

BAB II

PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.¹²

2. Pengertian Pekerja/Buruh

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja.¹³

¹² Asri wijayanti, 2009, *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, sinar grafika, jakarta, hal 1

Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Adapun istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.

Pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula. Bahkan pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor, atau semacamnya yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah dibawah pengusaha. Padahal keberadaan buruh sangat lah penting artinya.

Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih diidentikan pada kerjaan nonfisik serta sifat pekerjaannya yang halus atau tidak kotor, contohnya karyawan bank dan sebagainya.

Adapun istilah pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada perintah, yakni pegawai negeri, sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Setidaknya istilah buruh secara tegas terdapat dalam 4 (empat) buah undang-undang, yaitu

¹³ <http://kbbi.web.id/buruh>, diakses 16 mei 2018

undang No.43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Setidaknya istilah buruh secara tegas terdapat dalam 4 (empat) buah undang-undang, yaitu UU No.23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyamakan istilah buruh dengan pekerja.¹⁴

3. Klasifikasi Pekerja/Buruh

Buruh, pekerja, tenaga kerja, atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja, maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran, dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja.

Buruh dibagi atas dua klasifikasi, yaitu sebagai berikut :

¹⁴ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh.Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 2

- a. Buruh profesional biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja
- b. Buruh kasar biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 (empat) unsur penting yaitu sebagai berikut :

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*) (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)
- b. Adanya perintah orang lain atau maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi (Pasal 1603 b KUH Perdata)
- c. Adanya upah tertentu/*loon* (Pasal 1602 a KUH Perdata)¹⁵
- d. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).¹⁶

¹⁵ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh.Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 10

¹⁶ Astri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 36

Subyek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan ppekerja/buruh. Undang-undang No 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja.

Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengenai perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO.

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-undang No 13 Tahun 2003.

5. Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang – Undang No.13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas asas hukum perikatan.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Adapun syarat syarat perjanjian kerja berdasarkan Pasal 51 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

6. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja

Menurut Soepomo perlindungan kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan diatas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja, Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan anak dan penyandang cacat.¹⁷

7. Waktu Kerja

Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 77 dijelaskan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (hari) dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

¹⁷ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh.Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 33

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian upah

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 butir 30, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir 31 Undang-undang No 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan Pasal 88 ayat 1 dan 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh

penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

2. Jenis upah

Secara yuridis sebenarnya tidak ada pengertian jelas tentang jenis upah, tetapi jika dicermati beberapa ketentuan pengupahan, jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a. Status perjanjian kerja

1) Upah tetap

Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik oleh kerja lembur maupun oleh faktor lain.

2) Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin banyak kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar pula upah yang diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.

3) Upah harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk perkerja harian lepas.

4) Upah borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.

b. Menurut Waktu Pembayaran

1) Upah Bulanan

Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi upah dibayarkan setiap bulan sekali.

2) Upah Mingguan

Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh tergantung kesepakatan kedua belah pihak.

c. Menurut Tempat Pembayaran

- 1) Dikantor perusahaan, yang umumnya disepatkati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.

2) Dilokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang tidak berada didalam satu tempat.

d. Jangkauan wilayah berlaku

1) Upah Minimum Provinsi (UMP)

UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di suatu provinsi.

2) Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK)

UMK adalah upah minimum yang berlaku di daerah atau kota

e. Sektor usaha

1) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)

UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten atau kota disuatu provinsi.

2) Upah Minimum Sektoral Kabupaten atau Kota (UMSK)

UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral didaerah kabupaten atau kota.¹⁸

3. Perlindungan upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, menurut Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015.

¹⁸ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh.Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 127

Kebijakan perlindungan upah ini mengatur secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Pengaturan perlindungan upah diserahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja/buruh timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dan berakhir pula pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹⁹

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum, ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 88 – 92 Undang-undang No 13 Tahun 2003 dan di pasal 41-50 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015.

Upah minimum sebagaimana dimaksud pada pasal 88 ayat 3 huruf (a) terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota

¹⁹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 145

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.²⁰

Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 di tegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 97 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

²⁰ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 108

4. Asas pengupahan

Asas "No Work No Pay" yaitu suatu asas yang menyatakan bahwa bila tidak melakukan pekerjaan berarti tidak berhak atas upah.

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 pada Pasal 93 ayat

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan

pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membabtiskan anaknya,, istri melahirkan dan keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f. Pekerja/buruhh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karna kesalahan nya sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

5. Kebijakan Tentang Upah

1. Upah minimum

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Secara teknis, peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-226/MEN/2000 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-17/MEN/VIII/2005.

Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menjelaskan, bahwa yang dimaksud sebagai UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota disatu

provinsi. Sengan demikian, dapat diketahui bahwa UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap.

Pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Dengan demikian, unsur dari tunjangan tetap adalah :

- a. Pembayaran dari pemberi kerja kepada pekerja
- b. Dilakukan secara teratur
- c. Tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu

2. Upah kerja lembur

Upah kerja lembur merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkan kepada pekerja atau buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang disepakati.

a. Waktu kerja lembur

Berdasarkan pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/IV/2004, pengertian waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari

kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, atau kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi ditetapkan pemerintah.

b. Perhitungan upah lembur

Pengertian waktu kerja lembur mengacu pada pasal 1 Kep-102/MEN/VI/2004, yaitu sebagai berikut :

1. Waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
2. Waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
3. Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Namun tidak berlaku bagi pekerja yang termasuk golongan jabatan tertentu, yaitu tidak berhak atas upah kerja lembur alasannya karena pekerja tersebut mendapatkan upah yang tinggi.

3. Kewajiban pemberi kerja

Pemberi kerja dilarang membayar upah lebih rendah dari UMP.

Pembayaran upah dibawah UMP dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan dan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling

singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) (Pasal 185 UU No 13 Tahun 2003).²¹

Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum menjelaskan bahwa apabila pemberi kerja tidak mampu untuk membayar UMP, maka ia dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan UMP kepada gubernur, melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, selambat-lambatnya 10 hari sebelum tanggal berlakunya UMP. Gubernur dapat memberikan persetujuan maupun penolakan terhadap permohonan tersebut.²²

C. TINJAUAN UMUM PERATURAN PEMERINTAH No 78 TAHUN 2015

Sebelum adanya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015, ada Undang-undang No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur tentang aturan untuk menentukan upah minimum buruh, upah minimum artinya sebagai jaring pengaman untuk pengusaha, yaitu upah minimum hanya upah terendah yang didasarkan pada kriteria tertentu. Lalu adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 13 Tahun 2012 tentang Kebutuhan Hidup Layak, menurut Peraturan

²¹ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor

²² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh.Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 130

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 13 Tahun 2012 “kebutuhan hidup layak” adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dalam kurun waktu 1 (satu) bulan. Perhitungan upah yang di atur dalam permen no 13 tahun 2012 dimana dasar penetapan upah minimum di Indonesia adalah KHL, yang nilainya diperoleh melalui survei harga. Tetapi dalam ketentuan peraturan menteri tersebut menjelaskan kbutuhan hidup layak ini hanya diperuntukan bagi pekerja/buruh lajang, sehingga keberadaan keluarga tidak dihitung oleh pengusaha dalam menentukan upah. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pada Pasal 88 yang mengatakan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia”.

Jadi meskipun Peraturan Menteri ini sebagai peraturan penyempurna dari Peraturan Menteri No 17 Tahun 2005 untuk penetapan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak, namun secara kualitas tidak mengalami perubahan, dan hal itu tidak membawa perubahan terhadap peningkatan atau perbaikan kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya.

Kebijakan pengupahan semakin rumit setelah dikeluarkan nya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP-23/MEN/2003. Pengusaha berhak melakukan penangguhan upah, dimana upah minimum tidak wajib bagi pengusaha untuk membayar jika memang

pengusaha keberatan dan mengajukan penangguhan/penundaan dalam pelaksanaan pembayaran upah minimum.

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Presiden Joko Widodo pada tanggal 23 Oktober 2015 lalu menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai pembaharuan mengenai pengupahan yang lebih terperinci yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 dan peraturan-peraturan lain yang mengatur tentang upah.

Dalam Peraturan Pemerintah disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk :

- a. Upah; dan
- b. Pendapatan non Upah, dalam Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 ini.

Adapun kebijakan pengupahan itu meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. Denda dan potongan Upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- l. Upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen:
 - m. Upah tanpa tunjangan;
 - n. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
 - o. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

“Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap,” bunyi Pasal 5 ayat (2) dan “Upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama,” bunyi Pasal 5 ayat (4) Peraturan Pemerintah tersebut.

Sementara dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, menurut PP ini, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.

Adapun pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud berupa tunjangan hari raya keagamaan. Selain tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini, pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa :

- a. Bonus;
- b. Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- c. Uang servis pada usaha tertentu.

Peraturan Pemerintah ini menegaskan, bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh., dan dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Adapun bonus sebagaimana dimaksud dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas keuntungan Perusahaan, yang penetapannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Peraturan Pemerintah ini juga menegaskan, setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dasar Pengupahan

Menurut Peraturan Pemerintah ini, upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud , menurut Peraturan Pemerintah ini, ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.

Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, menurut PP ini, perhitungan Upah sehari adalah:

- a. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah, yang disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, Pasal 14 ayat (1,2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh, dan harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:

- a. Pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
- b. Pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

Sedangkan Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya Upah sebagaimana dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-

undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh, pada Pasal 16 Peraturan Pemerintah ini.

Menurut Peraturan Pemerintah ini, pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, menurut PP ini, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu, pada Pasal 19.

Upah sebagaimana dimaksud, menurut Peraturan Pemerintah ini, dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

Peraturan Pemerintah ini juga menegaskan, bahwa pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan. Peninjauan Upah

sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.²³

D. PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO 78 TAHUN 2015 SEBAGAI DASAR PENETAPAN UMK DIY

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber yaitu :

Kepala Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta, yaitu Bapak Santoso yang juga sebagai Kepala Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD KSPSI) DIY menanggapi permasalahan tuntutan buruh pada pada November 2017, yang terdiri tuntutan dari Front Perjuangan Pemuda Indonesia Pimpinan kota (FPPI PIMKOT) Yogyakarta, Pusat Studi Masyarakat (PSM) Yogyakarta, dan Dewan Pimpinan Daerah Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPD KSPSI) DIY.

Survei KHL sendiri di tinjau langsung oleh Dewan Pengupahan yang terdiri dari APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), pemerintah, dan pekerja/buruh. Sebelum ada Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 ini, dewan pengupahan melakukan survei KHL secara bersama-sama agar semua pihak tahu apa saja bahan pokok dan berapa saja harga harganya.

Menurut Bapak Santoso, survei KHL dalam tuntutan buruh tersebut bukan hasil survei KHL yang dilakukan bersama sama oleh pihak

²³ <http://setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan>
diakses tanggal 28 mei 2018

Dewan pengupahan, pemerintah dan APINDO, melainkan survei KHL yang dilakukan sendiri oleh pihak-pihak yang bersangkutan di dalam permasalahan tuntutan buruh tersebut.

Jika dari pekerja/buruh yang berada dalam naungan KSPSI Yogyakarta sendiri melalui Kepala Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta menyatakan bahwasanya jika tidak adanya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 maka upah minimum Yogyakarta sudah pasti akan dibawah upah minimum yang sudah di tetapkan pada Januari 2018.

Saat ini upah minimum Yogyakarta kota adalah Rp 1.709.150,00 dari sebelum nya pada tahun 2017 Rp 1.572.200,00, naik sekitar 8,7 persen.

Sebelum ditetapkan nya upah minimum ini sedikit mengalami kesulitan karena pihak APINDO selaku pengusaha merasa bahwa upah minimum tersebut terlalu tinggi, melihat hasil survei KHL bahwa KHL (kebutuhan hidup layak) untuk wilayah Yogyakarta hanya sebesar Rp 1.400.000,00, melihat bahwa upah minimum kota sudah jauh diatas Kebutuhan Hidup Layak maka seharusnya ini dirasa sudah sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya selama satu bulan.

Jika tidak ditetapkan nya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mungkin upah minimum kota Yogyakarta akan tetap berada di Rp 1.572.200,00 sesuai kebutuhan hidup layak.

Peraturan Pemerintah inipun diperuntukan untuk pekerja/buruh yang telah bekerja diatas satu tahun, jika belum melewati masa kerja satu tahun otomatis pekerja/buruh mengikuti ketentuan upah minimum, karna biasanya pekerja/buruh yang dikontrak minimal 2 tahun, lalu satu tahun perpanjangan atau lepas kontrak.

Bisa saja pengusaha memberikan gaji diatas upah minimum, tergantung bagaimana kebijakan dan perjanjian kerja yang di sepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya, sebagian besar pengusaha sudah menerapkan UMK sesuai standar yang berlaku.

Hasil wawancara dengan Narasumber yang merupakan Kepala Seksi (Kasi) Pengupahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yaitu Bapak R.Darmawan,SH,MH.

Pada awalnya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Yogyakarta terpecah menjadi 2 (dua) kubu yaitu KSPSI yang di bawah kepemimpinan Bapak Marto (yang saat ini menaungi Bapak Santoso selaku Kepala Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SPSI) Yogyakarta dan KSPSI yang dibawah kepemimpinan Bapak Ir.Toto yang merekrut ABY (Aliansi Buruh Yogyakarta).

Ketika sidang dengan Dewan Pengupahan maupun Tripartit ABY ikut dalam KSPSI kepemimpinan Ir.Toto tetapi ketika mereka turun kejalan atau mengikuti aksi-aksi sosial mereka menggunakan bendera ABY, mereka lebih cenderung seperti LSM yang mendapatkan suntikan dana dari luar.

Setidaknya ada tiga alasan utama yang mendasari KSPSI DIY menolak PP 78/2015.

Pertama, menurut Pemerintah, PP 78/2015 berorientasi terhadap hidup layak, namun faktanya PP 78/2015 justru menghapus instrumen kebutuhan hidup layak yang sudah diterapkan sejak 1982.

Kedua, Pemerintah mengklaim PP 78/2015 memberikan kepastian terhadap kenaikan upah akan tetapi justru kenaikan upah menjadi lebih rendah.

Selanjutnya yang ketiga, Pemerintah mengatakan serikat buruh/pekerja masih memiliki hak untuk berunding tentang kenaikan upah namun praktiknya justru hak itu dikebiri, dipreteli pasca terbitnya PP 78/2015.

Selain itu dalam pasal 89 ayat (3) UU nomor 13 tahun 2003 memandatkan : "Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, tetapi formula dalam PP 78 tahun 2015 kenaikan upah minimum ditetapkan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, artinya ketetapan upah tidak lagi oleh Gubernur, sangat jelas PP 78 tahun 2015 melanggar konstitusi," menurut Irsad Ade Irawan selaku juru bicara KSPSI.²⁴

Pada Januari 2017 beberapa pihak yang keberatan atas adanya peraturan pemerintah No 78 Tahun 2015 maka menggugat pemerintah

²⁴ <http://jogja.tribunnews.com/2017/11/07/kspsi-diy-sebut-pp-782015-tentang-pengupahan-melanggar-konstitusi>

melalui Pengadilan Tata Usaha Negara, yang didaftarkan tanggal 2 Januari 2017 dengan Perkara Nomor 1/G/2017/PTUN.YK antara Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik Dan Mesin (FSP LEM SPSI) Yogyakarta, Asosiasi Pekerja, Federasi Serikat Pekerja Mandiri, Sekolah Buruh Yogyakarta, Patra Jatmika dan sebagainya, total ada 8 (delapan) Penggugat atas nama organisasi maupun individu dan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai Tergugat lalu gugatan tersebut dinyatakan kalah dan dimenangkan oleh pihak pemerintah yang kebetulan Bapak Darmawan sendiri lah yang menjadi Kuasa Hukum pihak pemerintah.

Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 pada Pasal 97 menyatakan bahwa peraturan tentang pengupahan akan diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah, dikarenakan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 sudah keluar maka segala ketentuan pengupahan diatur dalam peraturan pemerintah ini pada pasal 41 untuk upah minimum dan pasal 44 untuk penetapan upah minimum yang dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

Formula upah minimum sebagai mana dimaksud pada ayat 1 pasal 44 sebagai berikut $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{inflasi} + \% \Delta PBD_t)\}$, yang sebelum dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 ini menentukan UMK hanya melalui hasil survei KHL.

Peraturan Pemerintah ini sudah dilaksanakan dari awal diberlakukannya, sedangkan KHL saat ini berada didalam Upah Minimum Berjalan (UMt) karena perbaharuan survei KHL dilakukan 5

tahun sekali yang untuk saat ini ada 60 komponen bahan pokok mungkin selanjutnya pada survei KHL tahun 2020 bisa menjadi 80 komponen atau lebih mengikuti perkembangan.

Peraturan Pemerintah ini sangat menguntungkan kan pekerja/buruh wilayah Yogyakarta karena UMK tahun berjalan sebenarnya sudah mengikuti pertumbuhan ekonomi saat ini (inflasi) maka penetapan UMK Yogyakarta sudah di atas KHL, karena KHL Yogyakarta hanya sebesar Rp 1.400.000,00 (belum ditambah inflasi) maka sudah pasti hasilnya akan lebih tinggi.

Tetapi ada yang perlu dibenahi bahwa inflasi dan pertumbuhan ekonomi itu seharusnya mengikuti inflasi di daerah masing-masing, kalau didalam Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 ini mengikuti inflasi nasional, misalkan kita mengambil contoh di daerah Papua inflasi daerahnya tinggi tetapi dipatok oleh inflasi nasional sehingga UMK wilayah Papua terbilang rendah untuk kebutuhan disana yang tergolong tinggi. Sehingga untuk penetapan UMK 2020 mungkin seharusnya dilakukan perubahan. Yogyakarta diuntungkan karena inflasi di wilayah Yogyakarta dibawah inflasi nasional meskipun hanya berbeda 1 persen.

Menurut Peraturan Menteri No 1 Tahun 2017 tentang struktur skala upah, untuk pekerja yang bekerja diatas 1 (satu) tahun harus menggunakan Peraturan menteri tersebut, artinya pekerja/buruh yang bekerja diatas satu tahun tidak dibayar menurut UMK terus menerus, jadi ada yang namanya skala upah menurut golongan jabatan. Dan perlu

diketahui bahwa UMK menurut Undang-undang hanya diperuntukan untuk pekerja/buruh lajang atau belum berkeluarga, jika sudah berkeluarga maka ada tunjangan suami/istri dan tunjangan anak. Tetapi pada kenyataannya yang kita ketahui banyak pekerja/buruh yang sudah berkeluarga tetapi dibayar dengan UMK, tetapi hal ini tidak dapat di berikan solusi karena peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengupahan hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja diatas 1 tahun. Jika pekerja/buruh sudah berkeluarga tetapi belum bekerja selama satu tahun pekerja otomatis akan dibayar dengan UMK kecuali jika ada perjanjian bipartit antara perusahaan dan pekerja bagaimana kebijakan perusahaan masing-masing, tetapi rata-rata untuk wilayah Yogyakarta jika belum bekerja selama satu tahun pekerja dibayar dengan UMK, karena di Yogyakarta UMKM nya banyak hampir 70 persen rata-rata UMKM sehingga perusahaan-perusahaan besar hanya ada 400 perusahaan, maka tidak mungkin semua pekerja dapat bekerja diperusahaan besar, sehingga kebanyakan pekerja/buruh di Yogyakarta tidak keberatan jika harus dibayar dengan UMK.

Upah minimum kota (UMK) Yogyakarta tahun 2018 telah di tetapkan oleh Gubernur.

Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) tegas menolak karena angka yang ditetapkan masih jauh dari kebutuhan.

"Jelas kami dari aliansi para buruh menolak UMK 2018 yang baru saja ditetapkan karena masih jauh dari kebutuhan layak buruh di Yogyakarta," ujar Sekjend ABY Kirnadi pada Tribunjogja.com, Kamis (26/10/2017).

Angka UMK 2018 baru saja disepakati dalam rapat koordinasi Gubernur DIY dengan Bupati dan Walikota se-DIY pada Kamis (26/10/2017).

Mengacu pada PP 78 tahun 2015, menghitung dari inflasi nasional dan pertumbuhan ekonomi, maka ditetapkan kenaikan UMK sebesar 8,71 persen.

UMK DIY 2018 yang baru ditetapkan yakni, Kota Yogyakarta Rp 1.709.000, Kabupaten Sleman Rp 1.574.000, Bantul Rp 1.527.000, Kulonprogo Rp 1.493.000, dan Gunungkidul Rp 1.454.000.

Menurut Kirnadi, angka penetapan ini dinilai dapat menambah kemiskinan di DIY semakin banyak.

Angka UMK DIY 2018 jauh di bawah angka yang diusulkan aliansi buruh sesuai perhitungan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) DIY.

Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) DIY bersama Pusat Studi Masyarakat (PSM) Yogyakarta dan Front Perjuangan Pemuda Indonesia (FPPI) Yogyakarta melakukan survey terkait KHL DIY di tahun 2017.

Hasil survey menyebut, KHL di empat kabupaten dan satu kota di atas Rp 2 juta per bulannya. Hasil survey tersebut antara lain, Kabupaten Sleman

Rp 2.697.000, Kota Yogyakarta Rp 2.679.000, Bantul Rp 2.532.000, Kulonprogo Rp 2.243.000 dan Gunungkidul Rp 2.041.000.²⁵

Perbandingan Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Sebelum Dan Sesudah Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015

Berdasarkan data-data yang diperoleh penulis selama penelitian, maka penulis membandingkan penetapan UMK sebelum dan sesudah diberlakukannya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015. Pada era Tahun 1970 sampai dengan 1980-an, sebenarnya pemerintah Indonesia tidak campur tangan dalam penetapan upah. Namun, kenyataannya posisi tawar (bergaining position) pekerja/buruh di negeri kita masih sangat rendah. Sejalan dengan kondisi tersebut, akhirnya muncul berbagai tekanan, baik dari dalam maupun luar negeri.

Sebelum Tahun 1996, kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM), kemudian menjadi kebutuhan hidup minimum (KHM), dan kedepan diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL). Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 89 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga karena adanya campur tangan dari pemerintah dalam penetapan upah minimum maka hukum perburuhan tidak hanya bersifat hukum privat tetapi juga bersifat hukum publik.

Selanjutnya dengan adanya otonomi daerah pemerintah mengatur kebijakan ketenagakerjaannya, termasuk didalamnya kebijakan upah

²⁵ <http://jogja.tribunnews.com/2017/10/26/aliansi-buruh-tolak-umk-diy-2018>

minimum di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya antara lain:

Pemerintah menetapkan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Upah Minimum dapat diterapkan :

1. Berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
2. Berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan

yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Setelah diberlakukan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 maka penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum, yaitu :

Upah minimum yang ditetapkan (UMn) = upah minimum tahun berjalan (UMt) + {UMt x (inflasi + % Δ PDBt)}

Artinya kenaikan upah tahunan buruh akan berdasarkan upah tahun berjalan dikali dengan inflasi yang ditambah dengan persentase pertumbuhan ekonomi atau PDBt (pendapatan domestik bruto) Adapun, inflasi adalah inflasi yang dihitung dari periode september tahun yang lalu sampai dengan september tahun berjalan.

Menghitung kenaikan upah buruh berdasarkan inflasi dan persentase pertumbuhan ekonomi sama halnya dengan membatasi upah buruh dibawah 10% per tahun, karena angka inflasi meskipun berkorelasi dengan kenaikan harga bahan kebutuhan pokok akan tetapi faktanya kenaikan harga-harga bahan kebutuhan pokok bisa melampaui angka 5%. Peraturan Pemerintah ini juga menegaskan, Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, yang dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud, namun yang menjadi keluhan buruh adalah soal penetapan Kebutuhan hidup layak, meski masuk dalam

komponen upah minimum, komponen kebutuhan hidup layak ditetapkan dalam jangka waktu lima tahun.

Pada pasal 45 peraturan pemerintah ini mengatakan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, penetapan upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum, dalam hal telah melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (5) Gubernur menetapkan upah minimum provinsi dengan memperhatikan rekomendasi Dewan pengupahan provinsi.

Sebenarnya melalui peraturan pemerintah ini buruh tidak perlu lagi meminta kenaikan gaji setiap tahun nya karena upah sudah otomatis naik setiap tahun sesuai inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, maka penetapan upah minimum yang selalu menjadi perebutan tiga pihak antara pemerintah, pengusaha dan juga buruh diharapkan tidak terjadi lagi.

Setelah dikeluarkan dan di tetapkan nya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 ini menurut hasil penelitian penulis kepada narasumber dan melihat bagaimana pelaksanaannya didalam masyarakat, bahwa Pekerja/buruh baik itu dalam istilah buruh kasar ataupun buruh kerah putih yang bekerja dan menerima upah atau imbalan atas pekerjaannya dari tahun ke tahun mendapatkan jaminan kenaikan upah yang jelas, karena besarnya upah mengikuti variabel angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

Peraturan pemerintah ini yang dianggap bertentangan dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebenarnya tidak bertentangan hanya saja Peraturan Pemerintah ini memberikan formulasi baru terkait kebutuhan hidup layak. Ketentuan peninjauan KHL yang dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sekali pun hanya bertujuan untuk melindungi para pekerja apabila perusahaan mengalami pailit atau PHK besar-besaran. Karena apabila PHK dilakukan oleh pengusaha maka pekerja/buruh tetap mendapatkan upah mereka berdasarkan formulasi upah yang telah ada, selain itu juga agar memudahkan pemerintah dan para pengusaha dalam menetapkan upah pekerja agar tidak menyulitkan pemerintah dan pengusaha menetapkan upah setiap tahun nya yang dengan adanya Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 ini mengalami kenaikan secara otomatis.