

## Analisis Normatif Pemotongan Upah dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Aziz Rahimy

Universitas Nasional, Jl. Sawo Manila No.61, RT.14/RW.7, Pejaten Bar., Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta  
[azizrahimy.edu@gmail.com](mailto:azizrahimy.edu@gmail.com)

### Abstract

Wages are a fundamental right of workers that not only serve as compensation for work but also aim to ensure a decent standard of living. However, the practice of wage deductions in industrial relations in Indonesia still often causes problems, especially when implemented unilaterally and without a clear legal basis. This study aims to analyze the regulations on wage deductions in Indonesian labor law, examine the principles of wage protection based on international law, and formulate a more equitable regulatory framework. This study employs a normative legal method with a legislative, conceptual, and comparative approach. The findings indicate that while positive law in Indonesia has regulated wage deductions, the regulations are still general and formalistic, thereby leaving space for unilateral interpretation by employers. Furthermore, the absence of a due process mechanism, weak transparency, and a proportionality approach based only on mathematics show a normative gap with international legal principles, particularly ILO Conventions No. 95 and No. 131, which emphasize substantive protection for workers. Therefore, a restructuring of wage deduction regulations is necessary, focusing on strengthening aspects of legality, implementing fair procedural mechanisms, adjusting deduction limits based on the cost of a decent living (KHL), and providing effective law enforcement mechanisms.

**Keywords:** Worker Protection, Wage Deductions, Labor Law.

### Abstrak

Upah merupakan hak fundamental pekerja yang tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga bertujuan untuk menjamin kehidupan yang layak. Namun praktik pemotongan upah dalam hubungan industrial di Indonesia masih sering menimbulkan permasalahan, terutama ketika dilakukan secara sepihak dan tanpa dasar hukum yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan pemotongan upah dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, mengkaji prinsip-prinsip perlindungan upah berdasarkan hukum internasional, serta merumuskan rekonstruksi pengaturan yang lebih berkeadilan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun hukum positif di Indonesia telah mengatur pemotongan upah, namun pengaturannya masih bersifat umum dan formalitas sehingga membuka ruang interpretasi sepihak oleh pengusaha. Selain itu, ketiadaan mekanisme due process, lemahnya transparansi, serta pendekatan proporsionalitas yang hanya bersifat matematis menunjukkan adanya kesenjangan normatif dengan prinsip-prinsip hukum internasional, khususnya Konvensi ILO No. 95 dan No. 131 yang menekankan perlindungan substantif terhadap pekerja. Oleh karena itu, diperlukan rekonstruksi pengaturan pemotongan upah yang berorientasi pada penguatan aspek legalitas, penerapan mekanisme prosedural yang adil, penyesuaian batas pemotongan berbasis kebutuhan hidup layak (KHL), serta penyediaan mekanisme penegakan hukum yang efektif.

**Kata Kunci:** Perlindungan Pekerja, Pemotongan Upah, Hukum Ketenagakerjaan

Copyright (c) 2026 Aziz Rahimy

✉ Corresponding author: Aziz Rahimy

Email Address: [azizrahimy.edu@gmail.com](mailto:azizrahimy.edu@gmail.com) (Jl. Sawo Manila No.61, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta)

Received 28 December 2025, Accepted 10 January 2026, Published 20 January 2026

## PENDAHULUAN

Upah merupakan hak asasi pekerja yang tidak hanya merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, melainkan juga sebagai instrumen konstitusional untuk menjamin kehidupan yang layak dan bermartabat. Dalam kerangka negara kesejahteraan, perlindungan terhadap upah menjadi hal yang sangat penting untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Namun, dalam praktik hubungan industrial tidak jarang terjadi praktik pemotongan upah oleh pengusaha yang dinilai

merugikan dan melanggar hak pekerja, yang jika tidak diatur secara ketat, berpotensi menciderai kesejahteraan pekerja.

Beberapa praktik pemotongan upah yang tidak sah, antara lain pemotongan upah jurnalis CNN Indonesia oleh pengusaha yang melakukan pemotongan sebesar 10% hingga 30% tanpa kesepakatan pekerja, yang dinilai tidak memiliki dasar regulasi yang jelas dan bertentangan dengan kewajiban pembayaran upah secara penuh sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Dalam kasus pekerja penerima Bantuan Subsidi Upah (BSU) di Waroeng Spesial Sambal, pemotongan upah dengan alasan pemerataan dinilai merampas hak pekerja atas upah serta bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pemotongan tersebut tidak hanya melanggar kewajiban pengusaha untuk membayar upah, tetapi juga menghilangkan hak pekerja atas bantuan pemerintah yang seharusnya diterima secara utuh.

Praktik pemotongan upah juga sering terjadi dengan alasan yang tidak jelas dan tidak transparan. Kasus terhadap pekerja di pabrik roti di Kota Pematangsiantar menunjukkan bahwa pemotongan upah sering dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa dasar yang jelas, yang pada dasarnya merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya terkait hak atas upah dan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha yang memungkinkan terjadinya penyalahgunaan kewenangan dalam hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia, melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah sebagian ketentuannya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Ketenagakerjaan) serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), telah mengatur mekanisme pemotongan upah. Namun demikian, terdapat celah normatif yang memungkinkan terjadinya pemotongan tanpa batasan yang proporsional terhadap standar kehidupan layak. Regulasi nasional masih cenderung menitikberatkan pada aspek formalitas perjanjian kerja, sehingga membuka peluang bagi praktik *wage theft* atau pencurian upah, sehingga pekerja berpotensi kehilangan bagian dari upahnya secara tidak adil melalui denda atau ganti rugi.

Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk melakukan kajian komparatif terhadap prinsip-prinsip perlindungan upah yang diakui dalam hukum internasional, khususnya Konvensi ILO No. 95 tentang Protection of Wages. Prinsip-prinsip dalam hukum internasional tersebut ini menawarkan perspektif yang lebih restriktif dan memberikan proteksi secara substansial terhadap hak pekerja, yang dapat dijadikan acuan untuk menilai kekurangan dalam hukum positif di Indonesia, menutup celah hukum yang berpotensi merugikan pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan dengan beberapa permasalahan hukum sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaturan pemotongan upah dalam hukum ketenagakerjaan

Indonesia?; (2) Bagaimana prinsip-prinsip perlindungan upah menurut standar internasional (ILO)?; dan (3) Bagaimana rekonstruksi pengaturan pemotongan upah untuk menjamin perlindungan pekerja?

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*), yang bertujuan untuk menganalisis norma-norma hukum yang berlaku dan membandingkannya dengan prinsip-prinsip perlindungan upah dalam internasional.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### ***Pengaturan Pemotongan Upah dalam Hukum Indonesia***

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, upah merupakan hak dasar pekerja yang dilindungi oleh konstitusi dan undang-undang. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan tenaga kerja untuk memperoleh upah ini, kemudian diturunkan ke dalam UU Ketenagakerjaan, dan secara lebih lebih teknis diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Secara filosofis, pengaturan pengupahan berlandaskan pada hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Majelis Hakim pada Mahkamah Konstitusi yang memeriksa perkara uji materiil atas UU Ketenagakerjaan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan penafsiran bahwa yang dimaksud “penghidupan yang layak” mencakup kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya secara wajar, meliputi kebutuhan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua.

Prinsip-prinsip dasar pengupahan diatur dalam Pasal 88A UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa hak atas upah timbul sejak terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja. Hal tersebut juga menegaskan prinsip persamaan upah bagi pekerjaan yang sama nilainya, kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai dengan kesepakatan, serta larangan untuk tidak membayar upah. Dalam hal terjadi keterlambatan pembayaran upah, pengusaha dapat dikenakan denda sebagai sanksi administratif atas keterlambatan tersebut. Di sisi lain, UU Ketenagakerjaan juga membuka kemungkinan pengenaan denda kepada pekerja atas pelanggaran tertentu yang dilakukan karena kesengajaan atau kelalaian, yang mencerminkan adanya keseimbangan tanggung jawab dalam hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara tegas melarang pembayaran upah di bawah upah minimum. Pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan pelanggaran terhadap ketentuan ini diancam dengan sanksi pidana. Hal ini menunjukkan bahwa negara berupaya memberikan jaring pengaman (*safety net*) agar

pekerja tidak jatuh ke dalam jurang kemiskinan. Pengecualian terhadap ketentuan pembayaran upah minimum juga diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam ketentuan Pasal 88C sampai dengan Pasal 88F, diatur bahwa gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan dalam kondisi tertentu dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terjadi perubahan signifikan mengenai pengaturan penetapan upah minimum sektoral di tingkat provinsi, serta membuka kemungkinan penerapannya di tingkat kabupaten/kota. Hal ini menunjukkan penguatan perlindungan terhadap pekerja berdasarkan karakteristik sektor industri. Selain itu, formula penetapan upah minimum yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu ( $\alpha$ ) menunjukkan pendekatan ekonomis dalam kebijakan pengupahan. Namun, Mahkamah Konsitusi menilai indeks tersebut harus mencerminkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi serta memperhatikan prinsip proporsionalitas dalam pemenuhan kebutuhan hidup layak. Dengan demikian, kebijakan upah minimum tidak semata-mata berbasis indikator makroekonomi, tetapi juga harus mempertimbangkan dimensi keadilan sosial.

Meskipun hukum telah mengatur larangan pembayaran dibawah upah minimum, namun terhadap pengecualian atas larangan ini, dimana upah minimum tidak berlaku bagi usaha mikro dan kecil (UMK). Namun UU tetap memberikan batasan normatif bahwa upah pada usaha mikro dan kecil paling sedikit ditetapkan sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi serta paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan provinsi. Selain itu, pengecualian terhadap ketentuan upah minimum juga dapat diberikan dalam keadaan tertentu, seperti kondisi bencana atau krisis. Mahkamah Konstitusi Nomor dalam putusannya nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa penetapan keadaan tertentu tersebut harus dilakukan secara resmi oleh Presiden, sehingga tidak membuka ruang penafsiran sepihak oleh pengusaha.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengklasifikasikan upah menjadi upah tetap dan upah tidak tetap, dan secara tegas mengatur bahwa jika upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maka upah pokok harus paling sedikit sebesar 75% dari total keseluruhan. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa komponen utama upah tidak didominasi oleh tunjangan yang bersifat fleksibel. Pengaturan ini penting dalam konteks perlindungan pekerja, karena tunjangan tertentu dapat bersifat tidak tetap atau bergantung pada kondisi tertentu, sehingga berpotensi mengurangi kepastian pendapatan pekerja.

Meskipun hukum di Indonesia telah mengakomodir perlindungan hak pekerja dalam menerima upah untuk memenuhi hidup yang layak, di sisi lain hukum ketenagakerjaan juga membuka kemungkinan dilakukannya pemotongan upah pekerja. Hal ini tercermin dalam Pasal 88 ayat (3) huruf f UU Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa kebijakan pengupahan mencakup hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, termasuk pemotongan upah. Ketentuan ini kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, yang menyebutkan bahwa pemotongan upah hanya dapat dilakukan untuk alasan-alasan tertentu, seperti denda, ganti rugi,

pembayaran kepada pihak ketiga, uang muka upah, sewa barang milik perusahaan, utang pekerja kepada pengusaha, serta kelebihan pembayaran upah. Dengan demikian, pemotongan upah bukan merupakan kewenangan bebas pengusaha, melainkan harus didasarkan pada alasan yang secara limitatif ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, dalam pemberian sanksi kepada pekerja, hukum ketenagakerjaan Indonesia memperbolehkan pengenaan denda yang berdampak pada pemotongan upah, namun dengan syarat yang ketat. Pasal 88A ayat (7) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda. Ketentuan ini dipertegas dalam Pasal 59 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang mensyaratkan bahwa jenis pelanggaran, besaran denda, serta penggunaan uang denda harus diatur secara jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Selain itu, Pasal 60 ayat (1) peraturan yang sama menegaskan bahwa uang denda yang dipotong dari upah pekerja tidak boleh digunakan untuk kepentingan pengusaha, melainkan harus diperuntukkan bagi kepentingan pekerja. Ketentuan ini dimohonkan pengujian ke Mahkamah Konstitusi, namun Majelis Hakim yang memeriksa perkara menilai pengenaan denda adalah konstitusional sepanjang diatur dalam kesepakatan tertulis dan memenuhi prinsip proporsionalitas serta kepastian hukum.

Pengaturan pemotongan upah juga dapat dilakukan untuk mengganti kerugian yang ditimbulkan oleh pekerja. Pengusaha dapat melakukan pemotongan upah apabila pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya menyebabkan kerusakan atau kehilangan barang milik perusahaan. Namun demikian, pengenaan ganti rugi tersebut harus terlebih dahulu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pemotongan upah untuk ganti rugi tidak dapat dilakukan secara sepihak, melainkan harus memiliki dasar yang jelas antara pekerja dan pengusaha.

Pemotongan upah juga dimungkinkan untuk kepentingan pihak ketiga, seperti pembayaran cicilan pinjaman atau iuran tertentu, namun pelaksanaannya dibatasi secara ketat. Pasal 64 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mensyaratkan adanya surat kuasa tertulis dari pekerja sebagai dasar hukum pemotongan tersebut, hal ini sebagai bentuk persetujuan pekerja yang merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pemotongan upah. Kuasa untuk pemotongan upah tersebut tidak dapat menjadi surat kuasa mutlak yang tidak dapat ditarik kembali. Pekerja harus diberikan hak untuk mencabut surat kuasa tersebut sewaktu-waktu, sehingga menjamin perlindungan terhadap kebebasan pekerja dalam menentukan penggunaan upahnya.

Dalam rangka melindungi hak ekonomi pekerja, peraturan perundang-undangan juga menetapkan batas maksimum pemotongan upah. Pasal 65 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menentukan bahwa jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak adalah 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh bagian upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mencegah praktik pemotongan upah yang berlebihan dan eksploitatif.

Lebih lanjut, perlindungan terhadap upah pekerja juga tetap berlaku dalam situasi perselisihan hubungan industrial. Pasal 157A ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa dalam hal pengusaha melakukan skorsing terhadap pekerja, pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap. Ketentuan ini diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menegaskan bahwa kewajiban pembayaran upah tersebut berlaku sampai seluruh proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial selesai sesuai dengan tingkatannya. Dengan demikian, hukum secara tegas melarang praktik pemotongan atau penghentian upah secara sepihak selama proses sengketa berlangsung.

Jika ditelaah secara kritis, norma yang mengatur pemotongan upah di Indonesia masih memiliki berbagai kelemahan. Pertama, norma tersebut masih bersifat umum dan multitafsir. Istilah "ganti rugi" atau "denda" sering kali diinterpretasikan secara sepihak oleh pengusaha. Sebagai contoh, dalam industri ritel (seperti minimarket), sering terjadi praktik pemotongan upah (dikenal dengan istilah Nota Barang Hilang/NBH) yang dibebankan kepada pekerja atas hilangnya barang di toko, terlepas dari apakah pekerja tersebut benar-benar melakukan kelalaian atau pencurian. Pembebanan tanggung jawab mutlak (*strict liability*) kepada pekerja melalui pemotongan upah ini menunjukkan kerentanan posisi pekerja terhadap penafsiran sepihak oleh pengusaha.

Kedua, meskipun telah terdapat pengaturan pembatasan secara kuantitatif maksimal pemotongan upah sebesar 50%, namun secara substantif tidak ada batas maksimal pemotongan yang berlandaskan standar keadilan. Jumlah pemotongan upah sampai dengan 50% tersebut mungkin mengakibatkan upah yang diterima oleh pekerja tidak dapat memenuhi standar kelayakan hidup, sehingga dapat mengakibatkan ketidakadilan bagi pekerja. Sebagai contoh, jika seorang pekerja menerima upah yang besarnya persis sama dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), pemotongan sebesar 50% akan secara otomatis menjatuhkan daya beli pekerja tersebut jauh di bawah garis kemiskinan dan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kondisi seperti ini menunjukkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum dapat membedakan antara "batas matematis" dan "batas perlindungan substansial". Terlebih lagi bahwa syarat pemotongan sering kali hanya didasarkan pada "Perjanjian Kerja", dimana pada umumnya secara psikologis dan realitas hubungan industrial, pekerja berada pada posisi tawar yang lebih lemah dan cenderung menyetujui klausul apa pun demi mendapatkan pekerjaan (*take it or leave it contract*).

### ***Perlindungan Upah Berdasarkan Prinsip Hukum Internasional***

Perlindungan hak atas upah dalam hukum internasional didasarkan pada pengakuan bahwa upah merupakan bagian dari hak asasi manusia yang berkaitan langsung dengan martabat dan kesejahteraan pekerja. Hal ini ditegaskan dalam International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) yang menjamin hak setiap orang untuk memperoleh remunerasi yang adil, termasuk upah yang layak, persamaan imbalan untuk pekerjaan yang bernilai sama tanpa diskriminasi, serta kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Prinsip ini diperkuat dalam Konvensi International Labor Organization (ILO) No. 100 tentang Equal Remuneration, yang mewajibkan negara untuk menjamin

kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama, serta Pasal 3 yang menekankan pentingnya penilaian objektif terhadap pekerjaan sebagai dasar penentuan tingkat upah.

Hukum internasional juga memberikan perhatian khusus terhadap penetapan dan perlindungan upah minimum sebagai perlindungan dasar bagi pekerja. Konvensi ILO No. 131 tentang Minimum Wage Fixing mewajibkan negara untuk membentuk sistem upah minimum yang mencakup seluruh kelompok pekerja. Selanjutnya, upah minimum harus memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan tidak dapat dikurangi, serta pelanggarannya harus dikenai sanksi. Dalam menetapkan besaran upah minimum, negara harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan keluarganya, termasuk biaya hidup dan jaminan sosial, serta faktor ekonomi seperti produktivitas dan tingkat lapangan kerja. Ketentuan ini diperkuat dengan adanya kewajiban untuk mengadakan konsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha serta sistem pengawasan yang efektif untuk menjamin implementasi kebijakan upah minimum.

Perlindungan terhadap bentuk dan mekanisme pembayaran upah diatur lebih spesifik dalam Konvensi ILO No. 95 tentang Protection of Wages. Berdasarkan konvensi tersebut upah harus dibayarkan dalam bentuk mata uang yang sah, sehingga melarang penggunaan kupon atau bentuk lain yang menggantikan mata uang. Pembayaran sebagian upah dalam bentuk natura hanya dalam kondisi tertentu, dengan syarat nilainya wajar dan tidak merugikan pekerja. Selain itu, upah harus dibayarkan langsung kepada pekerja, yang menunjukkan pentingnya kepastian dan hak pekerja atas pendapatannya, termasuk hak penggunaan atas upah.

Hak penggunaan upah oleh pekerja juga diberikan perlindungan sesuai Konvensi ILO No. 95, yang menyatakan bahwa pekerja harus memiliki kebebasan penuh dalam menggunakan upahnya. Pengusaha dilarang membatasi penggunaan upah oleh pekerja, termasuk pengusaha dilarang untuk melakukan praktik pemaksaan kepada pekerja untuk bertransaksi dengan toko atau jasa milik perusahaan. Ketentuan ini bertujuan untuk mencegah praktik eksploitatif yang dapat mengurangi nilai riil upah pekerja.

Perlindungan terhadap waktu dan tempat pembayaran upah juga menjadi hal yang penting. Konvensi ILO No. 95 mengharuskan pembayaran upah dilakukan secara rutin dalam jangka waktu yang wajar, dan pembayaran harus dilakukan pada hari kerja dan di tempat yang layak, serta melarang pembayaran di tempat hiburan atau penjualan minuman keras, kecuali bagi pekerja yang bekerja di sektor tersebut. Dalam kondisi kepailitan, pekerja diberikan perlindungan khusus, dimana pekerja harus diperlakukan sebagai kreditur istimewa, sehingga upah yang terutang harus dibayarkan terlebih dahulu sebelum kreditur biasa. Ketentuan-ketentuan tersebut bertujuan untuk menjamin kepastian dan keamanan dalam penerimaan upah oleh pekerja.

Hal penting lainnya dalam perlindungan hak pekerja adalah transparansi dalam sistem pengupahan juga menjadi prinsip penting. Pemberi kerja diharuskan untuk memberikan informasi yang jelas mengenai kondisi upah sebelum hubungan kerja dimulai serta rincian pembayaran pada setiap periode. Konvensi ILO No.95 juga mewajibkan adanya penyebarluasan ketentuan pengupahan serta

pencatatan yang memadai, sehingga memungkinkan adanya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.

Konvensi-konvensi yang memuat materi perlindungan upah pekerja, juga mengenal mekanisme pemotongan upah oleh pemberi kerja. Pengaturan mengenai pemotongan upah tersebut pada dasarnya menempatkan pembatasan yang ketat guna melindungi hak ekonomi pekerja. Dalam Konvensi ILO No. 95 menyebutkan bahwa pemotongan upah hanya diperbolehkan apabila dilakukan berdasarkan kondisi dan dalam batas yang ditentukan oleh hukum nasional, peraturan yang berlaku, perjanjian kolektif, atau putusan arbitrase. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pemotongan upah tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, melainkan harus memiliki dasar hukum yang jelas. Selain itu, pekerja juga harus diberitahukan mengenai kondisi dan besaran pemotongan tersebut, sehingga menjamin transparansi dalam hubungan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk membatasi praktik pemotongan upah yang berlebihan.

Dalam rangka menjamin keberlangsungan hidup pekerja, hukum internasional juga memberikan perlindungan terhadap jumlah upah yang dapat dipotong. Pasal 10 ayat (2) Konvensi ILO No. 95 menyebutkan bahwa upah harus dilindungi dari pemotongan atau penyerahan hingga tingkat tertentu yang diperlukan untuk menjamin kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Ketentuan ini mencerminkan prinsip perlindungan sosial yang menempatkan upah sebagai sarana utama pemenuhan kebutuhan dasar, sehingga setiap bentuk pemotongan harus mempertimbangkan aspek kelangsungan hidup pekerja.

Pengusaha atau pemberi kerja juga dilarang pemotongan upah yang bersifat eksploitatif, khususnya yang berkaitan dengan akses terhadap pekerjaan, dimana segala bentuk pemotongan upah yang dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pengusaha, perwakilan pengusaha, atau perantara untuk memperoleh atau mempertahankan pekerjaan adalah hal dilarang. Larangan ini bertujuan untuk mencegah praktik penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja, termasuk praktik percaloan tenaga kerja yang membebankan biaya kepada pekerja melalui pemotongan upah.

Salah satu ketentuan yang memberikan perlindungan terhadap hak untuk memperoleh penghidupan yang layak adalah ketentuan mengenai upah minimum dalam Konvensi ILO No. 131. Pasal 2 ayat (1) konvensi tersebut menegaskan bahwa upah minimum yang telah ditetapkan memiliki kekuatan hukum dan tidak boleh dikurangi, serta pelanggaran terhadap ketentuan ini harus dikenai sanksi. Dengan demikian, setiap bentuk pemotongan upah yang menyebabkan pekerja menerima upah di bawah standar minimum pada prinsipnya bertentangan dengan hukum internasional.

Jika dikaitkan dengan perlindungan pekerja untuk menggunakan penghasilannya secara bebas, yang melarang pengusaha untuk membatasi penggunaan upah oleh pekerja, dan larangan praktik pemaksaan kepada pekerja untuk menggunakan toko atau jasa milik perusahaan, hal ini dapat diartikan bahwa pekerja dilindungi dari praktik pemotongan upah terselubung, misalnya melalui mekanisme harga yang tidak wajar dalam fasilitas yang disediakan oleh pengusaha. Dengan demikian, prinsip

hukum internasional tidak hanya mengatur pemotongan upah secara langsung, tetapi juga mengantisipasi praktik-praktik yang berpotensi mengurangi nilai riil upah pekerja.

Prinsip-prinsip dalam hukum internasional mengatur bahwa pemotongan upah hanya dapat dibenarkan dalam kondisi yang sangat terbatas dan harus tunduk pada prinsip perlindungan pekerja, dan juga memiliki dasar hukum sesuai hukum nasional masing-masing negara. Tujuan utama perlindungan upah adalah untuk menjamin agar pekerja menerima upahnya secara penuh dan tepat waktu, serta terlindungi dari praktik-praktik yang dapat menimbulkan ketergantungan yang berlebihan terhadap pengusaha, termasuk melalui pemotongan yang tidak sah. Dengan demikian, pemotongan upah merupakan “pengecualian”, bukan sebagai kebiasaan dalam hubungan kerja.

Meskipun pemotongan upah diperbolehkan, seperti pemotongan untuk ganti rugi atas kerusakan barang, penyediaan alat kerja, atau sanksi disiplin. Namun demikian, semua bentuk pemotongan tersebut harus memenuhi syarat proporsionalitas dan tidak boleh melebihi batas tertentu yang dapat menciderai keberlangsungan hidup pekerja. Oleh karena itu, sistem hukum nasional masing-masing negara harus menetapkan batas maksimum pemotongan upah yang dapat memastikan bahwa pekerja tetap memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Pemotongan upah oleh pemberi kerja hanya dapat dibenarkan apabila memenuhi prinsip-prinsip tertentu: yaitu:

1. Prinsip legalitas (*legality*), yang berarti setiap tindakan yang berkaitan dengan pengupahan, termasuk pemotongan upah, harus memiliki dasar hukum yang jelas dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, atau perjanjian kolektif;
2. Prinsip transparansi (*transparency*), yaitu setiap pemotongan upah, harus dapat diketahui secara jelas oleh pekerja, baik dasar, besaran, dan tujuan dari setiap pemotongan yang dilakukan;
3. Prinsip proporsionalitas (*proportionality*), yang menghendaki bahwa setiap pemotongan upah harus dilakukan secara wajar dan seimbang dengan tujuan yang hendak dicapai. Pemotongan upah tidak boleh berlebihan atau tidak sebanding dengan pelanggaran atau kewajiban yang mendasarinya, dan yang paling utama tidak boleh menghilangkan kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak;
4. Prinsip *due process*, dimana setiap tindakan yang merugikan pekerja, termasuk pemotongan upah, harus melalui prosedur yang adil. Pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengetahui, membela diri, dan/atau menyatakan keberatan sebelum pemotongan dilakukan. Hal ini untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak prosedural pekerja dalam hubungan industrial;
5. Perlindungan Penghidupan Minimum (*Minimum-Livelihood Protection*), yang merupakan prinsip dasar perlindungan upah pekerja yang harus dilindungi agar tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pemotongan upah tidak boleh mengakibatkan pekerja jatuh di bawah standar hidup layak. Prinsip ini berkaitan erat dengan konsep upah minimum dan perlindungan sosial;

6. Non-diskriminasi (*non-discrimination*), yaitu pemotongan upah, tidak boleh didasarkan pada perbedaan yang tidak relevan seperti jenis kelamin, ras, agama, atau status sosial. Setiap pekerja harus diperlakukan secara setara untuk pekerjaan yang sama nilainya, termasuk dalam hal perlindungan terhadap pemotongan upah.
7. Upaya Hukum yang Efektif (*Effective Remedy*), dimana hukum harus dapat menyediakan mekanisme yang efektif bagi pekerja untuk mengajukan keberatan atau tuntutan apabila terjadi pelanggaran terhadap hak atas upah, termasuk akibat pemotongan yang tidak sah. Mekanisme tersebut sebisa mungkin harus memberikan kepastian hukum dan efisien.

Dengan demikian pengaturan pemotongan upah dalam perspektif hukum internasional tidak hanya bersifat membatasi, tetapi juga menempatkan perlindungan pekerja sebagai orientasi utama dalam setiap kebijakan pengupahan. Prinsip-prinsip hukum internasional, khususnya yang berkembang dalam konvensi-konvensi ILO, menunjukkan bahwa pemotongan upah hanya dapat dibenarkan dalam kondisi yang sangat terbatas, dan memenuhi prinsip-prinsip tertentu. Dengan demikian, pemotongan upah harus diposisikan “pengecualian” dari hak pekerja untuk menerima upah sesuai yang diperpanjikan, bukan sebagai praktik umum dalam hubungan kerja, sehingga tetap sejalan dengan tujuan utama hukum ketenagakerjaan, yaitu menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja.

#### ***Analisis Konseptual Pemotongan Upah Berdasarkan Hukum Indonesia dan Perlindungan Upah Menurut ILO***

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia terkait dengan pemotongan upah pekerja oleh pemberi kerja atau pengusaha, menunjukkan adanya upaya untuk mengakomodasi prinsip-prinsip perlindungan pekerja dalam hukum internasional. Pengaturan dimungkinkannya pemotongan upah disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, namun masih bersifat umum dan luas. Pengaturan lebih spesifik terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, namun pengaturan yang ada masih menyediakan adanya celah terhadap praktik yang bertentangan dengan prinsip perlindungan upah pekerja baik dalam UU Ketenagakerjaan di Indonesia maupun berdasarkan hukum internasional, bahkan berpotensi menciderai hak pekerja atas penghidupan yang layak, yang merupakan hak asasi manusia, dan dilindungi secara konstitusional.

Untuk memahami pengaturan pemotongan upah dalam hukum positif di Indonesia dan prinsip yang diakui oleh hukum internasional, berikut analisis perbandingannya:

| <b>Subjek</b> | <b>Prinsip Hukum Internasional</b>   | <b>Hukum Positif Indonesia</b>   |
|---------------|--|--|
| Legalitas     | Pemotongan upah hanya diperbolehkan apabila memiliki dasar hukum yang jelas, baik melalui peraturan perundang-undangan, perjanjian kolektif, maupun putusan arbitrase, sehingga tidak membuka ruang bagi tindakan sepihak oleh pemberi kerja | Pemotongan upah telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan PP 36/2021, yang telah mengatur secara limitatif tujuan pemotongan yang diperbolehkan. Namun tujuan pemotongan tersebut masih membuka celah untuk pengusaha menetapkan sepihak dasar pemotongan, melalui Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja, seperti pengaturan jenis dan besar denda atau ganti rugi. |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Transparansi dan <i>due process</i>                      | Pekerja harus diberitahukan secara jelas mengenai kondisi, dasar, dan besaran pemotongan upah yang dikenakan, dan pekerja harus diberikan kesempatan untuk memahami dan, secara implisit, mempertanyakan kebijakan yang merugikan pekerja.  | Tidak terdapat pengaturan spesifik mengenai kewajiban pemberitahuan oleh pemberi kerja atau pengusaha sebelum pemotongan upah dan mekanisme keberatan sebelum dilakukan pemotongan upah, yang berpotensi menciderai prinsip perlindungan hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.<br><br>Selain itu regulasi di Indonesia hanya mensyaratkan persetujuan atau kuasa dari pekerja terhadap pemotongan upah untuk tujuan uang muka upah, sewa barang atau sewa rumah oleh pekerja, dan untuk pembayaran utang pekerja. Sementara terhadap pemotongan upah untuk tujuan denda atau ganti rugi, diserahkan kepada ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang membuka celah diinterpretasikan secara sepihak oleh pengusaha, karena adanya relasi kuasa atau karena kondisi pekerja yang seringkali berada dalam posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha. |
| Proporsionalitas dan perlindungan penghidupan yang layak | Pemotongan upah harus dilakukan secara wajar dan seimbang, dan tidak boleh berlebihan atau tidak sebanding dengan pelanggaran atau kewajiban yang mendasarinya. Pemotongan upah tidak boleh mengakibatkan pekerja tidak memenuhi kebutuhan hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya. | Regulasi di Indonesia “secara matematis” telah membatasi jumlah maksimum pemotongan upah sebesar 50%, namun secara substansial hal tersebut membuka kemungkinan pekerja tidak dapat menerima upah yang cukup untuk penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.   |
| Upaya hukum yang efektif                                 | Harus terdapat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang memadai dalam bidang pengupahan, termasuk harus terdapat mekanisme yang efisien dan dapat memberikan kepastian hukum atas pemotongan upah secara tidak sah.  | Belum terdapat pengaturan spesifik yang efisien untuk pekerja mengajukan keberatan sebelum dilakukannya pemotongan upah. Akibatnya keberatan pemotongan upah yang tidak sah hanya dapat ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat memakan waktu yang sangat panjang. Selain itu juga tidak terdapat pengaturan sanksi bagi pengusaha yang terbukti melakukan pelanggaran pemotongan upah, yang dapat memberikan efek jera.  |

Berdasarkan konstruksi hukum positif yang berlaku saat ini di Indonesia, pengaturan pemotongan upah masih memberikan potensi permasalahan dalam perlindungan substantif. Meskipun norma yang ada telah menetapkan batasan mengenai alasan dan mekanisme pemotongan upah. Namun masih menyisakan *normative gap*, terutama karena rumusan norma yang bersifat umum dan membuka ruang interpretasi yang luas. Konsep “denda” dan “ganti rugi” yang tidak dirumuskan secara spesifik dalam hukum positif, dalam praktiknya sering kali diinterpretasikan secara sepihak oleh pengusaha melalui “kebijakan internal” perusahaan. Kondisi ini belum mampu menjawab isu adanya kesenjangan relasi

kuasa antara pekerja dan pengusaha, sehingga membuka peluang terjadinya penyalahgunaan kewenangan yang merugikan pekerja.

Kelemahan struktural juga terlihat dalam aspek perlindungan prosedural, atau dikenal sebagai prinsip *due process*. Pengaturan saat ini belum mewajibkan adanya mekanisme pemberitahuan, klarifikasi, maupun hak untuk membela diri sebelum pemotongan upah dilakukan. Dalam praktik, kondisi ini mengakibatkan perlindungan hukum baru mulai berjalan setelah kerugian terjadi melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cenderung panjang dan tidak efisien. Hal ini menunjukkan bahwa norma yang ada masih berorientasi pada *ex post facto protection*, bukan *ex ante protection*, sehingga belum memberikan perlindungan preventif yang optimal dan efektif bagi pekerja.

Dalam perpektif prinsip proporsionalitas dan keadilan distributif, pengaturan batas maksimum pemotongan upah sebesar 50% menunjukkan pendekatan yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan hanya bersifat matematis dan belum berorientasi perlindungan substantif. Ketentuan ini secara tidak langsung mengabaikan perlindungan substatif atas kepentingan sosial-ekonomi pekerja, khususnya terkait kebutuhan hidup layak (KHL). Dalam kondisi tertentu, penerapan batas maksimum tersebut justru berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja, bahkan hingga di bawah garis kemiskinan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengaturan saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip *minimum-livelihood protection* dalam hukum internasional, karena masih membuka celah adanya pelanggaran hak pekerja atas pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut, rekonstruksi pengaturan pemotongan upah di Indonesia perlu diarahkan pada transformasi dari sekadar perlindungan formal ke arah keadilan substantif. Pertama, dalam aspek legalitas, norma pemotongan upah harus menutup celah interpretasi sepihak dari pengusaha atau pemberi kerja, dan perlu dilakukan penegasan bahwa dasar pemotongan upah tidak dapat semata-mata diserahkan kepada mekanisme kontraktual, melainkan harus tunduk pada standar normatif yang ketat dan bersifat imperatif. Klausul dalam perjanjian kerja yang berpotensi merugikan pekerja harus dinyatakan tidak sah apabila bertentangan dengan prinsip perlindungan upah. Kedua, dalam aspek prosedural, perlu adanya mekanisme yang memenuhi prinsip *due process*, seperti adanya kewajiban pemberitahuan tertulis, hak pekerja untuk memberikan pembelaan, serta mekanisme keberatan sebelum pemotongan dilakukan. Hal ini penting untuk memperkuat perlindungan preventif dan tidak hanya yang bersifat represif.

Ketiga, dalam aspek proporsionalitas, perlu dilakukan reformulasi batas maksimum pemotongan dengan mengintegrasikan indikator kebutuhan hidup layak (KHL), sehingga pendekatan yang digunakan tidak lagi berbasis angka absolut, melainkan berbasis pada standar kesejahteraan minimum pekerja. Keempat, dalam aspek *effective remedy*, perlu dilakukan penguatan mekanisme penegakan hukum melalui penyediaan prosedur pengaduan yang cepat, sederhana, dan berbiaya rendah, serta disertai dengan pengaturan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran pemotongan upah.

Rekonstruksi pengaturan pemotongan upah di Indonesia perlu segera dilakukan untuk menutup kesenjangan antara norma hukum yang ada dengan tujuan perlindungan substantif terhadap pekerja, khususnya untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Pembinaan perlu dilakukan secara komprehensif terhadap aspek legalitas, prosedural, proporsionalitas, dan mekanisme penegakan hukum, untuk mencegah praktik pemotongan upah yang tidak adil dan eksploitatif. Sehingga pengaturan pemotongan upah dapat lebih jelas, adil, dan berorientasi pada perlindungan substantif terhadap pekerja, dan dapat menjamin terpenuhinya hak atas penghidupan yang layak serta menciptakan keseimbangan yang lebih proporsional dalam hubungan industrial.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa pengaturan pemotongan upah dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengakomodir prinsip perlindungan pekerja, namun masih terdapat persoalan perlindungan pekerja secara substansial. Pengaturan saat ini cenderung masih bersifat umum dan formalitas, yang membuka ruang interpretasi sepihak oleh pengusaha, khususnya dalam praktik pengenaan denda dan ganti rugi. Selain itu, belum adanya mekanisme *due process* yang optimal, lemahnya transparansi, serta pendekatan proporsionalitas yang hanya bersifat matematis menunjukkan bahwa perlindungan yang diberikan belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya hak pekerja atas penghidupan yang layak. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan normatif antara hukum positif di Indonesia dengan prinsip-prinsip perlindungan upah dalam hukum internasional yang lebih menekankan pada keadilan substantif.

Oleh karena itu perlu rekonstruksi pengaturan pemotongan upah untuk mewujudkan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih adil dan berorientasi pada perlindungan substansial terhadap pekerja. Rekonstruksi tersebut harus diarahkan pada penguatan aspek legalitas, penerapan mekanisme *due process* yang menjamin perlindungan prosedural, penyesuaian batas pemotongan berlandaskan perlindungan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL), serta penyediaan mekanisme penegakan hukum yang efektif dan efisien. Dengan demikian, pemotongan upah dapat dikonstruksikan sebagai pengecualian yang dibatasi secara ketat, dan selaras dengan prinsip hukum internasional dan mampu menjamin keseimbangan yang lebih proporsional dalam hubungan industrial.

## **REFERENSI**

- Ariyansah. "Implementasi Pemotongan Upah oleh Perusahaan untuk Pembayaran Denda dan Ganti Rugi di Kota Mataram." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* (2022).
- Harkins, Benjamin. "Base Motives: The Case for an Increased Focus on Wage Theft against Migrant Workers." *Anti-Trafficking Review* 15 (2020).
- International Labour Organization. *Convention No. 95 on Protection of Wages*. 1949.
- International Labour Organization. *Convention No. 100 on Equal Remuneration*. 1951.
- International Labour Organization. *Convention No. 131 on Minimum Wage Fixing*. 1970.

- International Labour Organization. Protection of Wages: Standards and Safeguards Relating to the Payment of Labour Remuneration. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 91st Session. Geneva: International Labour Office, 2003.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023. 2023.
- Nurjayanty, Salaztwina, Holyness N. Singadimedja, dan Agus Pratiwi. “Akibat Hukum Pemotongan Upah Pekerja Penerima Bantuan Subsidi Upah (BSU) oleh Pengusaha Waroeng Spesial Sambal (WSS) Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan.” *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial* 1, no. 4 (2023): 204–221.
- Parsa, Shifa Raisa, dan Mega Dewi Ambarwati. “Solusi Alternatif Penyelesaian dan Peran Etika Profesi Hukum dalam Konflik Pemotongan Upah Sepihak Jurnalis CNN.” *Jurnal Ilmiah Nusantara* 2, no. 1 (2025): 172–179.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Susilowati, Tri. “Pemberdayaan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dalam Negara Kesejahteraan dengan Menggunakan Hukum Berperspektif Keadilan.” Disertasi, Universitas Diponegoro, 2010.
- Tanri, Haris. “Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Mengalami Pemotongan Upah dengan Alasan yang Tidak Jelas.” 2020.
- United Nations. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 1966.