

Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Hubungkan Dengan Perspektif Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

Dila Annisa

Program Studi Magister Kenotariat
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Email: 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, Laws, Wages

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menganalisis Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang – Undang No/13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Hubungkan Dengan Perspektif Serikat Pekerja Seluruh Indonesia. metode penelitian yang tepat untuk 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 enteri 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 namum 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, Upah

A. PENDAHULUAN

Tujuan penulisan ini adalah mendeskripsikan persepsi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia terhadap kebijakan – kebijakan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk mendapatkan biaya kebutuhan hidup setiap individu – individu perlu dengan bekerja. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang – undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia dengan seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruh untuk meningkatkan tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, Makmur dan merata. Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap. Peranan hukum adalah sebagai sesuatu yang melindungi memberikan rasa aman dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang, karena keadilan itulah tujuan dari hukum¹.

Sendjun (2001) dalam bukunya Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, menjelaskan bahwa pembimbing hubungan ketenagakerjaan harus diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang – undang Dasar 1945, dimana masing – masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses produksi serta peningkatan partisipasi mereka dalam persoalan pembangunan².

Di dalam krisis ekonomi yang berkepanjangan ini di mana lapangan pekerjaan semakin sedikit akan tetapi angkatan kerja semakin bertambah banyak membuat buruh semakin terhempit untuk menerima setiap perlakuan dari pengusaha. Dalam bukunya Imam Soepomo (2003) berjudul Pengantar Hukum Perburuhan, menjelaskan mengenai buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, karena buruh tidak memiliki bekal hidup selain tenaganya sendiri. Maka oleh sebab itu buruh selali dekat dengan

¹ Kansil. (1986). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka.

² Sendjun. (2001). *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta.

keadaan yang tidak adil dan diskriminatif³. Maka itu diperlukan suatu perlindungan dari negara dalam bentuk aturan undang – undang.

Upah yang bagi buruh masih menjadi komponen utama penopang kehidupan mereka sehari – hari dalam menjalani hidup maka upah merupakan hal pokok dan oleh karenanya permasalahan upah ini penting untuk diberikan perhatian dan perlindungan lebih oleh negara. Di Indonesia buruh oleh pengusaha dianggap tidak ubah seperti mesin produksi bahkan ada yang sebagai budak. Buruh sendiri tidak sadar bahwa dirinya telah ditindas dan walaupun ada yang sadar ia tidak berani untuk melawan salah satunya yang penyebabnya adalah faktor ekonomi, ditambah lagi pembuatan Rancangan Undang – undang Cipta Kerja yang berdampak buruk bagi buruh yang lebih banyak menguntungkan bagi pengusaha – pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap buruh dalam Praktiknya masih sangat sedikit hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang – wenang dari pengusaha terhadap buruhnya. Tercatat dalam data Lembaga Bantuan Hukum Jakarta menilai kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak sepanjang 2009 dibanding tahun 2008 makin meningkat. Di tahun 2009 ada 125 pengaduan dengan 7863 orang terbantu, sementara tahun 2008 ada 70 pengaduan dengan 2064 orang terbantu. Dari sekian banyak permasalahan dialami buruh terdapat permasalahan yang dapat dikatakan masalah pokok yaitu permasalahan perlindungan upah⁴.

Dalam penelitiannya Sanwani (2018) mengenai Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Kasus Pembelaan Hak Buruh di Tangerang, menanggapi dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja bersama telah efektif. Hambatan yang dihadapi oleh serikat ini adalah sulitnya menyesuaikan pendapatan anggota, ada pula upaya selanjutnya untuk mengatasi hambatan adalah memaksimalkan koordinasi

³ Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.

⁴ Hukum Online. (2010). *Menilik Peran Pengawas Ketenagakerjaan LBH Jakarta menilai pengawas ketenagakerjaan sering mengalihkan aduan pelanggaran menjadi perselisihan. Akibatnya, banyak aduan buruh yang menemui jalan buntu. Direktur Pengawasan Depnakertrans beralih UU Ketenagakerjaan*.

dengan manajemen perusahaan, pembinaan karyawan dan menempuh langkah – langkah penyelesaian perselisihan industrial sesuai dengan ketentuan yang ada⁵.

Penelitian selanjutnya oleh Suci Meyta Wati (2015) mengenai Peran Serikat Pekerja Dalam Proses Penentuan Upah Minimum (UMK) Di Kota Bekasi Tahun 2015, temuan hasil tersebut menjelaskan pekerja berperan sebagai pemberi pertimbangan dan juga usulan tentang kenaikan upa minium pada saat perundingan upah seikat pekerja menjadi satu kesatuan membela atas nama seikat buruh lalu terjadi kesamaan antara anggota yang lain selanjutnya menjalankan peranan melalui tiga alternatif yaitu lobi, unjuk rasa (demo), perundingan dan kesepakatan Forum dalam Dewan Pengupahan⁶ (Wati, 2016).

Kebijakan upah minimum itu sendiri, diatur berdasarkan undang – undang po 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 :

1. Setiap buruh/pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan 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.

Dengan 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

⁵ 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), 122–130.

⁶ 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).

dimana dalam proses penentuan upah organisasi buruh kebanyakan memutuskan pengambilan tindakan mogok kerja ataupun aksi untuk mendapatkan upah yang lebih baik. Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Hubungkan dengan Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia.

Dalam Anggaran Dasar Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang berisi bahwa dibentuknya Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia untuk mewujudkan kemerdekaan berserikat bagi kaum pekerja Indonesia yang bersifat; bebas, terbuka, mandiri, demokratis, profesional dan bertanggung jawab dengan tujuan mewujudkan kehidupan pekerja dan keluarga yang sejahtera, adil dan bermanfaat dengan cara memperjuangkan, melindungi, membela hak – hak dan kepentingan pekerja, meningkatkan Sumber Daya Manusia demi terciptanya hubungan yang harmonis dinamis dan berkeadilan.

Berdasarkan latar belakang diuraikan dan melihat beberapa permasalahan sehubungan dengan politik hukum perburuhan yang diterapkan oleh Negara untuk mencapai dari pembentukan hukum maka peneliti mengemukakan pokok permasalahannya yaitu, bagaimanakah pengaturan masalah upah buruh/pekerja dalam undang – undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan ?, bagaimanakah kebijakan yang diberikan organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam memperjuangkan hak – hak buruh ?. Serta memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaturan upah pekerja/buruh dalam undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengetahui peran organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam memperjuangkan hak buruh.

B. METODE PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi masalah maka metode penelitian yang tepat untuk 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. Data atau informasi yang diperoleh akan disajikan secara kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Metode kualitatif merupakan tata cara analisis data menggunakan data deskriptif⁷.

⁷ Mamudji, S. (1985). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. CV. Rajawali.

C. PEMBAHASAN

1. Kerangka Penetapan Ketentuan Pengupahan

Dalam hubungan ketenagakerjaan hak dan kewajiban para pihak diatur dalam 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 adalah hak pekerja sebagai imbalan prestasi kerja yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan dan dibayarkan sesuai perjanjian. Upah juga sebagai hak konstitusional bagi setiap warga negara sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang – undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerja dan penghidupan yang layak. Hak konstitusional tersebut dijelaskan dalam ketentuan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) dalam pasal 1 ayat (300) menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan. Kemudian yang dimaksud dengan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, sehingga pekerja menjadi sejahtera. Sebagaimana yang dimaksud pasal 1 ayat (31) UU NO.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa, kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmani dan rohani. Oleh karena itu upah merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah dan perintah⁸.

Dalam menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota Gubernur harus berpegang pada ketentuan Pasal 89 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa, upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Ayat (3) pasal tersebut juga menyatakan bahwa, upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kota/Kabupaten. Sedangkan pada Ayat (4) dinyatakan bahwa komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagaimana yang diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2013 tentang komponen dan pelaksanaan

⁸ Soekardji. (2019). *Skema Penetapan Upah Minimum*. Spkep.Spsi.Org. <https://spkep-spsi.org/2019/10/12/skema-penetapan-upah-minimum/>

pencapaian tahapan kebutuhan hidup layak sebagaimana telah di rubah melalui peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 12 tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak.

2. Kebijakan Hukum Dalam Penetapan Upah Bagi Pekerja

Upah sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1 angka 30 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan atau peraturan perundang – undang, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu perkerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari uraian tersebut, maka jelas bahwa upah dalam bentuk uang, namun secara normative ada kelonggaran bahwa upah dapat terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan batasan bahwa apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarkan upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 94 Undang – undang 13 Tahun 2003 Pasal 5 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa komponen upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap besarnya paling sedikit 75%. Sesuai Pasal 1 ayat (1) peraturan Menteri tenaga kerja nomor 15 tahun 2018 tentang upah minimum sebagai pelaksanaan ketentuan pasal 43 ayat (3) pasal 48 dan pasal 50 PP No.8 tahun 2015 tentang pengupahan bahwa pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai pengaman.

Ada beberapa yang berubah pada peraturan Menteri tenaga kerja nomor 15 tahun 2018 tentang upah minimum ini dibandingkan dengan peraturan Menteri tenaga kerja nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum sebelumnya. Seperti defenisi upah minimum, penerapan KHL, pelaksanaan upah sectoral dan lain sebagainya. Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur. Kemudian terkait dengan sektor yang memenuhi kriteria mampu membayar Upah Minimum yang lebih tinggi dari UMP atau UMK. Dua penjelasan diatas mempertegas pengertian yang sering kali berbeda pendapat dikalangan para praktis dan anggota dewan pengupahan.

Selanjutnya mengenai pengaturan tentang kebutuhan hidup layak juga memicu perdebatan dan perselisihan pendapat, yang perlu dipahami adalah bahwa dalam peraturan Menteri tenaga kerja nomor 15 tahun 2018 tentang upah minimum ini, pada pasal 5 dijelaskan

bahwa KHL terdiri dari beberapa komponen dan akan ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun namun pada pasal 7 juga disebutkan bahwa upah minimum dengan nilai KHL hasil peninjauan, dan tidak dihitung menggunakan formula. Sedangkan penetapan upah minimum tahun kedua hingga tahun kelima dihitung menggunakan formula hal ini dapat dikatakan sebagai konflik norma dalam satu peraturan. Artinya adalah bahwa dalam 5 tahun sekali, di tahun pertama setelah peninjauan kembali KHL penentuan upah minimum tidak menggunakan formula perhitungan upah minimum, namun menggunakan KHL hasil peninjauan. Padahal dalam pasal 2 permenaker tersebut dikatakan bahwa upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan KHL dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi serta dihitung dengan menggunakan formula upah minimum seperti ketentuan pasal 44 ayat (2) PP. No 78 Tahun 2015 Pasal 3 ayat (3) permenaker 15 tahun 2018 tersebut yaitu $UM_n = U_{Mt} + (U_{Mt} \times (IF + \Delta PBD))$ dimana U_{Mt} adalah upah minimum tahu berjalan yang menurut pasal 2 ayat (4) peraturan Menteri tenaga kerja nomor 21 tahun 2016 tentang kebutuhan hidup layak dinyatakan bahwa KHL terdapat dalam upah minimum berjalannya artinya adalah bahwa U_{Mt} sama dengan KHL.

Berdasarkan peraturan Menteri tenaga kerja nomor 15 tahun 2018 tentang upah minimum bahwa selain wajib menentukan upah minimum provinsi berlaku di seluruh kabupaten dalam 1 wilayah provinsi, Gubernur juga dapat menerapkan upah minimum kabupaten/kota berlaku dalam 1 wilayah dan upah minimum berdasarkan klarifikasi baku lapangan usaha Indonesia yang disebut dengan upah minimum sectoral, yang terbagi menjadi upah minimum sectoral provinsi dan upah minimum sectoral kabupaten/kota. Menurut ketentuan dalam pasal 12 disebutkan bahwa Gubernur dapat menetapkan UMSP dan UMSK berdasarkan hasil kesepakatan Asosiasi Pengusaha Sektor dengan Serikat Pekerja pada bersangkutan.

3. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota

Sesuai pasal 88 ayat (4) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa “pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pada Pasal 89 ayat (1) dinyatakan bahwa “upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dan upah minimum berdasarkan pencapaian kebutuhan hidup layak. Yang dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak ialah setiap penetapan upah minimum harus dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.

Pencapaian kebutuhan hidup layak diperlakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup layak tersebut merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dan Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota. Komponen serta pelaksana tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagaimana telah dicabut dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, kecuali untuk Pasal 2 dan Lampiran 1 Permenaker tersebut.

Kebutuhan hidup layak terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan sebanyak 60 komponen sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Menteri Nomo 13 Tahun 2012. Namun pasca diberlakukannya PP No. 78 Tahun 2015 dan Permenaker No.21 Tahun 2016 survei tidak lagi dilakukan setiap tahun secara berkala oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota tetapi akan di kaji ulang setiap 5 tahun sekali oleh Menteri dengan memperhatikan dan mempertimbangkan rekomendasi Dewan Pengupahan Nasional dan Badan Pusat Statistik. Hal inilah yang mengakibatkan konflik dan pergerakan unjuk rasa tahunan menjelang penetapan UMP, UMSP, UMK dan UMSK di hampir semua daerah Indonesia dan bahkan gelombang unjuk rasa dengan tuntutan agar pemerintah segera merevisi atau mencabut PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan beserta peraturan turunannya.

4. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Terhadap Hak Atas Upah

Prinsip perlindungan hukum harus diawali, karena atas dasar prinsip, baru dibentuk saranannya, karena tanpa di landaskan pada prinsip, pembentukan sarana menjadi tanpa arah. Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum, landasan pondasi kita adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan sumber dari segala hukum sesuai diatur dalam pasal 2 Undang – undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang – udangan. Sementara dalam buku tulisannya Philipus M. Hadjon yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (1987) menjelaskan bahwasannya konsep perlindungan hukum di Barat bersumber pada konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi individu dan konsep rechtsstaat dan the rule of law. Selanjutnya Philipus M Hajdon menjelaskan bahwa konsep rechtsstaat dan the rule of law menciptakan sarannya. Dengan demikian menurut beliau bahwa pengakuan dan perlindungan terhadap hak – hak asasi manusia akan subur dalam wadah

rechtsstaat atau the rule of law, sebaliknya akan gersang di dalam negara – negara diktaktor dan totaliter⁹ (Hadjon, 1987).

Prinsip perlindungan hukum bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Hak asasi manusia berkaitan dengan tuntunan – tuntunan yang dipertahankan yang dikenal sebagai tuntunan hak. Tuntunan itu bukan hanya merupakan aspirasi atau pertanyaan moral, tetapi bahkan merupakan tuntunan hukum berdasarkan hukum tertentu yang diterapkan.

Di dalam dinamika perlindungan pekerja/buruh terhadap upah minimum bahwa upah minimum telah diatur mulai adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1989 tentang Pengertian Upah Minimum; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02/MEN/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor B490/M/BW/1990 tentang Pelaksanaan Upah Minimum; Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-582/MEN/1990 tentang Penyesuaian Penetapan Upah Minimum Dengan Harga Konsumen Kebutuhan Hidup Minimum; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1996 tentang Upah Minimum Regional; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.226/MEN/2000, setelah diberlakukannya PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan dalam Pasal 64 disebutkan bahwa Pada saat Peraturan Pemerintah ini sudah mulai berlaku, semua peraturan pelaksanaan dari undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan dan peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan atau belum diganti berdasarkan Peraturan Pemerintah ini. Hal inilah yang mengakibatkan terjadinya (Contra Legem) putusan hakim pengadilan yang mengesampingkan peraturan undang – undang yang ada sehingga hakim tidak menggunakan sebagai dasar pertimbangan bahkan bertentangan dengan pasal undang – undang. Sehingga hal tersebut menimbulkan permasalahan menjelang penetapan upah minimum yang disebabkan oleh perbedaan tafsir oleh stakeholder dalam menentukan rekomendasi dan usulan Upah Minimum.

⁹ 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*. Bina Ilmu.

Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota merupakan kebijakan hukum Pemerintah dalam upaya melindungi hak dasar pekerja/buruh. Penetapan Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota tersebut didasarkan pada kebutuhan hidup layak yang terdapat dalam Upah Minimum tahun berjalan dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang setiap tahunnya selalu berubah, sesuai dengan perubahan inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional. Perlindungan terhadap upah minimum tersebut secara yuridis mengalami perubahan sesuai dinamika perubahan yang terdapat dalam masyarakat.

Sanksi hukum bagi pengusaha yang tidak melaksanakan Upah Minimum tidak diatur dalam PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, tetapi diatur dalam Pasal 185 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 185 dinyatakan di antaranya adalah bawa, Perusahaan yang membayar Pekerja/Buruh dibawa ketentuan Upah Minimum dikenakan sanksi pidana penjara dan denda dengan tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana kejahatan.

D. KESIMPULAN

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 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 enteri 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 namum pada Pasal 7 juga disebutkan bahwa upah minimum tahun pertama setelah peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup ditetapkan sama dengan nilai KHL.

Penekanan Mekanisme Penetapan Upah Minimum oleh SPSI yaitu penekanan terhadap Pasal 88 Ayat (4) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak tersebut terdiri dari

komponen dan jenis kebutuhan yang tercantum dalam lampiran I Peraturan Menteri Nomor 13 tahun 2012. Adapula prinsip perlindungan hukum terhadap hak atas upah diberikan perlindungan harus didahulukan prinsip baru dibentuknya sarana, prinsip yang digunakan dalam melindungi hak-hak buruh bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadjon, Philipus 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.
- Hukum Online. 2010. *Menilik Peran Pengawas Ketenagakerjaan LBH Jakarta Menilai Pengawas Ketenagakerjaan Sering Mengalihkan Aduan Pelanggaran Menjadi Perselisihan. Akibatnya, Banyak Aduan Buruh Yang Menemui Jalan Buntu. Direktur Pengawasan Depnakertrans Beralih UU Ketenagakerjaan*.
- Kansil. 1986. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mamudji, Sri. 1985. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: CV. Rajawali.
- 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):122–30.
- Sendjun. 2001. *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekardji. 2019. "Skema Penetapan Upah Minimum." *Spkep.Spsi.Org*. Retrieved (<https://spkep-spsi.org/2019/10/12/skema-penetapan-upah-minimum/>).
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Wati, Suci Meyta. 2016. "Peran Serikat Pekerja Dalam Proses Penentuan Upah (UMK) Di Kota Bekasi Tahun 2015." *Journal Of Politic And Government Studies* Vol 5(No 2).