
PENGHAPUSAN SANKSI PIDANA SEBAGAI UPAYA TERAKHIR (ULTIMUM REMEDIUM) TERHADAP PELANGGARAN HAK BURUH OLEH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Fauzan Ramon

E-mail: fauzanramon2212@gmail.com ,Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam Banjarmasin

ABSTRACT

The regulation of criminal provisions in the field of employment and the regulation of criminal sanctions that accompany it as the last effort to enforce and protect the law or called the ultimum remedium. Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law Many changes and deletes provisions in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower related to several obligations for companies to fulfill labor rights that are classified as criminal acts in the field of labor and remove the provisions of sanctions so that labor rights are considered unprotected. One of them is to remove the criminal provisions of Article 167 and the criminal provisions in Article 184.

The purpose of this study is to analyze and measure laws and regulations in the field of employment in an effort by the government to provide protection for labor rights in employment relations with the Company and to find out and identify the conception of criminalization as the ultimum remedium in an effort to provide legal protection for labor rights.

The research method used in this study is normative legal research, namely document study, which uses legal sources in the form of laws and regulations, legal theories, and the opinions of legal experts

The results of the research in this study show that the labor rights regulation in the job creation law that removes the provisions of severance rights for workers due to termination of employment caused by entering retirement age by employers which is then regulated through government regulations there is a reduction in the value of severance pay that should be received by workers so that it is detrimental to workers who have entered retirement age and the concept of criminalization as a last resort (ultimum remedium) to provide legal protection for labor rights in the provisions of the Labor Law does not have a detrimental effect on workers if applied or in other words does not eliminate obligations to the Company/Employer in the civil or administrative legal environment and even has a positive role if the civil or administrative legal sanctions do not work, then criminal sanctions can be used as a last resort in terms of providing protection of rights However, in the Job Creation Law, some of the prohibitions and accompanying criminal provisions were removed, such as provisions related to severance pay rights for workers who have been terminated for the reason of entering retirement age.

Keywords: Protection, Rights, Labor.

ABSTRAK

Pengaturan ketentuan pidana di bidang ketenagakerjaan dan pengaturan sanksi pidana yang menyertainya sebagai upaya penegakan dan perlindungan hukum terakhir atau disebut dengan *ultimum remedium*. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang banyak merubah dan menghapus ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait beberapa kewajiban bagi perusahaan untuk pemenuhan hak buruh yang tergolong tindak pidana di bidang ketenagakerjaan beserta menghapus ketentuan sanksinya sehingga dianggap tidak dilindunginya hak buruh. Salah satunya adalah menghapus ketentuan pidana Pasal 167 dan ketentuan pidana di Pasal 184.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan terhadap hak buruh dalam hubungan kerja dengan Perusahaan ditinjau dari konsepsi pemidanaan sebagai *ultimum remedium* dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap hak buruh.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yaitu studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, teori hukum, dan pendapat para ahli hukum

Hasil Penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Regulasi hak buruh dalam undang-undang cipta kerja yang menghapus ketentuan hak pesangon bagi buruh akibat pemutusan hubungan kerja yang disebabkan memasuki usia pensiun oleh pengusaha yang kemudian diatur melalui peraturan pemerintah terdapat pengurangan nilai pesangon yang semestinya diterima oleh buruh sehingga merugikan bagi buruh yang telah memasuki usia pensiun dan Konsep pemidanaan sebagai sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak buruh di dalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan tidak memiliki pengaruh merugikan bagi buruh jika diterapkan atau dengan kata lain tidak menghilangkan kewajiban terhadap Perusahaan/Pengusaha dalam lingkungan hukum perdata atau administratif bahkan mempunyai peran yang positif jika sanksi hukum perdata atau administratif tidak berfungsi maka dapat digunakan sanksi pidana sebagai upaya terakhir dalam hal memberikan perlindungan terhadap hak buruh akan tetapi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja sebagian larangan dan ketentuan pidana yang menyertainya dihapus seperti ketentuan terkait dengan hak pesangon bagi buruh yang di putus hubungan kerjanya karena alasan memasuki usia pensiun.

Kata Kunci: Perlindungan, Hak, Buruh.

PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap buruh dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap buruh terkait hubungan kerja dengan Perusahaan sebagaimana amanat dari UUD 1945 di Pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” selanjutnya juga terdapat di Pasal 28D ayat (2) bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi”.

Selanjutnya di dalam Pasal 28I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa, “hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun, hal ini juga dapat dikaitkan dengan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia ini juga merupakan bagian dari perlindungan terhadap hak asasi manusia, karena manusia, sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketaqwaan dan penuh tanggung jawab untuk kesejahteraan umat manusia, oleh pencipta-Nya dianugerahi hak asasi untuk menjamin keberadaan harkat dan martabat kemuliaan dirinya serta keharmonisan lingkungannya sama halnya dengan tenaga kerja Indonesia yang dijamin perlindungan atas hak asasi oleh Negara sebagaimana diatur di dalam konstitusi Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) serta Pasal 28I ayat (1) UUD 1945 sebagaimana Penulis sebutkan di atas.

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati,

dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Atas dasar ketentuan di dalam Konstitusi tersebut Pemerintah secara khusus mengatur tentang perlindungan terhadap hak buruh ini dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang sekarang diganti oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Dalam penelitian terhadap pengaturan tentang hak buruh ini Penulis memfokuskan kepada ketentuan pidana di bidang ketenagakerjaan dan pengaturan sanksi pidana yang menyertainya sebagai upaya penegakan dan perlindungan hukum terakhir atau disebut dengan *ultimum remedium*. Seperti di ketahui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang banyak merubah dan menghapus ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait beberapa kewajiban bagi perusahaan untuk pemenuhan hak buruh yang tergolong tindak pidana di bidang ketenagakerjaan beserta menghapus ketentuan sanksinya sehingga dianggap tidak dilindunginya hak buruh. Salah satunya adalah menghapus ketentuan pidana Pasal 167 dan ketentuan pidana di Pasal 184 yang sebelumnya berbunyi:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Adapun bunyi Pasal 167 yang dihapus tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan

pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan melihat ketentuan di atas artinya terdapat pengurangan terkait perbuatan yang digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan dalam hal tidak dipenuhinya hak buruh oleh pengusaha terkait uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 167 ayat (5) bahwa:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Dengan dihapusnya Pasal 167 ayat (5) dan ketentuan pidana yang menyertainya pada Pasal 184 terhadap pelanggaran di Pasal 167 ayat (5) oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebabkan ada hak buruh yang tidak dilindungi karena tidak adanya pengaturan sebagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dan tidak adanya sanksi pidana terhadap Perusahaan. Selain itu juga terdapat beberapa perubahan di dalam ketentuan pidana yang lain akibat dihapusnya beberapa pasal di dalam undang-undang ketenagakerjaan sehingga sanksi pidana terhadap bentuk pelanggaran tersebut dihilangkan seperti perubahan pada Pasal 185, Pasal 186, Pasal 187, dan Pasal 188 oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan memperhatikan uraian di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGHAAPUSAN SANKSI PIDANA SEBAGAI UPAYA TERAKHIR (*ULTIMUM REMEDIUM*) TERHADAP PELANGGARAN HAK BURUH OLEH UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA”**

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif. Penelitian Hukum Normatif adalah penelitian hukum yang mengkaji persoalan hukum dari sudut pandang ilmu hukum secara mendalam terhadap norma hukum yang dibentuk.¹ Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.”² Suatu penelitian normatif

¹ M. Hadin Muhjad and Nunuk Nuswardani, 2012, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, Yogyakarta: Genta Publishing, hlm.12.

² Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 118.

tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.³

Sifat Penelitian yang dilakukan adalah bersifat penelitian preskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu. Penelitian preskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan masalah sesuai dengan keadaan atau fakta yang ada.⁴ Dikatakan preskriptif adalah karena hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran atau merumuskan masalah yang ada serta mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum menurut Philipus M Hadjon 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 yang lainnya. Berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.⁶ Adapun pengertian Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁷

³ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, hlm. 29.

⁴ H. Salim HS Dan Erlies Septiana Nurbani, 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 9

⁵ *Ibid*

⁶ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: PT Bina Ilmu, hlm. 25.

⁷ Satjipto Rahardjo, 2014. *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya, hlm.74.

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum *Preventif*, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b. Perlindungan Hukum *Represif*, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur, yaitu:⁸

- a. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*)
- d. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*)

Dalam kaitannya bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Pemerintah kepada warga negara dalam kaitannya perlindungan terhadap buruh yang bersifat perlindungan hukum *preventif* dapat Penulis artikan terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya di dalam Pasal 81 pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Dalam Undang-Undang sebagaimana Penulis sebutkan diatas juga diatur perlindungan hukum *Represif* berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang

⁸ Ishaq, 2009. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 43.

diberikan jika hal tersebut melanggar hak seseorang atau tidak melaksanakan kewajiban atau melakukan apa yang dilarang sehingga terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran sebagaimana telah diatur di dalam ketentuan undang-undang tersebut di atas.

Perlindungan hukum kepada buruh menjadi kewajiban pemerintah terhadap pelaksanaan hak-hak warga negara sebagaimana telah diatur melalui konstitusi Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kemudian Pasal 28D UUD 1945 di ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dengan memperhatikan ketentuan dari amanat konstitusi di atas yang Penulis uraikan merupakan dasar hukum sebagai acuan pemerintah dalam mengatur bidang sektor ketenagakerjaan baik dari segi pembentukan peraturan perundang-undangan turunannya untuk memberikan perlindungan hukum dalam hubungan ketenagakerjaan baik kepada pemberi kerja maupun ke penerima kerja.

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “*buruh adalah tulang punggung perusahaan*”⁹, buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya buruh perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat,

⁹ Wijono Prodjodikoro, 1983. *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Sumur Bandung, hlm. 20.

maka perlu dilakukan pemikiran agar buruh dapat dipenuhi haknya termasuk dalam perlindungan oleh pemerintah terhadap pemenuhan upah sebagai kewajiban dari perusahaan.

Perlindungan terhadap buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁰

Formalisasi perlindungan buruh dalam menjamin hak-hak dasar buruh ke dalam bentuk perundang-undangan haruslah berlandaskan pada prinsip sebagaimana menurut Prof. Iman Soepomo: “Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”¹¹ Tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha.¹² Himpunan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis maka secara garis besar bentuk dan aturan hukum perburuhan meliputi dua kaedah hukum perburuhan yaitu kaedah otonom dan kaedah heteronom.¹³

Kaedah otonom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Bentuk kaedah otonom disini meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.¹⁴ Kaedah heteronom

¹⁰ Zaeni Asyhadie, 2008. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 83.

¹¹ Iman Soepomo, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, hlm. 3

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*, hlm.10.

¹⁴ *Ibid.*

adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat diluar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan disini adalah pemerintah.¹⁵

Oleh karena itu bentuk kaedah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah. Penyimpangan dimungkinkan dengan syarat bahwa penyimpangan tersebut mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai ketentuan dalam kaedah heteronom. Hal yang dimaksudkan penyimpangan tersebut adalah diperbolehkan asal lebih menguntungkan pekerja.¹⁶

Jaminan perlindungan atas hak buruh tersebut kemudian diatur oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah sebagian dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Perlindungan terhadap buruh di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 6 bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kemudian diatur lebih lanjut terkait dengan perlindungan terhadap buruh anak, buruh penyandang cacat, buruh Perempuan, waktu kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja, pengupahan, kesejahteraan.

Dalam hal tindak pidana ketenagakerjaan merujuk pada pelanggaran terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan yang bisa mengakibatkan sanksi pidana bagi pelakunya.¹⁷

Setiap tindakan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruh yang

¹⁵ *Ibid*, hlm.11.

¹⁶ *Ibid*.

¹⁷ Mario, Mompang L Panggabean dan Binoto Nadapdap, "Politik Hukum Pidana dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan" (2021) 7: *Special Issue Jurnal Hukum To-ra*, 192-205.

menyebabkan kerugian baik secara materiil maupun non materiil, dan tidak disetujui oleh masyarakat dapat dianggap sebagai tindak pidana yang bisa dikenakan sanksi hukum. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, terutama pekerja atau buruh, serta untuk mencegah tindak pidana terhadap mereka, pemerintah mengambil langkah dengan menggunakan hukum pidana. Ini dilakukan dengan menerbitkan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan yang mengatur dan melindungi hak-hak serta kewajiban pekerja/buruh. Peraturan ini mencakup ketentuan-ketentuan pidana seperti pidana administratif, denda, kurungan, dan penjara, dengan diterbitkannya peraturan-peraturan tersebut tentu diharapkan dapat menimbulkan efek jera dan membantu dalam upaya agar tidak terjadi tindak pidana di sektor ketenagakerjaan.¹⁸

Menurut sugeng santoso bahwa Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami sejumlah perubahan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam ketentuan pidana terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Terdapat 6 pasal yang diubah, 7 pasal yang dihapus dan 3 pasal yang ditambahkan. Meskipun terdapat modifikasi terhadap beberapa pasal dan penambahan pasal-pasal baru, namun secara umum pola pemidanaan yang digunakan masih mengacu pada undang-undang sebelumnya, yakni undang-undang ketenagakerjaan. Analisis terhadap perubahan ini menunjukkan bahwa tidak ada perubahan signifikan dalam karakteristik pidana yang diterapkan dalam regulasi baru ini. Jenis tindak pidana dalam undang undang ketenagakerjaan dibagi menjadi dua yaitu, tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Dalam ketentuan pidana ketenagakerjaan hanya menggunakan tiga jenis pidana dari beberapa jenis pidana pokok yang ada di KUHP, yaitu pidana penjara, pidana kurungan

¹⁸ Aristo Prima, “Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)” (2016) *Junal Mercatoria* Volume 9:2, hlm, 154-167.

dan pidana denda. Pola pemidanaan yang digunakan dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu pola tunggal dan pola alternatif-kumulatif dan diatur pidana minimum khusus.¹⁹

Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, yang memuat perubahan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan turut juga merubah ketentuan dari tindak pidana perburuhan, hal ini dengan dihapusnya Pasal 167 dan ketentuan pidana di Pasal 184 yang sebelumnya berbunyi:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Adapun bunyi Pasal 167 yang dihapus tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹⁹ Sugeng santoso, "Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti undang undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta Kerja menjadi undang-undang", *Jurnal: Jatiswara*, (Vol. 39 No. 2 Juli 2024);

- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ti-dak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Artinya terdapat pengurangan terkait bentuk pidana di bidang ketenagakerjaan dalam hal tidak dipenuhinya hak buruh oleh pengusaha terkait uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 167 ayat (5) bahwa:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Dengan dihapusnya Pasal 167 ayat (5) dan ketentuan pidana yang menyertainya pada Pasal 184 terhadap pelanggaran di Pasal 167 ayat (5) oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebabkan ada hak buruh yang tidak dilindungi karena tidak adanya pengaturan sanksi pidana kepada Perusahaan. Selain itu juga terdapat beberapa perubahan di dalam ketentuan pidana akibat dihapusnya beberapa Pasal di dalam undang-undang ketenagakerjaan sehingga sanksi pidana terhadap bentuk pelanggaran tersebut dihilangkan, seperti Penulis sebutkan di atas yaitu perubahan pada Pasal 185, Pasal 186, Pasal 187, dan Pasal 188 oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Undang-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat Penulis uraikan beberapa bentuk tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang dihapus oleh Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.
2. Pengusaha tidak membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak.
3. Melarang buruh atau memberi sanksi kepada buruh akibat mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
4. Melarang buruh atau memberi sanksi kepada buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
5. Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja tidak memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Bagi lembaga Pelatihan Kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Dengan demikian penghapusan sebagian unsur tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sebagaimana tersebut di atas padahal pemuatan unsur ini penting sebagai bentuk perlindungan hukum *Represif* berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut melanggar hak seseorang atau tidak melaksanakan kewajiban atau melakukan apa yang dilarang sehingga terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran sebagaimana telah diatur di dalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

Sanksi pidana dalam hukum ketenagakerjaan dapat diterapkan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) menentukan bahwa sanksi pidana adalah senjata pamungkas terakhir daripada sanksi-sanksi yang ada seperti sanksi administrasi dan perdata dalam hal

penegakan hukum karena *ultimum remedium* merupakan bagian dari kebijakan legislasi. Penetapan dan penerapan sanksi pidana sebagai *ultimum remedium* baru dilakukan setelah sanksi lain tidak dapat berfungsi. Artinya jika ketentuan sanksi pidana ini dihapuskan maka, apabila terhadap pelanggaran yang dikenakan sanksi administratif dan perdata tidak berfungsi maka tidak dapat lagi digunakan sanksi pidana sebagai upaya terakhir hal ini berakibat tidak dilindunginya hak buruh.

Asas *ultimum remedium* menentukan bahwa sanksi pidana adalah senjata pamungkas terakhir daripada sanksi-sanksi yang ada seperti sanksi administrasi dan perdata dalam hal penegakan hukum karena *ultimum remedium* merupakan bagian dari kebijakan legislasi. Penetapan dan penerapan sanksi pidana sebagai *ultimum remedium* baru dilakukan setelah sanksi lain tidak dapat berfungsi. Dalam ilmu hukum pidana fungsi yang demikian disebut dengan fungsi sekunder atau subsider dari hukum pidana (*secondary or subsidiary function*).²⁰

Pemikiran lain yang mendukung doktrin *ultimum remedium* seperti dikemukakan oleh Roeslan Saleh yang mengatakan bahwa: “dalam semua teori, kembali pikiran kita bahwa kita harus berusaha sedikit mungkin kelakuan yang dinyatakan sebagai delik, dan jika tidak dapat dihindari lagi, suatu kelakuan harus ditetapkan sebagai perbuatan pidana, maka pidana yang minimlah yang ditetapkan sebagai optimal.”²¹

Selain itu jika mengacu kepada Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Dengan melihat ketentuan ini maka

²⁰ Sudarto, 1977. *Hukum dan Hukum Pidana*, Bandung: Alumni, hlm. 30.

²¹ *Ibid.*

pencantuman sanksi pidana dalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan tidak memiliki pengaruh merugikan bagi buruh jika diterapkan atau dengan kata lain tidak menghilangkan kewajiban terhadap Perusahaan/Pengusaha dalam lingkungan hukum perdata atau administratif. Selanjutnya mempunyai peran yang positif jika sanksi hukum perdata atau administratif tidak berfungsi maka dapat digunakan sanksi pidana sebagai upaya terakhir dalam hal memberikan perlindungan terhadap hak buruh.

Menurut Arma Nasrul Mustofa¹ dan Fatma Ulfatun Najicha dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Hak-hak normatif para pekerja adalah hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Omnibus Law pada kenyataannya hanya merugikan masyarakat khususnya kaum buruh. Peraturan ini tidak akan meningkatkan investasi, akan tetapi justru akan menurunkan tingkat kesejahteraan kaum buruh. Pada kenyataannya, masyarakat Indonesia tidak menyukai penyelenggaraan kebijakan *Omnibus Law*. Dapat dikatakan bahwa UU Cipta Kerja atau *Omnibus Law* berimplikasi mengebiri jaminan hak-hak kaum buruh, yang justru hanya menempatkan kaum buruh atau pekerja sebagai pihak yang dieksploitasi pihak majikan atau pengusaha, karena mendasarnya ialah filosofis asas yang melandasi tegaknya UU Cipta lapangan Kerja ini adalah standar berpikir investasi.²² Dengan melihat pendapat tersebut bahwa *Omnibus Law* dan hak hak buruh sangat diperdebatkan.

Disisi lain menurut pendapat Muhammad Zubi bahwa dalam hasil penelitiannya menunjukkan terdapat Kelemahan dari Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dalam mengatur hak-hak normatif tenaga kerja dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah UU Cipta Kerja sangat merugikan pekerja/buruh karena ada banyak

²² Arma Nasrul Mustofa¹ dan Fatma Ulfatun Najicha, Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia, *Jurnal Rontal Keilmuan PKn* Vol.9/No.2/November 2023;

pasal yang saling menghilangkan pasal yang lain, waktu kerja dan lembur lebih panjang, waktu libur dikurangi Upah minimum hilang, perhitungan upah berubah, upah cuti haid dan Melahirkan akan hilang, cuti panjang hilang, PHK sepihak dipermudah, jumlah pesangon dikurangi. Kelebihannya adalah UU Cipta Kerja diharapkan mampu memenuhi kebijakan strategis khususnya melindungi kesejahteraan pekerja karena pekerja merupakan aset vital bagi proses berjalannya perusahaan. Artinya UU Cipta Kerja dapat menjadi payung hukum bagi kesejahteraan pekerja supaya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional.²³

Berdasarkan hal tersebut jika dihubungkan dengan ketentuan penghapusan bentuk tindak pidana dan sanksinya di dalam undang-undang ketenagakerjaan oleh undang-undang cipta kerja, maka menurut Penulis yang dilakukan pemerintah saat ini adalah melemahkan perlindungan terhadap hak buruh.

KESIMPULAN

Konsep pemidanaan sebagai sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak buruh di dalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan tidak memiliki pengaruh merugikan bagi buruh jika diterapkan atau dengan kata lain tidak menghilangkan kewajiban terhadap Perusahaan/Pengusaha dalam lingkungan hukum perdata atau administratif bahkan mempunyai peran yang positif jika sanksi hukum perdata atau administratif tidak berfungsi maka dapat digunakan sanksi pidana sebagai upaya terakhir dalam hal memberikan perlindungan terhadap hak buruh akan tetapi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja sebagian larangan dan ketentuan pidana yang menyertainya dihapus seperti ketentuan terkait dengan hak pesangon bagi buruh yang di putus hubungan kerjanya karena alasan

²³ Muhammad Zubi, dkk, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*), *Jurnal Ilmiah METADATA*, Volume 3 Nomor 3 September 2021;

memasuki usia pensiun. Pemerintah seemestinya tetap mengatur konsep pemidanaan sebagai sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) di dalam undang-undang ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak buruh apabila sanksi hukum perdata atau administratif tidak berfungsi maka dapat digunakan sanksi pidana sebagai upaya terakhir, sehingga diperlukan perubahan pada setiap ketentuan yang mengatur hak buruh di dalam undang-undang ketenagakerja yang memilik aspek hukum perdata dan administratif serta pidana kedepannya harus dilengkapi sanksi dari setiap aspek perdata, administratif serta ketentuan pidana sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada;
- Ishaq, 2009. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika;
- H. Salim HS Dan Erlies Septiana Nurbani, 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Iman Soepomo, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- M. Hadin Muhjad and Nunuk Nuswardani, 2012, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, Yogyakarta: Genta Publishing;
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana;
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: PT Bina Ilmu;
- Satjipto Rahardjo, 2014. *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya;
- Sudarto, 1977. *Hukum dan Hukum Pidana*, Bandung: Alumni

Wijono Prodjodikoro, 1983. *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Sumur Bandung;

Zaeni Asyhadie, 2008. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers;

Jurnal

Aristo Prima, “Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)” (2016) *Jurnal Mercatoria* Vol 9. No 2;

Arma Nasrul Mustofa¹ dan Fatma Ulfatun Najicha, Implikasi terhadap Hak-Hak Buruh dalam Penerapan Omnibus Law di Indonesia, *Jurnal Rontal Keilmuan PKn* Vol.9 No.2;

Sugeng santoso, “Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti undang undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta Kerja menjadi undang-undang”, *Jurnal: Jatiswara*, Vol. 39 No. 2.

Muhammad Zubi, dkk, Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*), *Jurnal Ilmiah METADATA*, Vol 3 No 3;

Mario, Mompang L Panggabean dan Binoto Nadapdap, “Politik Hukum Pidana dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan” (2021) 7: *Special Issue Jurnal Hukum To-ra*, 192-205;

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.