

ABSTRAK

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja. Pengertian ini mengimplikasikan bahwa istilah Upah terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Bagi pekerja, Upah mencerminkan kesejahteraan pekerja, maka dari itu pekerja selalu mengharapkan dan berusaha untuk memperoleh kenaikan Upah. Namun Sebaliknya, bagi Pengusaha, Upah mencerminkan biaya dan oleh sebab itu Pengusaha cenderung untuk menekan Upah atau menghindari biaya-biaya untuk pekerja. Setiap orang atau pekerja selalu mempunyai keterbatasan, tidak mungkin melakukan pekerjaan secara terus menerus. Setiap pekerja memerlukan waktu atau jam istirahat, hari-hari istirahat, bahkan cuti beberapa hari untuk kurun waktu tertentu. Maka perlindungan Upah dimaksudkan untuk, menjamin setiap pekerja memperoleh Upah yang sesuai dengan kontribusi atau jasa kerja yang diberikan kepada perusahaan dan kedua, menjamin setiap pekerja memperoleh pendapatan karena hal-hal tertentu tidak melaksanakan pekerjaan. Penelitian mengenai kajian hukum terhadap Pemotongan Upah buruh secara sepihak oleh Pengusaha dilakukan karena untuk mengetahui apakah pengusaha memiliki kewenangan untuk melakukan pemotongan Upah Pekerja secara sepihak dan bagaimana upaya hukum Pekerja yang mengalami pemotongan Upah. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah normatif yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat di ketahui, pengusaha dapat melakukan pemotongan upah pekerja dalam beberapa hal seperti pemotongan pajak dan iuran jaminan sosial. Pekerja/Buruh yang terkena pemotongan Upah secara melawan hukum dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dan bahkan dapat mengajukan tuntutan pidana di Pengadilan Umum. Dapat di simpulkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemotongan upah terhadap pekerja namun baiknya memberikan pemberitahuan terlebih dahulu agar terhindar dari kesalahpahaman yang dapat mengganggu keharmonisan hubungan industrial. Pekerja yang mengalami pemotongan Upah secara sepihak tidak perlu serta merta mengajukan gugatan ke Pengadilan meskipun ia memiliki hak tersebut dan telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan. Hasil musyawarah yang dihasilkan dalam Perundingan bipartit adalah cara yang paling baik, efektif dan elegan untuk menyelesaikan segala permasalahan yang berkaitan dengan hubungan kerja.