kegiatan dengan penuh tanggung jawab.¹⁶ Disini pekerja mendapat upah/gaji, sedangkan pemberi kerja mendapat tenaga untuk keberlangsungan usahanya. Perjanjian kerja ini tentunya disepakati diawal baik berupa lisan atau hitam diatas putih.

Tujuan perlindungan hukum ini selain atas dasar kepastian hukum juga termasuk melindungi hak-hak pekerja.¹⁷ Sementara itu upah pekerja percetakan tidak diberikan sesuai upah minimum kabupaten (UMK) Bangkalan. Pada dasarnya para pekerja pencetak juga berhak mendapat upah minimum kabupaten, guna memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya, namun hal ini belum terlaksana dan yang

¹² Susila, Hukum, and Negara, II.

¹³ Sami an Sami an and Satria Unggul Wicaksana Prakasa, ‘Analisis Politik Hukum Pengaruh Oligarki Dan Budaya Korupsi Di Kabupaten Bangkalan’, *Media of Law and Sharia*, 2.4 (2021), 329–45 <<https://doi.org/10.18196/mls.v2i4.11737>>.

¹⁴ Rokilah Rokilah, ‘The Role of the Regulations in Indonesia State System’, *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 4.1 (2020), 29–38 <<https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v4i1.2216>>.

¹⁵ Tareq Jati Pamungkas and Achmad Hariri, ‘Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State’, *Media of Law and Sharia*, 3.4 (2022), 270–83 <<https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.15198>>.

¹⁶ Wiwik Afidah, *PERLINDUNGAN KONSUMEN TERKAIT PEREDARAN PRODUK IMPOR TANPA LABEL HALAL DI INDONESIA* Anang Dony Irawan.

¹⁷ Rahmadany Jiyon Puspitasari and Al-Qodar Purwo Sulistyono, *History Abstrak, Jurnal Hukum*, 2022, II.

mereka dapat yakni gaji di bawah UMK Bangkalan.

Hubungan antar subjek hukum yang terjalin di tempat percetakan yakni pemberi kerja atau owner percetakan dengan pekerja. Seseorang yang menawarkan jasa atau tenaganya kepada owner percetakan, guna menyelesaikan pekerjaan atau apapun yang menjadi bagian dari percetakan itu sendiri, seperti halnya kasir, admin, operator, editing ataupun desain dan juga mengerjakan penjilidan buku, hardcover, softcover, spiral dan lain sebagainya.

Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja yang terjalin antara dua subjek hukum ini dilakukan tanpa perjanjian tertulis, dalam artian hanya kesepakatan secara lisan antara pekerja dan pemberi kerja yang didalamnya berisikan perjanjian, tugas tugas pekerja, aturan yang harus ditepati dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan serta gaji yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Seperti yang disampaikan oleh Syamsul Arif, owner percetakan FIX Print sebagai berikut:

“Perjanjian kerja atau kontrak kerja yang kami lakukan dengan pekerja tanpa perjanjian tertulis. Dalam hal ini hanya kesepakatan secara lisan antara dua subjek hukum yakni pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha yang didalamnya berisikan kewajiban masing-masing subjek hukum, seperti gaji/upah, tugas tugas pekerja, aturan-aturan yang harus ditepati dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja dan pengusaha memenuhi hak pekerjaanya. Dengan demikian kesepakatan lisan ini menjadi kepastian hukum tersendiri bagi pekerja, dimana pekerja bisa meminta haknya ketika kewajiban sudah terpenuhi, dalam artian mendapatkan upah. Untuk Hak lainnya seperti perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja kami belum bisa menyediakan asuransi ini, namun sudah ada rencana melaksanakan program ini. Selain itu ditempat kami menyediakan kotak P3K dan jika ada pekerja yang sakit tetap kami support walaupun tidak ada

asuransi, apalagi kecelakaan saat bekerja, itu menjadi tanggung jawab kami. Selain itu juga, kami melakukan transparansi upah diawal agar tidak ada kecemburuan antar pekerja. Selanjutnya kami juga bisa memberi cuti atau izin untuk absen, mengingat pekerja Sebagian ada yang masing menjadi mahasiswa dan di fase mengerjakan tugas akhir, tentunya prioritas utama pekerja ada untuk menyelesaikan tugas akhirnya terlebih dahulu”.

Sementara owner percetakan KOPMA Nurul Amalia menjelaskan sebagai berikut:

“Perjanjian kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha dilakukan secara lisan. Kontrak kerja didalamnya berisikan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pekerja, hak pekerja, fasilitas yang disediakan serta gaji/upah yang akan diterima setiap bulanya. Mengenai jaminan kesehatan, kecelakaan kerja tidak menjadi tanggung jawab kami, karena tidak ada asuransi khusus mengenai hal itu, pekerja harus hati-hati dalam bekerja, mengikuti SOP yang berlaku jika tidak mau celaka. Untuk pengajuan cuti kami bisa berikan apabila memang dibutuhkan dengan alasan yang dapat kami terima”.

Adi Waluyo selaku owner percetakan ACC Digital Printing juga menjelaskan:

“Perjanjian kerja dilakukan secara lisan sebagai kesepakatan kerja, kesepakatan kerja ini dilakukan pada saat pekerja setuju untuk bekerja di tempat ini (ACC Digital Printing), dalam kesepakatan tersebut dijelaskan tentang tugas dan kewajiban pekerja selama bekerja tak lupa dengan upah/gaji yang diterima setiap bulanya. Untuk perlindungan lainnya seperti jaminan Kesehatan, kami belum bisa membantu, Oleh karena itu ketika ada pekerja yang sakit, kami sarankan agar izin tidak masuk kerja. Sementara untuk kecelakaan kerja, selama masih mengikuti peraturan ACC, maka kami siap membantu, namun kami tidak bertanggung jawab sepenuhnya karena kami tidak memberikan asuransi tersebut. Untuk pengajuan cuti

kami bisa berikan apabila memang dibutuhkan dengan alasan yang dapat kami terima dan sifatnya mendesak”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa owner percetakan di desa Telang, diperoleh data bahwa perjanjian kerja atau kontrak kerja yang dilaksanakan dalam kegiatan percetakan dilakukan secara lisan dalam bentuk kesepakatan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Hasil wawancara dengan saudara Muhamad Dannie menjelaskan bahwa tidak ada perjanjian tertulis antara dirinya dengan percetakan tempatnya bekerja. Dengan begitu pengusaha tidak terlalu memperhatikan kewajiban terhadap pekerja, sehingga para pekerja juga berusaha memenuhi kewajiban-kewajibannya sendiri dalam bekerja.

Sedangkan Maulida menjelaskan tempatnya bekerja tidak memberikan jaminan kesehatan BPJS dan jaminan kecelakaan, maka hak-hak belum terpenuhi semuanya. Selanjutnya saudara Maulida menjelaskan bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh percetakan tempat ia bekerja yang pertama, memberikan upah/gaji setiap bulannya yang menjadi kewajiban dari Perusahaan dilakukan dengan baik, yang kedua setiap pekerja tidak dapat mengajukan cuti kecuali hal penting dan mendesak, ketiga tidak mendapat jaminan kesehatan kerja karena bagi pemilik percetakan itu bukan tanggung jawab percetakan.

Jika seorang pekerja merasa hak-haknya dilanggar, maka ia dapat mengajukan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan atau ke pengadilan. Pemerintah juga berperan penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Pemerintah dapat melakukan pengawasan terhadap pemberi kerja atau perusahaan untuk memastikan bahwa

pemberi kerja atau perusahaan telah menerapkan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Pemerintah juga dapat memberikan bantuan hukum kepada pekerja yang membutuhkan.

Ketika pemberi kerja menawarkan upah kepada pekerja, mereka biasanya berfokus pada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan mereka dan besaran upah yang didapat. Ini termasuk kualifikasi, lokasi pekerjaan, ukuran perusahaan, industri dan paket kompensasi secara keseluruhan.¹⁸ Demikian juga termasuk jam kerja, hari libur dan pengalaman pelatihan untuk tumbuh dan berkembang serta fasilitas-fasilitas yang diberikan juga mempengaruhi besaran upah yang diberikan.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha percetakan di Telang kepada pekerja untuk menjamin hak-haknya pekerja atau buruh adalah sebagai berikut:

a. Upah

Selain mengikuti standar pengupahan yang ditetapkan oleh gubernur dapat juga menggunakan cara yang ke dua yakni pada Pasal 90B ayat (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan pekerja/ Buruh di Perusahaan”, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah selanjutnya disebut UMKM.¹⁹ Upah untuk UMKM di Indonesia tidak boleh lebih rendah dari 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 36 ayat

¹⁸ Claudia Yosol, Tundjung Herning Sitabuana Payung Hukum Terhadap Asas Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorer, and Tundjung Herning Sitabuana, *PAYUNG HUKUM TERHADAP ASAS KEADILAN UPAH TENAGA KERJA GURU HONORER*.

¹⁹ Holy Ichda Wahyuni, Achmad Hariri, and Ifan Pratama, *TAMBAKSARI SURABAYA*, 2022, vi <<http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/abadimas>>.

(2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Jumlah konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dapat diperoleh dari data Badan Pusat Statistik selanjutnya disebut BPS.²⁰ Data ini merupakan data gabungan dari konsumsi makanan dan non-makanan. Lanjut garis kemiskinan di tingkat provinsi merupakan data yang dikeluarkan oleh BPS, yang mana merupakan total pengeluaran minimum yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup seseorang.

Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, terutama dalam hal pengupahan, mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja.²¹ Hasil wawancara di percetakan FIX Print, KOPMA dan ACC Digital Printing, dijelaskan bahwa upah/gaji yang didapat setiap bulanya rata-rata Rp1.000.000-, dengan ketentuan apabila pendapatan melebihi target dalam satu bulan, maka pekerja mendapatkan bonus tergantung kelebihan yang diperoleh.

b. Hak Cuti

Pemberi kerja wajib memberikan waktu istirahat dan waktu cuti kepada pekerja seperti pada pasal 79 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain diatur dalam UU Ketenagakerjaan, hak cuti karyawan juga dapat diatur dalam perjanjian kerja atau tertulis di kontrak kerja, peraturan perusahaan tempat bekerja, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini

tercantum dalam pasal 79 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan ini memberikan keleluasaan baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh dalam mengatur pelaksanaan cuti tahunan sesuai kebutuhan dan kesepakatan para pihak. Cuti tahunan dapat dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Ketentuan ini tidak boleh dikurangi, karena merupakan hak pekerja/buruh berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Misalnya, pengusaha tidak diperbolehkan mengurangi jangka waktu cuti tahunan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu 12 hari kerja bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama satu tahun.

Hasil wawancara dari saudari Maulida menjelaskan, perlindungan hukum yang didapat dari percetakan tempat ia bekerja yang pertama, memberikan upah/gaji setiap bulanya yang menjadi kewajiban dari Perusahaan dilakukan, walaupun di Pasal 90B membolehkan menyimpang dari UMK, namun upah di percetakan sangat jauh dari nilai UMK, yang kedua setiap pekerja tidak dapat mengajukan cuti kecuali hal penting dan mendesak.

Dari paparan di atas menjadi jelaslah bahwa perjanjian atau kontrak kerja yang diberlakukan di percetakan tidak tertulis, perlindungan hukumnya tetap ada berupa pemberian gaji/upah setiap bulan yang menjadi kewajiban dari perusahaan telah dilakukan dengan baik.

²⁰ Agus Supriyo, Luluk Latifah, and Muridah Isnawati, 'Pendampingan Legalitas Usaha Perlindungan Hukum Bagi UMKM Di Mitra PCM Gunung Anyar Surabaya Hingga Penerbitan Nomor Induk Berusaha (NIB)', *Borobudur Journal on Legal Services*, 4.1 (2023), 44–52 <<https://doi.org/10.31603/bjls.v4i1.8558>>.

²¹ Pelatihan Manajemen Dan Produksi Untuk Meningkatkan Usaha Para Purna Tenaga Kerja Wanita Di Solokuro Lamongan Mochamad Mochklas and Achmad Hariri, *SNHRP-II UNIPA Surabaya* <<http://snhrp.unipasby.ac.id/>>.

c. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perlindungan keselamatan kerja adalah upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja yang dapat menimbulkan kerugian fisik, materi, dan psikologis bagi tenaga kerja. PP Nomor 50 tahun 2012 tentang kesehatan dan keselamatan kerja, Dalam Pasal 1 ayat (2) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja. Bertujuan menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, serta mencegah terjadinya kecelakaan dalam lingkungan kerja pekerja, sehingga dapat bekerja dengan aman dan nyaman serta meningkatkan produktifitas.²²

Hasil wawancara dari ketiga owner percetakan bahwa ditiga tempat tersebut tidak mendapatkan perlindungan hukum berupa kesehatan dan keselamatan kerja, karena bagi mereka hal tersebut diluar tanggung jawab mereka. Mereka berpedoman jika mengikuti SOP yang berlaku maka tidak akan celaka atau hal-hal yang buruk lainnya.

d. Perlindungan Waktu kerja

Pelaksanaan jam kerja dapat dilakukan dengan cara yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja. Namun, jika tidak ada

kesepakatan, maka pengusaha harus mengikuti ketentuan yang berlaku di peraturan perundang-undangan. Jam kerja normal di Indonesia adalah 7 dan/atau 8 jam sehari, tergantung pada jumlah hari kerja dalam seminggu. Pekerja dapat bekerja lembur paling banyak 4 jam dalam sehari dan seminggu 18 jam. Ketentuan Cipta Kerja Pasal 77

Hasil wawancara dengan Syamsul Arif owner FIX Print, "bahwa batas oprasional (buka-tutup) dari hari senin - hari jumat buka mulai dari jam 06.00 - 23.00, dengan membagi menjadi dua shift. Pertama jam 06.00 - 14.00 terkadang sampai jam 15.00 menyesuaikan sama kerjaan dan shift kedua jam 13.00 - jam 23.00 kadang lebih sampai dini hari. Sabtu minggu kerja setengah hari (kerja santai) dengan total kerja dalam seminggu 5 hari kerja, kisaran 40 jam kerja."

Hasil wawancara dengan Nurul Amalia owner KOPMA, "bahwa batas oprasional (buka-tutup) dari hari senin - hari jumat, dari mulai jam 08.00 - 16.00, total kerja dalam seminggu 5 hari kerja kisaran 40 jam."

Hasil wawancara dengan Adi Waluyo owner ACC Digital Printing, "bahwa batas oprasional (buka-tutup) dari hari senin - hari minggu buka mulai dari jam 08.00 - 23.00, dengan membagi menjadi dua shift. Pertama jam 08.00 - 15.00 dan kedua jam 15.00 - jam 23.00 dan sabtu minggu kerja, pekerja boleh ambil sabtunya atau minggunya (libur 1 hari) yang

²² S Sokhib, 2018 *JUSTISI Aspek Hukum Atas Tuntutan Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan*.

penting 7 jam dengan total kerja dalam seminggu 6 hari kerja kisaran 42 jam.”

Dengan demikian dalam pengelolaan jam kerja ketiga percetakan ini, yakni FIX Print, KOPMA dan ACC Digital Printing sudah termasuk sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

B. Alasan Pekerja Percetakan Bertahan Meski Mendapat Upah di bawah Upah Minimum Kabupaten

Setiap pekerja berhak mendapat haknya termasuk upah, sebagai imbalan atas suatu jasa yang dilakukan baik sebelum atau sesudah demi memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya.²³ Upah sendiri merupakan bentuk bayaran dari seseorang sebagai bentuk balasan atas jasa yang dilakukan oleh seseorang. Singkatnya hasil dari akibat suatu perbuatan pelaku.

Dalam hal ini, upah sebagai hal yang penting dari pekerjaan, merupakan salah satu unsur pelaksana dari hubungan industrial, namun terkadang masih kurang sesuai dengan semestinya, pekerja tidak mendapat hak sepenuhnya dari si pemberi kerja, baik berupa upah yang di bawah standart pengupahan maupun perlindungan hukum bagi pekerja lainnya. Seperti pekerja pada percetakan di wilayah Telang, Kab. Bangkalan.

Hasil observasi dan wawancara diatas dapat dirumuskan, pelaksanaan beberapa percetakan memberikan upah di bawah upah minimum kabupaten, yang mana mendapat upah di bawah standart pengupahan, namun pekerja tetap bertahan (komitmen bekerja) dan lapang dada atas upah yang didapat dari pemberi kerja. Hasil wawancara dari ketiga pekerja percetakan. Menurut sulaiman “selain upah, yang

menjadi alasan bekerja di tempat ini yakni menambah pengalaman dan pengetahuan dalam ruang lingkup dunia kerja, serta dapat mempelajari skil baru”. Menurut Mualida “alasan tetap bertahan meski upah kecil karena susah mencari kerja dan tidak yakin kalau keluar dari tempat ini bisa mendapat pekerjaan lagi”. Menurut Muhamad Dannie “alasan tetap bertahan karena sudah nyaman dengan lingkungan kerja dan malas beradaptasi di lingkungan baru. Toh tidak ada tanggunga jadi gapap upah segini”. Dari hasil wawancara dengan pekerja percetakan dapat dirumuskan beberapa faktor pendukung terkait bertahannya pekerja atas upah di bawah standart pengupahan:

- a. Faktor Ekonomi, Sulitnya mencari kerja karena lapangan perja yang menyempit dan tenaga kerja setiap tahunnya bertambah.
- b. Faktor Kenyamanan, sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan mungkin enggan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.
- c. Faktor Keamanan, Pekerja merasa aman sudah memiliki pekerjaan meski pendapatan terbilang kecil, juga khawatir kehilangan pekerjaan jika pindah ke tempat lain.
- d. Faktor Ketidakpastian, Pekerja mungkin merasa tidak yakin apakah mereka akan menemukan pekerjaan lain yang lebih baik.

Mengetahui hal ini pekerja memilih untuk bertahan meski gaji tidak sesuai dengan standart yang diberikan oleh pemerintah. Pada akhirnya, keputusan untuk bertahan atau pindah kerja adalah keputusan pribadi yang harus diambil oleh masing-masing pekerja. Pekerja harus mempertimbangkan faktor-faktor yang ada, baik faktor ekonomi, kenyamanan, keamanan, maupun ketidakpastian.

²³ Mei Rahmat Syah, Elisabet Ndruru, and Padrisan Jamba, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA*

KESIMPULAN

1. Penting memiliki peraturan perundang-undangan yang cukup lengkap, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, seperti UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja belum sepenuhnya berjalan efektif. Masih banyak yang belum terpenuhi hak-hak dari pekerja itu sendiri, seperti hak atas upah, cuti dan jam kerja serta keselamatan kerja.
2. Pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha percetakan di Telang kepada pekerja untuk menjamin hak-haknya pekerja belum sepenuhnya diterapkan. Kontrak kerja atau perjanjian kerjanya masih lisan atau tidak tertulis. Perjanjian kerja yang dilakukan ketiga percetakan tersebut belum memberikan perlindungan hukum terkait pengupahan, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan pekerja. meski perlindungan waktu kerja sudah sesuai dengan hukum yang berlaku, perlindungan hukum lainnya belum diterapkan.
3. Meski ada perlindungan hukum terhadap pekerja, hal itu tidak berperan penting dalam pengambilan keputusan pekerja. Alasan pekerja tetap bertahan meski mendapat upah di bawah standart pengupahan yakni sulitnya mencari kerja, karena lapangan kerja yang menyempit dan tenaga kerja setiap tahunnya bertambah. Selain itu juga pekerja enggan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan juga berhenti kerja dengan niat mencari pekerjaan baru tidak menjamin mereka akan menemukan pekerjaan lain yang lebih baik.

Pada akhirnya, keputusan untuk bertahan dengan upah yang di bawah standart atau pindah tempat kerja adalah keputusan pribadi yang harus diambil oleh masing-masing pekerja.

SARAN

1. Dalam hubungan kerja seharusnya saling menguntungkan, untuk mencapai keharmonisan hubungan kerja. namun terkadang ada beberapa pertimbangan yang menyebabkan upah pekerja dibawah *standart*. Untuk itu pekerja harus meningkatkan keterampilan dan keahlian diri, seperti mengikuti seminar dan pelatihan karir, atau bisa membuka usaha sendiri dengan meninjau peluang usaha.
2. Untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan tentang cara pekerja mendapatkan haknya secara utuh dan tidak menimbulkan resiko kehilangan pekerjaan jika melapor ke dinas ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afidah, Wiwik, *PERLINDUNGAN KONSUMEN TERKAIT PEREDARAN PRODUK IMPOR TANPA LABEL HALAL DI INDONESIA* Anang Dony Irawan
- Agishintya, Chika, and Siti Hajati Hoesin, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM*
- Amelia, Safrilla Dita, and Ramadhanti Darma Tiara, ‘Analisis Penetaan UMP/UMK Tahun 2022 Terhadap Kesejahteraan Buruh Di Provinsi Jawa Barat (Study Kasus Di PT.Gunung Salak Sukabumi, Jawa Barat)’, *SENAKOTA–Seminar Nasional Ekonomidan Akuntans*, 2022, 282
- Ariana Fajriati, Rafika, Edith Ratna, and Anggita Doramia Lumbanraja Program Studi Magister Kenotariatan, ‘Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)’, *NOTARIUS*, 14 (2021)
- Balqist, Jasmine, Asep Muhamad Ramdan, and Resa Nurmala, *DAMPAK TEKANAN PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TOXIC TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 2023, XIII
- Ichda Wahyuni, Holy, Achmad Hariri, and Ifan Pratama, *TAMBAKSARI SURABAYA*, 2022, VI <<http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/abadimas>>
- INDAH UMAYYA, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Menurut Hukum Positif Indonesia* (mataram, 2023)
- Irhamil Haqqi Al Irsyad, Rahadian, Anang Dony Irawan, Fakultas Hukum, and Universitas Muhammadiyah Surabaya, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KONSUMEN JUAL BELI ONLINE ATAS BARANG TIDAK SESUAI*
- Jiyan Puspitasari, Rahmadany, and Al-Qodar Purwo Sulisty, *History Abstrak*, *Jurnal Hukum*, 2022, II
- Manajemen Dan Produksi Untuk Meningkatkan Usaha Para Purna Tenaga Kerja Wanita Di Solokuro Lamongan Mochamad Mochklas, Pelatihan, and Achmad Hariri, *SNHRP-II UNIPA Surabaya* <<http://snhrp.unipasby.ac.id/>>
- Nurlaily, Novy Yandari, and Agus Supriyo, ‘Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Kasus Pencemaran Lingkungan Hidup’, *Media of Law and Sharia*, 3.3 (2022), 255–69 <<https://doi.org/10.18196/mls.v3i3.14384>>
- Pamungkas, Tareq Jati, and Achmad Hariri, ‘Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State’, *Media of Law and Sharia*, 3.4 (2022), 270–83 <<https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.15198>>
- Rokilah, Rokilah, ‘The Role of the Regulations in Indonesia State System’, *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 4.1 (2020), 29–38 <<https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v4i1.2216>>
- Sami an, Sami an, and Satria Unggul Wicaksana Prakasa, ‘Analisis Politik Hukum Pengaruh Oligarki Dan Budaya Korupsi Di Kabupaten Bangkalan’, *Media of Law and Sharia*, 2.4 (2021), 329–45 <<https://doi.org/10.18196/mls.v2i4.11737>>
- Sokhib, S, 2018 *JUSTISI Aspek Hukum Atas Tuntutan Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan*
- Supriyo, Agus, Luluk Latifah, and Muridah Isnawati, ‘Pendampingan Legalitas Usaha Perlindungan Hukum Bagi UMKM Di Mitra PCM Gunung Anyar Surabaya Hingga Penerbitan Nomor Induk Berusaha (NIB)’, *Borobudur Journal on Legal Services*, 4.1 (2023), 44–52 <<https://doi.org/10.31603/bjls.v4i1.8558>>
- Susila, F C, Adiyanta Bagian Hukum, and Administrasi Negara, *Hukum Dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris*, *Online Administrative Law & Governance Journal*, 2019, II
- Syah, Mei Rahmat, Elisabet Ndruru, and Padrisan Jamba, *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF HUKUM DI INDONESIA*

- , *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF HUKUM DI INDONESIA*
- Umayya, Indah, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Menurut Hukum Positif Indonesia', *Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 2023, 31–41
- Yosal, Claudia, Tundjung Herning Sitabuana Payung Hukum Terhadap Asas Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorer, and Tundjung Herning Sitabuana, *PAYUNG HUKUM TERHADAP ASAS KEADILAN UPAH TENAGA KERJA GURU HONORER*