

Tinjauan Yuridis Terhadap Aturan Ketenagakerjaan Dalam Perspektif SPSI

Dila Annisa, Budi Santoso

Program Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
dila.annisa27@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the Juridical Review of Wage Arrangements based on Law No. 13 of 2003 on Manpower about the Perspective of Indonesian Workers' Unions. This research's appropriate research method is the normative legal research method; this research is conducted by examining library materials or secondary data alone. Library research is conducted to obtain secondary data through library research. The type of data used in this research is secondary data. The SPSI provides a wage-fixing scheme, namely in determining the District/City/Province Minimum Wage; it must adhere to the provisions of Article 89 paragraph (2) No.13 of 2013, which states that the Minimum Wage is Directed towards the Achievement of Decent Living Needs "even regarding the Regulation of the Manpower Entity No. 15 of 2018 concerning Minimum Wages in Article 5 states that the KHL consists of several components and will be reviewed within five years, but Article 7 also states that the minimum wage in the first year after a review of components and types of living needs is set to be the same as the KHL Value

Keywords: *judicial review; employment laws; wages*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis tinjauan yuridis pengaturan upah berdasarkan Undang-Undang No/13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungkan dengan perspektif Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. Penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif, penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan data sekunder melalui studi kepustakaan. Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. SPSI tersebut memberikan skema penetapan upah yaitu dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota/Provinsi harus berpegang pada ketentuan Pasal 89 ayat (2) No.13 Tahun 2013 yang menyatakan bahwa Upah Minimum Diarahkan Kepada Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak bahkan mengenai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum pada Pasal 5 disebutkan bahwa KHL terdiri dari beberapa komponen dan akan ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun namun pada Pasal 7 juga disebutkan bahwa upah minimum tahun pertama setelah peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup ditetapkan sama dengan nilai KHL

Kata kunci: *tinjauan yuridis; undang-undang ketenagakerjaan; upah*

A. PENDAHULUAN

Tiap insan selalu membutuhkan porto buat memenuhi kebutuhan hidupnya, buat menerima porto kebutuhan hayati setiap individu-individu perlu menggunakan bekerja. Pengembangan ketenagakerjaan menjadi hal integral menurut infrastruktur nasional dari Undang-Undang 1945 dan Pancasila, diselenggarakan pada pembangunan insan Indonesia menggunakan keseluruhan dan

pengembangan rakyat Indonesia semua buat menaikkan energi kerja dan mewujudkan rakyat sejahtera, adil, mamkur & merata. Salah satu kondisi buat kesuksesan pembangunan nasional merupakan kualitas insan Indonesia memilih sukses ataupun tidak ekonomi bisnis buat terpenuhinya proses peranan aturan merupakan menjadi sesuatu yang melindungi mnaruh rasa kondusif & tertib buat mencapai kedamaian & keadilan setiap orang, lantaran keadilan itulah tujuan menurut aturan (Kansil, 1986).

Kebijakan upah minimum itu sendiri, diatur berdasarkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 88 menyatakan bahwa setiap buruh atau pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan negara terhadap buruh khususnya dalam hal pengupahan tersebut di atas apakah sudah dapat dikatakan cukup dan sesuai dengan tujuan negara yang dinyatakan, apakah kebijakan pengupahan yang dilakukan pemerintah dapat memberikan rasa adil sejahtera bagi buruh. Karena dalam kenyataan seperti yang sudah disebutkan sebelumnya kondisi perubahan saat ini masih terus memprihatinkan terlebih mengenai kondisi pengupahannya yang saat ini berlaku.

Pada pengaturan upah saat ini buruh dan pengusaha masih terus berseteru, dimana pihak pengusaha menganggap upah yang tinggi sangat memberatkan perusahaan dan dapat menghambat produksi, sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi dikarenakan alasan biaya hidup semakin mahal terlebih lagi untuk dapat hadir di dalam proses produksi dalam keadaan sehat jasmani dan rohani agar bekerja secara produktifitas perusahaan. Dengan perseteruan ini dimana dalam proses penentuan upah organisasi buruh kebanyakan memutuskan pengambilan tindakan mogok kerja ataupun aksi untuk mendapatkan upah yang lebih baik. Dengan latar belakang tersebut yang sudah dipaparkan, sehingga peneliti memiliki ketertarikan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan meneliti berkenaan terhadap Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah mengacu pada UU No. 13 Tahun. 2003 tentang Ketenagakerjaan di hubungkan dengan perspektif dan peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Pada website resmi sptsk-spsi.org (2019) Anggaran Dasar Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) ditetapkan di Bandung pada 27 November 2019 yang berisikan terkait dibentuknya Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia buat mewujudkan kemerdekaan berserikat untuk pihak pegawai pada Indonesia dengan sifatnya yaitu kebebasan, keterbukaan, kemandirian, professional, demokrasi & bertanggung jawab dengan maksud bertujuan untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi pekerja maupun keluarga yang sejahtera, adil dan bermanfaat dengan cara memperjuangkan,

melindung, membela hak-hak dan kepentingan pekerja maupun meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) demi terciptanya hubungan yang harmonis dinamis dan berkeadilan.

Pembimbing interaksi ketenagakerjaan wajib diarahkan pada terciptanya keserasian antara ke dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha dijiwai UUD 1945 dan Pancasila, setiap kedua pihaknya itu memiliki rasa saling hormat dan mengerti satu sama lainnya pada kiprah yang dimiliki serta hak & kewajiban setiapnya pada seluruh tahapan pemroduksian dan meningkatkan kontribusinya pada masalah pembangunan (Sendjun, 2001). Pada krisis ekonomi yang berkelanjutan, yang mana lapangan kerja kian menyempit namun angkatan pekerja kian meningkat pula, menciptakan buruh kian terhimpit buat mendapatkan tiap tindakan menurut pengusaha. Dalam bukunya Imam Soepomo (2003) berjudul Pengantar Hukum Perburuhan, mengungkapkan tentang buruh merupakan suatu status yang walaupun secara garis akbar yuridis adalah individu bebas, lantaran buruh memiliki bekal hayati selain tenaganya sendiri. Maka buruh itu selalu dekat menggunakan keadaan adil bahkan sampai ke tahap diskriminasi (Soepomo, 2003). Maka hal itu harus diperlukan suatu perlindungan dari negara dalam bentuk aturan undang-undang.

Upah yang bagi buruh masih sebagai suatu komponen primer pada menopang kehidupan mereka sehari-hari pada menjalani hayati, maka upah adalah hal pokok dan karena itu konflik upah ini sangat krusial buat diberikan perhatian dan proteksi lebih bagi pemerintah. di Negara Indonesia buruh dan pengusaha, buruh sebagai mesin produksi terdapat sebagai budak. Buruh sendiri sadar bahwa dirinya sudah ditindas dan walaupun terdapat kesadaran, maka buruh berani melawan yang menyebabkan faktor ekonomi, ditambah lagi pembentukan Undang-undang Cipta Kerja yang berdampak tidak baik bagi buruh yang lebih menguntungkan para pemilik modal.

Perlindungan aturan terhadap buruh pada praktiknya masih sangat sedikit hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan-tindakan yang sewenang-weanangnya menurut pengusaha terhadap buruhnya. Tercatat pada data Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta menilai perkara perselisihan pemutusan interaksi kerja sepihak sepanjang 2009 dibanding tahun 2008 sangat meningkat. Di tahun 2009 terdapat 125 pengaduan menggunakan 7863 orang tebanu. Dari sekian banyak perseteruan dialami buruh masih ada perseteruan yang bisa dikatakan kasus perseteruan prteksi terhadap upah (Ahmad, 2016).

Konflik ketenagakerjaan pada Indonesia terus melihatkan dirinya mengikuti perkembangan zaman misalnya pertarungan pengupahan buruh yang senantiasa sebagai problem primer menggunakan kebijakan-kebijakan yang kurang relevan. Tenaga kerja pada perusahaan pada

umumnya diartikan menjadi para pekerja yang memiliki jabatan yang terstruktur, mereka bekerja dibawah pimpinan para manager atau supervisor, dalam biasanya mereka menempuh pendidikan tinggi. Pekerja yang diklaim adalah tenaga kerja yang memiliki peranan kedudukan yang sangat krusial menjadi alat suatu komponen pelaku buat mencapai tujuan pembangunan, menggunakan demikian perlu adanya proteksi terhadap hak-haknya. Oleh karena itu pemerintah juga masyarakat (pekerja) pada posisi masing-masing memiliki interaksi yang berkesinambungan yang sangat sulit dipisahkan (Husni, 1997).

Di Indonesia sendiri samar-samar menggunakan menganut suatu pada antara 2 sistem tersebut, sanggup berada pada antara ke 2 sistem yang ada. Namun bila dalam dasarnya merupakan kandungan pasal-pasal pengupahan menjadi yang termaktub pada UU. No 13 Tahun 2003 yang akan dijelaskan pada pembahasan berikutnya oleh Dokumen Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, mengenai kebijakan pengupahan berada dan ditentukan oleh pemerintah.

Tenaga kerja merupakan penduduk dengan berusia kerja diantara 15 hingga 64 tahun ataupun total keseluruhan penduduk dalam negara tertentu yang bisa menghasilkan barang juga jasa apabila terdapat permintaan terhadap energi mereka, apabila mereka mau ikut berpartisipasi pada kegiatan tersebut. Berdasarkan Mulyadi tenaga kerja merupakan seluruh orang yang siap dan bersedia melakukan pekerjaan dengan tujuan dirinya sendiri maupun keluarganya yang mengharapkan imbalan berupa gaji dan mereka yang bekerja buat upah. Sedangkan Afrida tenaga kerja merupakan individu dengan kesanggupan melakukan kerja didalam ataupun diluar interaksi pekerjaan guna bisa membuat jasa barang buat memenuhi kebutuhan masyarakat (Suroso, 2004).

Defenisi dari tenaga kerja dari pernyataan J. Simanjuntak menjadi berikut: Tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang memiliki pekerjaan eksklusif pada suatu aktivitas ekonomi dan mereka yang bekerja namun sedang sebagai suatu pekerjaan, pada hitung menjadi angkatan kerja merupakan mereka yang masih sekolah dan bekerja serta perempuan mengurus tempat tinggal keadaan fisik mencari suatu pekerjaan (Subijanto, 2011). Tenaga kerja mencakup warga yang sudah ataupun sedang melaksanakan pekerjaan ataupun yang sedang melakukan pencarian kerja serta mengungkapkan khusus tentang tenaga kerja merupakan setiap orang yang bekerja menggunakan mendapatkan upah atau imbalan pada bentuk lain (Hardijan, 2008). Sedangkan menurut Mulyadi bukunya menjelaskan Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan (2014), defenisi tenaga kerja sebagai rakyat pada negara yang bisa menghasilkan jasa maupun barang apabila terdapat permintaan akan tenaga kerja (Mulyadi, 2014). Menurut Murti Sumarni dalam bukunya tentang Pengantar Bisnis Dasar-

Dasar Ekonomi (2014) menjelaskan karyawan atau tenaga kerja merupakan seseorang yang melakukan penawaran atas kemampuannya dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa supaya industri mendapatkan laba kemudian seseorang itu mendapatkan upahnya ataupun gaji (Sumarni, 2014).

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia adalah satu organisasi yang pembela dan melindungi menyalurkan aspirasi bagi buruh atau pekerja. Website resmi SPSI bagian publikasi menjelaskan jika melihat dalam sejarah anggota Serikat Pekerja Indonesia adalah organisasi perkumpulan pekerja yang diakui pemerintah, SPSI organisasi yang memiliki peranan besar kepada buruh di Indonesia dengan mengadvokasi hak-hak pekerja serta membuat kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan UU hak pekerja maka dari itu peneliti menjadikan Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia sebagai objek yang akan diteliti dengan hipotesisnya yaitu persepsi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengacu terhadap latar belakang diuraikan & melihat beberapa pertarungan sehubungan menggunakan politik aturan perburuhan yang diterapkan sang Negara buat mencapai menurut pembentukan aturan maka peneliti mengemukakan utama permasalahannya yaitu, pengaturan kasus upah buru/pekerja pada Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, kebijakan yang diberikan organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia pada memperjuangkan hak-hak buruh. Serta tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaturan upah pekerja/buruh pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Maka dari itu penelitian ini akan mengkaji dari bagaimana perspektif SPSI dalam meninjau aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan?

Pada penyusunan penelitian ini, sebelum mengadakan penelitian yang lebih lanjut, kemudian menyusunnya menjadi karya ilmiah maka dari itu akan mengkaji terlebih dahulu dari penelitian sebelumnya yang membahas kajian tentang aturan ketenagakerjaan maupun SPSI, maksud mengkaji ini adalah agar dapat mengetahui bahwa apa yang penulis teliti tidak sama dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian Zulkarnain Ibrahim (2016) tentang Eksistensi Serikat Pekerja Upayah Mensejahterakan Pekerja, yang meninjau Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja & Serikat Buruh yang menyatakan pembela hak dan kepentingan pekerja makan Serikat Pekerja menyakinkan pemerintah buat membantu menggunakan bimbingan teknis manajemen dan perbankkan menggunakan bunga ringan. Kendala generik Serikat Pekerja dan Serkat Buruh sangat lemah pada kualitas kepemimpinan dan tawar menawar dengan pengusaha (Ibrahim, 2006).

Kemudian terdapat penelitian tentang Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Kasus Pembela Hak Buruh Di Tangerang. Menanggapi pada pembuatan

dan aplikasi perjanjian kerja beserta sudah efektif. Hambatan yang dihadapi perkumpulan ini merupakan sulitnya menyesuaikan pendapatan anggota. Ada juga upaya selanjutnya buat mengatasi kendala merupakan memaksimalkan koordinasi menggunakan manajemen perusahaan, pelatihan karyawan dan menempuh Langkah-lagkah penyelesaian perselisihan pertarungan industrial sinkron menggunakan ketentuan yang berlaku (Sanwani, 2018).

Penelitian selanjutnya mengenai Peran Serikat Pekerja Dalam Proses Penentuan Upah Minimum (UKM) Di Kota Bekasi pada Tahun 2015, temuan output tadi mengungkapkan pekerja berperan menjadi pemberi pertimbangan dan pula usulan mengenai kenaikan upah minimum dalam ketika negosiasi upah serikat pekerja sebagai satu kesatuan membela atas nama serikat buruh kemudian terjadi kecenderungan antara naggota yang lain selanjutnya menjalankan peranan 3 cara lain yaitu loby, unjuk rasa (demo), negoisasi dan konvensi Forum pada Dewan Pengupahan (Wati, 2016).

Penelitian yang dilakukan mengenai Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitiannya itu memberi penjelasan dalam memahami tinjauan yuridis pada perjanjian kerja beserta (PKB) dari UU No. 13 Tahun. 2003 terkait ketenagakerjaan serta hak maupun kewajiban pekerja serta industri. Hasil temuan penelitian tadi perjanjian kerja beserta adalah output diantara pengusaha serta karyawan yang diwakili kumpulan karyawan. Perjanjian kerja dan UU No. 13 Tahun. 2003 termaktub pada Pasal 116-135 memberi pengaturan terkait persyaratan yang wajib dipenuhi buat pembuatan suatu perjanjian kerja (Situmorang, 2013).

Penelitian berikutnya mengenai Peran Serikat Pekerja Buruh Di Kabupaten Purwakarta Dalam Proses Penetapan Upah Minimum (Studi Kasus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia), menggunakan output temuan kenaikannya UMK Purwakarta yang signifikan, kenaikan tadi sedikit ditentukan oleh adanya peranan Serikat Pekerja Indonesia pada proses penetapan upah minimum, namum sepenuhnya atas donasi Serikat Buruh yang terlibat pada Dewan Pengupahan Kabupaten Purwakarta lantaran didalamnya pula melibatkan pemerintah dan para ahli menurut perguruan tinggi (Susilo, 2015).

Penelitian berikutnya tentang Tinjauan Yuridis Tentang Undang-undang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja yang penyandang disabilitas, hasil temuan penelitian yaitu upaya mensugesti manajemen kebijakan yang responentif disabilitas wajib menurut level yang paling dasar menggunakan proses *mainsteam* atau pemahaman disabilitas, kebijakan yang responentif disabilitas pada taraf daerah, nasional juga dunia ditentukan oleh sebuah sistem sosial dan nilai pada warga sebagai akibatnya

tantangan merubah kerangka berpikir eskluasi menuju inklusi sosial bagi penyandang disabilitas (Hidayat, 2015).

B. METODE PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi kasus maka metode penelitian yang sempurna, penelitian ini merupakan metode penelitian aturan normatif, yaitu penelitian peraturan yang dilaksanakan mempergunakan penelitian kepustakaan ataupun data sekunder sebagai pengumpulan data serta penelitian ini diklaim memiliki aturan normatif dan doktrinal. Pada penelitian aturan jenis ini, acapkali aturan dikonsepskan menjadi apa yang tertulis pada peraturan perundang-undang atau aturan yang dikonsepskan menjadi kaidah atau kebiasaan yang patokannya insan yang dipercaya relevan (Marzuki, 2010). Penyelenggaraan penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan atau data sekunder. Penelitian dari kepustakaan dilakukan buat menerima data sekunder melalui studi kajian kepustakaan. Data yang diperoleh menurut kepustakaan yaitu data sekunder adalah data utama yang sudah diolah lebih lanjut & tersaji baik yang pihak pengumpul data utama atau pihak lain data sekunder mengkategorikan beberapa bagian data sekunder eksklusif misalnya dokumen eskluasi yang simpan lembaga seorang bekerja atau bekejra selesainya itu terdapat data sekunder bersifat public model data dari website resmi SPSI (Ibrahim, 2006). Jenis data dipakai dalam penelitian berikut yakni data sekunder. Data ataupun warta yang akan diperoleh akan tersaji secara kualitatif menggunakan pendekatan naratif analisis, metode kualitatif adalah menyusun cara analisis data memakai data yang naratif (Mamudji, 1985)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kerangka Penetapan Ketentuan Pengupahan

Dalam hubungan ketenagakerjaan suatu hak maupun kewajiban berbagai pihak diberi pengaturan melalui Undang-Undang No. 13 Tahun. 2003 mengenai ketenagakerjaan, salah satu pengaturan yang inti ialah perihal upah. Dalam peraturan upah dalam SPSI ini memandang ketentuan pengupahan yang sudah dijelaskan secara umum di latar belakang. Berikut hal-hal pokok dalam ketentuan pengupahan yang dipandang oleh SPSI.

Upah merupakan hak pekerja menjadi imbalannya atas prestasi bekerja yang ditentukan melalui konvensi serta dilakukan pembayaran selaras terhadap perjanjiannya. Upah pun merupakan hak konstitusional untuk warga negara yang pula dijelaskan melalui Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 mengungkapkan yakni setiap rakyat negara berhak atas pekerja dan penghidupan

yang layak. Hak konstutisional tadi dijelaskan pada peraturan Undang – Undang No. 13 Tahun. 2003 terkait ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) pada Pasal 1 ayat 30 mengungkapkan yakni upah sebagai hak pekerja yang diperoleh serta dinyatakan berbentuk uang yang merupakan suatu imbalan. Lalu yang dimaksud menggunakan upah buat terpenuhinya keperluan kehidupan dengan kelayakan, maka akan menyebabkan kesejahteraan pekerjanya. Hal ini juga termaktub pada Pasal 1 ayat (31) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengungkapkan yaitu, kesejahteraan pekerja merupakan suatu pemenuhan kebutuhan & keperluan yang bersifat jasmani dan rohani. Sehingga, upah merupakan komponen terhadap interaksi pekerjaan dengan berdasarkan atas suatu perjanjian, yang mempunyai komponen kerja upah serta instruksi (Soekardji, 2019).

Hak dan kewajiban buruh merupakan acuan dalam mengamati posisi pekerja dalam interaksi pekerjaan yang dilaksanakan mempergunakan pihak majikan. Relasi pekerjaan dilaksanakan mempergunakan pihak majikan adalah suatu hal yang penting serta harus. Dikarenakan terdapatnya interaksi pekerjaan dapat memahami posisi setiap pihak oleh karenanya buruh memiliki peranan krusial pada berkembang suatu perusahaan. Maka penerapan tentang hak dan kewajiban buruh wajib diatur pada perjanjian dengan bersamaan. Kedua perjanjian tersebut merupakan penting untuk pekerja serta majikan. Berbagai hak pekerja sinkron menggunakan aplikasi interaksi kerja antara lain, hak buat berserikat, hak menerima upah dan hak buat cuti (Indrodewo, 2012).

Dalam memutuskan Upah minimum Kabupaten/Kota Gubernur wajib berpegang dalam ketentuan Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa, upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Ayat (3) Pasal tadi juga menyatakan bahwa, upah minimum ditetapkan oleh Gubernur menggunakan memperhatikan rekomendasi berdasarkan Dewan Pengupahan Provinsi/Kota/Kabupaten.

2. Kebijakan Hukum Dalam Penetapan Upah Bagi Pekerja

Upah sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1 nomor 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan pada wujud uang yang merupakan imbalan dari pemilik usaha ataupun pihak yang memberikan pekerjaan kepada buruh yang ditentukan serta dibayarkan, mencakup tunjangan karyawan dan keluarganya terhadap pekerjaan ataupun jasa yang telah diberikan.

Mengacu terhadap penjelasan tersebut, sehingga upah berbentuk uang, namun dengan normatif terdapat kelinggaran bahwa upah bisa terdiri menurut utama dan tunjuangan permanen

menggunakan batasan bahwa jika komponen menggunakan batasan upah terdiri menurut upah utama dan tunjangan permanen, maka besarkan upah utama paling sedikit 75% jumlah utama upah utama dan tunjangan permanen sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 94 Undang - Undang No. 13 Tahun. 2003, Pasal 5 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengungkapkan yaitu unsur upah berdasarkan Upah utaa serta tunjangan permanen besar setidaknya 75% sejalan terhadap Pasal 1 ayat (1) aturan Menteri Tenaga kerja No. 15 Tahun. 2018 terkait upah minimum menuju penyelenggaraan kebijakan Pasal 43 ayat (3) Pasal 48 serta Pasal 50 PP No.8 Tahun 2015 terkait upah yaitu definisi upah minimum yaitu upah dalam bulan paling rendah yang meliputi upah utamanya mencakup tunjangan permanen yang ditentukan dari Gubernur menjadi pengaman

Terdapat beragam hal yang ada perubahan pada aturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 terkait upah minimum daripada mempergunakan aturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 Tahun. 2013 terkait upah minimum sebelumnya. Sama halnya dengan penjelasan upah minimum, implementasi KHL, aplikasi upah sektoral, dll. Upah minimum adalah upah dalam suatu bulan paling rendah mencakup upah dengan tidak adanya tunjangan ataupun upah utama mencakup tunjangan permanen yang diberi ketetapan dari Gubernur. Lalu mengenai penggunaan sektor yang terpenuhi kriteria kesanggupan pembayaran Upah Minimum yang lebih tinggi berdasarkan UMK ataupun UMP. Dua penerangan pada atas mempertegaskan pengertian yang acapkali tidak selaras pendapat pada kelangan apra simple dan anggota dewan pengupahan.

Selanjutnya tentang pengaturan mengenai kebutuhan hayati layak pun menimbulkan debat maupun selisih pendapat yang harus dimengerti yaitu di Pasa 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 15 Tahun 2018 terkait upah minimum ini, diberi penjelasan yaitu KHL terdiri berdasarkan beragam unsur serta akan dipersepsikan di jangka saat lima tahun namun di Pasal 7 pun dijelaskan yaitu upah minimum mempergunakan nilai KHL output peninjauan serta dinilai menggunakan formula. Sementara dalam menetapkan upah minimum tahun ke 2 sampai tahun ke 5 hitung memakai formula hal ini bisa dikatakan menjadi permasalahan kebiasaan pada satu peraturan. Artinya merupakan bahwa pada setiap lima tahun, dalam tahun pertamanya setelah observasi kembali KHL, menentukan upah minimal menggunakan formula penghitungan upah minimumnya, namun mepergunakan KHL output peninjauannya. Dalam Pasal dua permenaker disebutkan yaitu upah minimumnya ditentukan tiap tahun berdasarkan KHL memanfaatkan perhatian pada produktivitas serta bertumbuhnya perekonomian dan pula dilakukan perhitungan memanfaatkan

formulasi upah minimum seperti kebijakan Pasal 44 ayat (2) PP. No 78 Tahun 2015 Pasal 3 Ayat (3) permenaker 15 Tahun tadi yaitu $UM_n = U_{mt} + (U_{mt} \times (IF + \Delta PBD))$ yang mana U_{mt} sebagai upah minimum mengerti berjalannya didasarkan atas Pasal dua ayat (4) kebijakan Menteri energi kerja No. 21 Tahun. 2016 terkait kepentingan hayati layak disebutkan yakni KHL masih ada pada upah minimum berjalannya merupakan merupakan bahwa U_{mt} sama menggunakan KHL.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 mengenai upah minimum bahwa selain harus memilih upah minimum provinsi berlaku pada semua kabupaten pada 1 daerah provinsi, Gubernur juga bisa menerapkan upah minimum kabupaten/kota berlaku pada 1 daerah dan upah minimum menurut penjelasan standar lapangan bisnis Indonesia yang dianggap menggunakan upah minimum sektoral yang terbagi sebagai upah minimum sektoral provinsi dan upah sektoral kabupaten maupun kota. Berdasarkan kebijakan Pasal 12 dinyatakan yakni Gubernur dapat melakukan perumusan UMSK serta UMSP didasarkan atas hasilnya konvensi Asosiasi Pengusaha Sektor mempergunakan Serikat Pekerja yang berkaitan.

3. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota

Sejalan terhadap Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun. 2003 disebutkan yakni pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam Pasal 89 ayat (1) diungkapkan yakni upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Serta upah minimal didasarkan atas tercapainya keperluan kehidupan dengan kelayakan. Penjelasan atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak merupakan tiap penentuan upah minimal perlu diselaraskan terhadap keperluan kehidupan dengan kelayakannya yang besaran ditentukan dari Menteri.

Tercapainya keperluan kehidupan dengan kelayakan diselenggarakan dengan bertahap dikarenakan keperluan kehidupan dengan kelayakan itu sebagai meningkatkan atas kebutuhan kehidupan minimum yang ditetapkan dari tingkatan potensi dunia usahanya. Upah minimal ditentukan dari Gubernur melalui perhatian, rekomendasi dan Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota. Unsur dan pelaksana proses tercapainya keperluan kehidupan dengan kelayakan diberi pengaturan melalui aturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 mengenai Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

yang sudah dilakukan pencabutan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2016 mengenai Kebutuhan Hidup Layak, kecuali bagi Pasal 2 dan Lampiran 1 Permenaker itu.

keperluan kehidupan dengan kelayakan mencakup unsur serta macam keperluan atau kebutuhan sejumlah 60 unsur atau komponen yang juga sudah termaktub pada pelampiran I Peraturan Menteri No. 13 Tahun 2012. Tapi setelah dilakukan pemberlakuan PP No. 78 Tahun 2015 serta Permenaker No.21 Tahun 2016 peninjauan tidak dilaksanakan kembali setiap tahunnya dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota namun dilakukan pengkajian kembali pada lima tahun sekali dari Menteri melalui pengamatan serta pertimbangan rekomendasinya Dewan Pengupahan Nasional dan Badan Pusat Statistik. Hal tersebut menyebabkan permasalahan maupun gerakan demo tahunan menjelang penentuan UMP, UMSP, UMK dan UMSK pada hampir keseluruhan wilayah Indonesia serta memicu gelombang yang menuntut supaya pemerintahan melakukan revisi ataupun pencabutan atas PP No.78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan.

4. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Terhadap Hak Atas Upah

Prinsip perlindungan hukum perlu dilakukan pengawalan, dikarenakan berdasarkan prinsip, kemudian diwujudkan sarana, dikarenakan dengan tidak adanya landasan kepada prinsip, perwujudan sarana tentu tidak mempunyai arahnya. Pada perumusan prinsip dalam perlindungan hukum, landasan pondasinya yaitu Pancasila yang merupakan dasar ideologi serta sumber seluruh hukum selaras pada pengaturan diPasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Sedangkan pada buku Philipus M. Hadjon dengan judulnya Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (1987) memberi penjelasan yakni konsep dalam melindungi hukum Barat mempunyai sumber kepada konsep perlindungan serta pengakuan HAM maupun konsep *rechtsstaat* serta *the rule of law*. Kemudian Philipus M Hajdon memberi penjelasan yakni konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law* mewujudkan sarana. Sehingga menurutnya perlindungan maupun pengakuan HAM akan ditingkatkan atau subur melalui sarana *rechtsstaat* ataupun *the rule of law*, namun bisa menjadi gersang pada negara diktator dan totaliter (Hadjon, 1987).

Prinsip dalam melindungi hukum memiliki tumpuan serta sumbernya dari konsep mengenai perlindungan maupun pengakuan HAM. HAM berkenaan terhadap tuntutan yang dilakukan pertahanan disebut merupakan tuntunan hak. Tuntunannya tersebut tidak hanya sebagai pertanyaan

moral ataupun aspirasi, namun sebagai tuntunan hukum berdasarkan hukum yang diimplementasikan

Pada perubahan perlindungan pegawai ataupun pekerja terkait upah minimumnya yaitu sudah diberi pengaturan sejak terdapatnya Permen Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 terkait Pengertian Upah Minimum; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/MEN/1990 terkait Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor B490/M/BW/1990 terkait Pelaksanaan Upah Minimum; Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-582/MEN/1990 terkait Penyesuaian Penetapan Upah Minimum Dengan Harga Konsumen Kebutuhan Hidup Minimum; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1996 terkait Upah Minimum Regional; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 terkait Upah Minimum yang mana sudah dilakukan perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No, Kep.226/MEN/2000, sesudah pemberlakuan PP No.78 Tahun 2015 mengenai pengupahan pada Pasal 64 dijelaskan yakni ketika aturan pemerintahan diberlakukan, seluruh aturan penyelenggaraan Undang-Undang No. 13 Tahun. 2003 terkait ketenagakerjaan yang memberi pengaturan berkenaan pada perubahan serta aturan pemerintahan No. 8 Tahun 1981 terkait Perlindungan Upah disebutkan masih diberlakukan selama tidak ada pertentangan maupun tidak digantikan didasarkan atas aturan pemerintahannya ini. Hal tersebut menyebabkan adanya (*Contra Legem*) putusannya hakim pengadilan yang melakukan pengesampingan aturan Undang-Undang yang terdapat maka hakim tidak mempergunakan untuk dasar dalam mempertimbangkan bahkan ada pertentangan terhadap Pasal Undang-Undang. Maka hal itu memicu konflik menjelang penentuan upah minimum dikarenakan bedanya penafsiran dari *stakeholder* saat penentuan rekomendasi serta saran Upah Minimum.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dari Gubernur melalui pemerhatian rekomendasinya dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota adalah hukum pemerintahan sebagai usaha perlindungan hak karyawan. Penentuan upah minimum itu berdasar atas keperluan kehidupan dengan kelayakan yang ada diupah minimum tahunan serta mengamati produktivitas maupun perkembangan perekonomian dengan berkala yang kian dinamis, selaras terhadap pergerakan inflasi serta perkembangan perekonomian. Perlindungan akan upah minimum ini dengan yuridis terdapat pergerakan selaras terhadap perubahan di masyarakat.

Sanksi hukum untuk pengusaha yang tidak melakukan upah minimum tidak diberi pengaturan pada PP No.78 Tahun. 2015 mengenai Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 15 tahun 2018 mengenai Upah Minimum, namun diberi pengaturan dari Pasal 185 Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Pada pasal 185 disebutkan yakni perusahaan yang membayarkan karyawan tidak selaras terhadap kebijakan upah minimum bisa diberikan sanksi pidana serta denda terhadap tindak pidana itu sebagai suatu kejahatan.

D. SIMPULAN

Dibentuknya Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat bagi kaum pekerja Indonesia yang bersifat; bebas, terbuka, mandiri, demokratis, professional dan tanggung jawab. Dalam hal itu banyak kebijakan-kebijakan kerja dari upah hingga tunjangan yang diberikan oleh SPSI ini untuk disampaikan ke pada pihak eksekutif dan legislatif. SPSI tersebut memberikan skema penetapan upah yaitu pada penetapan upah minum perlu mengacu terhadap kebijakan Pasal 89 ayat (2) No.13 Tahun 2013 yang mengungkapkan yakni Upah Minimum Diarahkan Kepada Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak bahkan mengenai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 terkait Upah Minimum pada Pasal itu dinyatakan yaitu KHL mencakup beragam unsur serta diamati di jangka lima tahun namun di Pasal 7 pun dinyatakan yaitu upah minimum tahun awal bereakhirkan peninjauan unsur serta macam keperluan hayati ditentukan serupa mempergunakan nilai KHL.

Hal ini SPSI memandang aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Penekanan Mekanisme Penetapan Upah Minimum sang SPSI yaitu fokus terhadap Pasal 88 Ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pemerintah memutuskan upah minimum menurut kebutuhan hayati layak layak dan menggunakan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hayati yang layak tadi terdiri dari beberapa komponen % jenis kebutuhan yang telah tercantum pada lampiran I Peraturan Menteri Nomo 13 tahun 2012. Ada juga prinsip proteksi aturan terhadap hak atas upah diberikan proteksi wajib didahulukan prinsip baru dibentuknya sarana, prinsip yang dipakai pada melindungi hak-hak buruh bersumber berdasarkan konsep mengenai pengakuan & proteksi hak asai manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. (2016). Menaker: Pengawas Dituntut Tegas Tegakkan Hukum Ketenagakerjaan. Retrieved from <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt57ca7c54e5c20/menaker--pengawas-dituntut-tegas-tegakkan-hukum-ketenagakerjaan>.

- Hardijan, R. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip, Penanganan Oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Membentuk Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hidayat, R. (2015). *Tinjauan Yuridis Tentang Undang – Undang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Husni, L. (1997). *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Perseda.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Banyumedia Publishing.
- Ibrahim, Z. (2016). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Media Hukum, Vol.23, (No. 2)*.
- Indrodewo, A. (2012). *Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Indonesia.
- Kansil. (1986). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mamudji, S. (1985). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sanwani. (2018). Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pembelaan Hak-Hak Buruh Oleh KSPSI Di Kabupaten Tangerang). *Jurnal Mozaik, Vol.10, (No.2), p.122-130*.
- Sendjun. (2001). *Pokok - Pokok Huum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Situmorang, R. (2013). Tinjauan yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum, Vol.1, (No.1)*.
- Soekardji. (2019). Skema Penetapan Upah Minimum. Retrieved from [spkep.spsi.org website: https://spkep-spsi.org/2019/10/12/skema-penetapan-upah-minimum/](https://spkep-spsi.org/2019/10/12/skema-penetapan-upah-minimum/).
- Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subijanto. (2011). Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Vol.17, (No.6), p.708*.
- Sumarni, M. (2014). *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Suroso. (2004). *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung.

Susilo, T. S. (2015). Peran Serikat Pekerja Buruh Di Kabupaten Purwakarta Dalam Proses Penetapan Upah Minimum (Studi Kasus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia). *Journal of Politic And Government Studies, Vol.4, (No.3)*.

Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Wati, S. M. (2016). Peran Serikat Pekerja Dalam Proses Penentuan Upah (UMK) Di Kota Bekasi Tahun 2015. *Journal of Politic And Government Studies, Vol.5, (No.2)*.