

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan umum mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota

1. Tinjauan umum mengenai upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari suatu perbuatan), resiko (Kamus Besar Bahasa Indonesia,2002:1250).

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 bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

b. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie (Zaeni Asyhadie, 2007 : 70) dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) Upah Nyata (Real Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a) besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- b) besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3) Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi

dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a) untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja;
- b) untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan;
- c) untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
- d) untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan;
- e) mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) kondisi perekonomian negara;
- b) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- c) peraturan perpajakan;

- d) standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- e) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

2. Tinjauan umum mengenai upah minimum

Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah (Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan

hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha.
(Hardijan Rusli, 2011:91).

Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Hardijan Rusli, 2011:92).

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 rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:

- (1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 - a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
 - b. Indeks Harga Konsumen (IHK);
 - c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
 - d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;

- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

(2) Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral. (Abdul Khakim, 2006 :42-43).

Terhadap perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 juga mengaturnya di dalam Pasal 19 ayat (2) yang menentukan “Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi.

Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud di atas tidaklah serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Di dalam Pasal 20 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 dinyatakan bahwa “Berdasarkan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan

perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan.”
Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum berdasarkan audit dari Akuntan Publik. Apabila permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum disetujui oleh Gubernur, maka persetujuan tersebut berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Atau dengan kata lain, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila 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.

3. Pengertian Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota

Menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum propinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di

satu propinsi. Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah propinsi atau kabupaten atau kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah bersangkutan.

B. Tinjauan umum mengenai KHL

KHL sendiri diatur dalam Permenakertrans No. 17/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL, yang menyatakan bahwa KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, dan berlaku bagi buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (pasal 4).

Komponen KHL adalah kebutuhan dasar yang meliputi: Pangan (makanan dan minuman 11 jenis), papan (perumahan dan fasilitas 19 jenis), sandang (9 jenis), pendidikan (1 jenis), kesehatan (3 jenis), transportasi (1 jenis), rekreasi dan tabungan (2 jenis).

Pedoman Survey harga penetapan nilai KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 yaitu melalui tahapan sebagai berikut :

1. Pembentukan tim oleh Ketua Dewan atau Bupati/Walikota

- a. Tim terdiri dari unsur tripartit yang diketuai oleh wakil dari Badan Pusat Statistik (BPS).

- b. Daerah yang telah membentuk Dewan Pengupahan, anggota tim berasal dari anggota Dewan Pengupahan.
- c. Daerah yang belum membentuk Dewan Pengupahan, Bupati/Walikota membentuk tim yang berunsur Tripartit dengan memperhatikan sistem keterwakilan.
- d. Jumlah tim ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dengan keanggotaan masing-masing tim 4 orang yang terdiri dari Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi 2 : 1 : 1.

2. Tim menetapkan metode survei

a. Kuisisioner

Kuisisioner memuat hal-hal yang perlu ditanyakan kepada responden untuk memperoleh informasi harga barang/jasa sesuai dengan jenis-jenis kebutuhan dalam komponen KHL.

b. Pemilihan Tempat Survey

- 1) Survei harga dilakukan di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran bukan pasar induk atau pasar swalayan dan sejenisnya. Untuk jenis kebutuhan tertentu, survei harga dapat dilakukan di tempat lain yang sesuai dengan jenis kebutuhan tersebut. Beberapa kriteria pasar tempat survei harga antara lain :

- a) Bangunan fisik pasar relatif besar
- b) Terletak di daerah kota
- c) Komoditas yang dijual beragam

d) Banyak pembeli

e) Waktu keramaian berbelanja relatif panjang

2) Survei kebutuhan yang bukan termasuk pangan dan sandang tidak dilakukan di pasar tradisional sebagai berikut :

a) Listrik : yang disurvei adalah rekening listrik tempat tinggal pekerja berupa satu kamar sederhana yang memakai daya listrik sebesar 450 watt.

b) Air : survei dilakukan di PAM, tarif rumah tangga yang mengkonsumsi air bersih sebanyak 2.000 liter per bulan.

c) Transport : tarif angkutan kota di daerah yang bersangkutan untuk satu kali jalan.

d) Harga tiket rekreasi disurvei di tempat rekreasi.

e) Pangkas rambut : di tukang cukur untuk pria dan salon untuk wanita.

f) Sewa kamar : untuk mengetahui harga sewa kamar, diambil tiga sampel harga sewa kamar dengan lokasi yang berbeda dimana umumnya pekerja tinggal.

c. Waktu Survei

1) Survei dilakukan pada minggu pertama setiap bulan.

2) Waktu survei ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar, misalnya antara lain saat menjelang bulan puasa dan hari raya keagamaan.

d. Responden

Responden yang dipilih adalah :

1) Pedagang yang menjual barang-barang kebutuhan secara eceran.

Untuk jenis-jenis barang tertentu, dimungkinkan memilih responden yang tidak berlokasi di pasar tradisional seperti meja/kursi, tempat tidur, kasur dan lain-lain.

2) Penyedia jasa seperti tukang cukur/salon, listrik, air dan angkutan umum.

3) Pemilihan responden perlu memperhatikan kondisi sebagai berikut :

a) Apakah yang bersangkutan berdagang pada tempat yang tetap/permanen/ tidak berpindah-pindah.

b) Apakah yang bersangkutan menjual barang-barang eceran.

c) Apakah yang bersangkutan mudah diwawancarai, jujur dan

d) Responden harus tetap/tidak berganti-ganti.

e. Metode Survei Harga

Data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang seolah-olah petugas survei akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya (harus dilakukan tawar menawar). Survei dilakukan terhadap tiga orang responden tetap yang telah ditentukan sebelumnya.

f. Penetapan Spesifikasi Jenis Kebutuhan (Parameter Harga).

C. Tinjauan umum mengenai Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh. (Iman Soepomo, 1990 : 1).

Berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian ini disebut perjanjian kerja.

1. Dasar- dasar hubungan kerja, meliputi:

- a) Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
- b) Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh;
- c) Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
- d) Berakhirnya hubungan kerja, dan

- e) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya. (Halili Toha dan Hari Pramono, 1987: 12).

2. Pengertian pekerja/buruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian pekerja adalah orang yang bekerja; orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawan; ~ **ahli Adm** pekerja yang sudah dididik dan sudah memiliki keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan; ~ **harian** buruh atau karyawan yang upahnya diperhitungkan setiap hari ia bekerja (jumlah hari kerjanya); ~ **kasar** buruh yang melakukan pekerjaannya dengan tenaga fisik (seperti pemikul barang, kuli bangunan, pekerja perbaikan jalan); kuli; ~ **mingguan** buruh atau karyawan yang upahnya dibayar seminggu sekali; ~ **musiman** pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu; ~ **pabrik** buruh atau karyawan pabrik yang tugasnya lebih banyak bersifat pekerjaan tangan tanpa tanggung jawab penyedia. (<http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/index.php>).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 bab I ketentuan umum pasal 1 ayat 3, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Prof. Iman Soepomo memberi pengertian pekerja yang sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara disebut buruh bebas (Iman Soepomo, 1992:26).

3. Pengertian perjanjian kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian perjanjian adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yg tersebut dalam persetujuan itu (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002:351).

Dalam ketentuan pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat 14 pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut Prof. Iman Soepomo:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah (Imam Soepomo, 1992:57).

Selanjutnya Prof. Subekti, S.H., sebagaimana dikutip oleh Djumadi, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah :

Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh cirri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. (Djumadi, 1992 : 24).

Perjanjian kerja pada dasarnya ialah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lain. (A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, 1987 : 29).

Hukum perjanjian bersifat terbuka. Para pihak dapat memperjanjikan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan berlaku. Dengan perkataan lain, para pihak bebas menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja pun diliputi oleh sifat seperti ini. Para pihak yaitu buruh dan pengusaha bebas menentukan isi perjanjian kerja. Kebebasan ini dibatasi tiga hal tersebut. (Abdul Rachmad Budiono, 2009 : 38).

Seorang pakar Hukum Perburuhan dan Hukum Sosial Belanda Rood, sebagaimana dikutip Koko Kosidin mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung ke empat unsur, yaitu:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya *Service* atau Pelayanan
- c. Adanya unsur *Time* atau waktu tertentu
- d. Adanya unsur *Pay* atau Upah. (Rood, M.S dalam buku Koko Kosidin, 1999 : 10-13).

Perjanjian kerja terdiri atas 2 macam:

- a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
- b. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT. (F.X. Djumialdji, 2005 : 11).

4. Hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja

Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang terdapat dalam pasal 82-88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Hak pekerja/buruh pada umumnya, antara lain adalah:
 - 1) pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan.
 - 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan

berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

- 3) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
 - 4) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat upah penuh.
 - 5) Setiap pekerja/buruh berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral kesusilaan, perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia secara nilai-nilai agama.
 - 6) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Kewajiban pekerja/buruh pada umumnya, antara lain adalah:
- 1) Mentaati peraturan yang telah ditetapkan.
 - 2) Menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan perintah pimpinan/pengusaha.
- c. Hak pengusaha pada umumnya, antara lain adalah:
- 1) Memerintah pada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan
 - 2) Berhak atas hasil pekerjaan
- d. Kewajiban pengusaha pada umumnya, antara lain adalah:
- 1) Membayar upah pekerja/buruh
 - 2) Menyediakan atau memberi pekerjaan
 - 3) Memberi perlindungan dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

D. Landasan Teori

Kaitannya dengan judul KHL bagi pekerja/buruh berdasarkan Upah Minimum Propinsi/Kabupaten, maka teori yang digunakan sebagai landasan dalam penulisan ini adalah:

1. Teori Upah

Ada 2 teori tentang upah:

a. Teori tawar manawar

Menyatakan bahwa tingkat upah ditentukan oleh tawar-menawar di pasaran tenaga kerja. Pembeli ialah pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja dan penjualnya ialah calon karyawan, mungkin juga melalui organisasi tenaga kerja sebagai perwakilan mereka. Jika titik keseimbangan yang dicapai itulah yang menetapkan besarnya upah.

b. Teori standar hidup.

Didasarkan atas keyakinan bahwa buruh harus dibayar secara layak agar dapat memenuhi kebutuhan standar hidupnya. Standar hidup ini diartikan cukup untuk membiayai keperluan hidup seperti makanan, pakaian, perumahan, rekreasi, pendidikan dan perlindungan asuransi. Tidak ada suatu cara yang dapat dipakai untuk menetapkan upah ini, dan pada umumnya penetapan upah merupakan kombinasi dari berbagai pertimbangan.

(<http://cevy21.blogspot.com/2011/09/teori-upah.html>).

2. Teori Kesejahteraan

Teori kesejahteraan secara umum dapat diklasifikasi menjadi tiga macam, yaitu *classical utilitarian*, *neoclassical welfare theory* dan *new contractarian approach* (Albert dan Hahnel dalam Darussalam 2005:77). Pendekatan *classical utilitarian* menekankan bahwa kesenangan (*pleasure*) atau kepuasan (*utility*) seseorang dapat diukur dan bertambah. Berdasarkan pada beberapa pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang dapat terkait dengan tingkat kepuasan (*utility*) dan kesenangan (*pleasure*) yang dapat diraih dalam kehidupannya guna mencapai tingkat kesejahteraannya yang diinginkan. Maka dibutuhkan suatu perilaku yang dapat memaksimalkan tingkat kepuasan sesuai dengan sumberdaya yang tersedia.

Kesejahteraan hidup seseorang dalam realitanya, memiliki banyak indikator keberhasilan yang dapat diukur. Dalam hal ini Thomas dkk. (2005:15) menyampaikan bahwa kesejahteraan masyarakat menengah ke bawah dapat direpresentasikan dari tingkat hidup masyarakat ditandai oleh terentaskannya kemiskinan, tingkat kesehatan yang lebih baik, perolehan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas masyarakat. Kesemuanya itu merupakan cerminan dari peningkatan tingkat pendapatan masyarakat golongan menengah ke bawah.

Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi. Kondisi

tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Selanjutnya percepatan pertumbuhan ekonomi masyarakat memerlukan kebijakan ekonomi atau peranan pemerintah dalam mengatur perekonomian sebagai upaya menjaga stabilitas perekonomian (<http://siboykasaci.wordpress.com/teori-kesejahteraan/>).

Menurut Suharto (2009:1) pengertian kesejahteraan sosial adalah suatu institusi atau bidang kegiatan yang melibatkan aktivitas terorganisir yang diselenggarakan baik oleh lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta yang bertujuan untuk mengatasi atau memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah sosial dan peningkatan kualitas hidup individu, kelompok dan masyarakat.

Penjelasan diatas mengandung pengertian bahwa masalah kesejahteraan sosial tidak bisa ditangani oleh sepihak dan tanpa terorganisir secara jelas kondisi sosial yang dialami masyarakat. Perubahan sosial yang secara dinamis menyebabkan penanganan masalah sosial ini harus direncanakan dengan matang dan berkesinambungan. Karena masalah sosial akan selalu ada dan muncul selama pemerintahan masih berjalan dan kehidupan manusia masih ada.

Sejalan dengan itu menurut Adi (2003: 41) kesejahteraan sosial sebagai suatu keadaan yang dirumuskan pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan - Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial yaitu : Kesejahteraan sosial ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi

oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga Negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Rumusan di atas menggambarkan kesejahteraan sosial sebagai suatu keadaan dimana digambarkan secara ideal adalah suatu tatanan (tata kehidupan) yang meliputi kehidupan material maupun spiritual, dengan tidak menempatkan satu aspek lebih penting dari lainnya, tetapi lebih mencoba melihat pada upaya mendapatkan titik keseimbangan. Titik keseimbangan adalah keseimbangan antara aspek jasmaniah dan rohaniah, ataupun keseimbangan antara aspek material dan spiritual. (<http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/09/pengertian-kesejahteraan-sosial.html>).