

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Peran Hukum dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/buruh

##### 1. Pengertian Hukum

Beberapa pengertian hukum menurut para ahli, yaitu sebagai berikut (Yunasril Ali, 2008: 2-3).

- a. Menurut Plato, hukum adalah sistem peraturan-peraturan yang teratur dan tersusun baik yang mengikat masyarakat.
- b. Menurut Utrecht, hukum adalah himpunan petunjuk hidup (perintah dan larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat, dan seharusnya ditaati oleh seluruh anggota masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu, pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah atau penguasa itu.
- c. Menurut M. H. Tirtaamidjata, hukum adalah semua aturan (norma) yang harus dituruti dalam tingkah laku dan tindakan dalam pergaulan hidup dengan ancaman harus mengganti kerugian jika melanggar aturan itu yang akan membahayakan diri sendiri atau harta, misalnya orang akan kehilangan kemerdekaannya, didenda, dan sebagainya.
- d. Menurut J. T. C. Simorangkir dan Woerjono Sastropratono, hukum adalah peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan tersebut berakibat pada hukuman.

## 2. Tujuan Hukum

Tujuan dari hukum pada intinya untuk menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, aman, tentram dan adanya keseimbangan dalam bermasyarakat. Dengan tercapainya ketertiban dalam bermasyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi tanpa terbentur dengan kepentingan sesamanya. Oleh karena itu, hukum haruslah bertugas untuk membagi hak dan kepentingan manusia, membagi wewenang, dan mengatur cara memecahkan/menyelesaikan jika terjadi permasalahan dalam mempertahankan hak dan kewajiban itu (H. Zainal Asyhadie, Arief Rahman, 2013: 116).

Dari beberapa teori tujuan hukum yang dikemukakan para ahli, H. Zainal Asyhadie dan Arief Rahman menyimpulkan bahwa, tujuan hukum pada intinya adalah sebagai berikut.

- a. Mengatur pergaulan hidup secara damai.
- b. Mempertahankan apa yang patut, menyuruh apa yang baik, melarang apa yang tidak adil, membolehkan apa yang adil.
- c. Mencegah perselisihan supaya jangan timbul kekacauan.
- d. Mengusahakan keadilan, kesemimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi agar seseorang dapat memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.
- e. Mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan.
- f. Mencapai keadilan yang berunsurkan kepentingan daya guna dan kemanfaatan.

### 3. Peran Hukum

Hukum bekerja dengan cara memancang perbuatan seseorang atau hubungan antara orang-orang dalam masyarakat. Untuk keperluan pemancangan tersebut, maka hukum menjabarkan pekerjaannya dalam berbagai fungsinya, yaitu:

- a. Pembuatan norma-norma, baik yang memberikan peruntukan maupun yang menentukan hubungan antara orang dengan orang
- b. Penyelesaian sengketa-sengketa
- c. Menjamin kelangsungan kehidupan masyarakat, yakni dalam hal terjadi perubahan-perubahan.

Hukum dengan demikian, digolongkan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, yaitu suatu proses mempengaruhi orang-orang untuk bertingkah laku sesuai dengan harapan masyarakat. Pengontrolan oleh hukum dijalankan dengan berbagai cara dan melalui pembentukan badan-badan yang dibutuhkan. Dalam hal ini hukum biasa disebut sebagai suatu sarana untuk melakukan kontrol sosial yang bersifat formal (Satjipto Rahardjo, 2009: 111).

Hukum harus dapat menciptakan damai sejahtera, bukan ketertiban. Damai sejahtera inilah yang merupakan tujuan hukum. Dalam keadaan damai sejahtera hukum melindungi kepentingan-kepentingan manusia baik secara materiil maupun *immaterial* dari perbuatan-perbuatan yang merugikan (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 149). Khususnya dalam penentuan hak dan kewajiban serta perlindungan kepentingan sosial dan

individu. Peran hukum di sini mencerminkan secara lebih nyata bekerjanya hukum ditengah kehidupan bermasyarakat. Hukum berperan sedemikian rupa, sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antara individu yang satu dengan yang lainnya terjalin sedemikian rupa, sehingga dapat berlangsung dengan tertib dan teratur. Hal ini dikarenakan, hukum secara tegas akan menentukan hak-hak dan kewajiban antara mereka yang menandakan hubungan, serta bagaimana tugas dan wewenang, dihubungkan dengan kesatuan (pemerintah) dengan kepentingan individu sehingga tidak terjadi ketegangan dan ketidakteraturan (Soejono Dirdjosisworo, 2012: 129).

Peran hukum dalam kaitannya dengan penetapan upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh adalah sebagai jaring pengaman. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum: “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”. Hal ini terlihat jelas dari dasar filosofis penetapan upah minimum yakni untuk melindungi upah pekerja/buruh agar tidak merosot pada tingkat paling rendah rendah sebagai akibat ketidakseimbangan pasar kerja, perlu penyesuaian kebijakan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi guna mewujudkan keberlangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh (Bagian menimbang huruf a Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum).

#### 4. Hubungan Industrial

Hubungan perburuhan, di Indonesia sekarang ini lebih dikenal dengan istilah hubungan industrial. Secara sederhana dapat diartikan sebagai tata cara kehidupan dan pergaulan di tempat kerja agar tercipta suatu suasana yang serasi, harmonis dan dinamis sehingga membentuk ketenangan kerja dan ketenangan berusaha (*industrial peace*) dengan berasaskan pada ideologi negara dengan orientasi kepada sosial politik dan sosial ekonomi (Muhamad Djumahana, 1994:251-252). Beberapa definisi tentang hubungan industrial menurut para ahli yang dikutip oleh Ugo dan Pujiyo (2011: 3-4), yaitu:

- a. Menurut Dr. Payaman J. Simanjuntak, hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan.
- b. Menurut Drs. Yunus Shamad, M.M., hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk diantara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat.
- c. Menurut Muzni Tambuzai, hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk diantara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa terdiri atas pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Terlihat bahwa pelaku hubungan industrial di Indonesia terdiri dari tiga pihak, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hal ini merupakan salah satu kekhasan subyek hubungan industrial di Indonesia dibandingkan dengan negara lain yang hanya terdiri dari dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja (Hari Supriyanto, 2013: 11).

Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai dengan modal yang telah ditanamkan dan menekan biaya produksi yang serendah-rendahnya (termasuk upah pekerja/buruh) agar barang dan/atau jasa yang dihasilkan dapat bersaing di pasaran. Sedangkan, bagi pekerja/buruh perusahaan adalah sumber pengasilan dan sumber penghidupan, sehingga pekerja/buruh akan selalu berusaha agar perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena baik pihak pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga

perusahaan dapat terus berjalan. Apabila karena suatu dan lain hal perusahaan terpaksa tutup, maka yang akan mengalami kerugian tidak hanya perusahaan, tetapi juga pekerja/buruh karena mereka akan kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan. Dengan adanya tujuan yang sama inilah, maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang kita kenal dengan istilah hubungan industrial (Maimun, 2007: 119-120).

Pengaturan hubungan industrial ditujukan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Kerharmonisan antara pengusaha dan pekerja tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, melainkan juga mendorong terciptanya ketenangan kerja (*industrial peace*). Kondisi seperti ini menjadi syarat utama bagi perkembangan industrial (*industrial development*) sehingga dorongan terhadap laju pertumbuhan ekonomi dapat diharapkan. Salah satu implikasi hubungan harmonis ini adalah terpenuhinya dan meningkatnya kesejahteraan pekerja, seperti jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan lainnya, dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan. Pengelolaan dan keberadaan koperasi atau keberhasilan usaha produktif lainnya semakin menambah peningkatan kesejahteraan pekerja (Hari Supriyanto, 2003: 49).

Latar belakang hubungan industrial di Indonesia yaitu peningkatan jumlah angkatan kerja serta pesatnya pertumbuhan industri sebagai bagian penting dari pertumbuhan ekonomi. Hal ini timbul sebagai konsekuensi kebijakan pembangunan pemerintah orde baru yang menitik beratkan pada

pertumbuhan ekonomi yang harus ditopang dengan stabilitas nasional yang mantap. Di sisi lain, masyarakat Indonesia berada dalam situasi transisi dari masyarakat agraris menuju masyarakat dengan kehidupan ekonomi yang lebih modern. Hal ini ditenggarai memunculkan berbagai keadaan yang memiliki potensi konflik yang tinggi. Potensi konflik tersebut di antaranya berasal dari kalangan buruh yang cukup besar jumlahnya, yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan, keterampilan dan tingkat kesejahteraan yang rendah sehingga rentan terhadap timbulnya gejolak sosial. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dan diterapkan konsep hubungan industrial yang diharapkan mampu menjaga kepentingan masing-masing pelaku dalam proses produksi, yang akhirnya mengarah pada stabilitas kehidupan masyarakat demi terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur. Konsep hubungan industrial yang dimaksud adalah konsep hubungan perburuhan Pancasila yang kemudian berubah menjadi hubungan industrial Pancasila.

Hubungan industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional. Berikut ini adalah ciri-ciri hubungan perburuhan Pancasila yaitu:

- 1) Hubungan perburuhan Pancasila didasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemausiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam

permusyawaratan perwakilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dalam satu pengertian yang utuh dan bulat.

2) Hubungan perburuhan Pancasila adalah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila Pancasila yang berbunyi sebagai berikut.

- a) Suatu hubungan yang berdasarkan atas azas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia.
- b) Suatu hubungan perburuhan yang di dasarkan Kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap buruh sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat serta martabatnya.
- c) Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung azas yang dapat mendorong ke arah Persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku maupun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan pada kepentingan nasional.
- d) Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan, dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Pada pokoknya meyakinkan bahwa,

setiap permasalahan perbedaan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.

e) Suatu hubungan perburuhan yang mendorong terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk seluruh hasil upaya bangsa, khususnya dalam pembangunan ekonomi, harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang berarti pembagiannya memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. Merata berarti secara nasional, meliputi hasil seluruh daerah, secara vertikal meliputi seluruh daerah dan kelompok masyarakat.

3) Hubungan perburuhan Pancasila didasarkan atas suasana keserasian, keselarasan dan keseimbangan antara pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi yaitu buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat umum.

4) Hubungan perbutuhan Pancasila berpegang pula pada tridarma, yaitu buruh, pengusaha dan pemerintah merasa saling ikut memiliki (rumangsa handarbeni), ikut memelihara dan mempertahankan (melu hangrungkebi) dan terus menerus mawas diri (mulat sarira hangrasa wani), yang mengandung asas partnership dan tanggung jawab bersama.

Tujuan hubungan perburuhan Pancasila adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 dalam pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila, serta ikut melaksanakan ketertiban umum

yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, melalui penciptaan ketenangan, ketentraman ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan buruh serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Hubungan perburuhan Pancasila berdasarkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Landasan ideal Pancasila dan landasan Konstitusional Batang Tubuh Undang-undang Dasar 1945. Secara oprasional berlandaskan GBHN serta ketentuan-ketentuan pelaksanaannya yang diatur oleh Pemerintah di dalam program-program pembangunan.
- b. Hubungan perburuhan Pancasila juga berlandaskan kepada kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah untuk menciptakan keamanan nasional, stabilitas nasional, adanya partisipasi sosial dan kontinuitas pembangunan nasional.

Konsep hubungan perburuhan Pancasila diharapkan dapat memperbaiki dan meyempurnakan nilai-nilai dan sistem hubungan perburuhan yang telah ada sebelum tahun 1974, yang lebih cocok dengan alam kebudayaan Indonesia. Dalam konteks ini, mogok kerja dan penutupan perusahaan dianggap tidak kesempatan dalam hubungan perburuhan Pancasila karena esensi hubungan perburuhan Pancasila bagi masyarakat dan bangsa Indonesia yang sedang membangun adalah hubungan yang lebih serasi, seimbang serta selaras demi kontinuitas pembangunan itu sendiri. Empat tahun kemudian, yaitu pada tahun 1978, hal-hal mengenai hubungan perburuhan Pancasila dituangkan dalam Garis-garis besar Haluan Negara

(GBHN) dalam TAP MPR RI Nomor IV Tahun 1978 tentang GBHN. Dengan demikian, hubungan perburuhan Pancasila mendapat landasan hukum untuk dilaksanakan dalam hubungan perburuhan di Indonesia.

Pada tahun 2003, hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 102-149. Secara garis besar, pasal-pasal tersebut mengatur tentang pengertian hubungan industrial, peran pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan industrial, secara pelaksanaan hubungan industrial dan penjabarannya. Menurut Pasal 1 butir 16, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pengertian hubungan industrial ini tidak berbeda dengan pengertian Hubungan Perburuhan Pancasila hasil seminar pada tahun 1974. Oleh karena itu pengaturan hubungan industrial dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan hukum yang kuat tentang hubungan industrial di Indonesia sebagai acuan bagi para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah (Hari Supriyanto, 2013: 74-75).

Pemerintah, pengusaha dan pekerja hendaknya mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang harmonis terlihat dari adanya kelancaran dan terjaganya kegiatan produksi, terpeliharanya dan terciptanya stabilitas sosial dalam skala yang lebih luas.

Situasi harmonis dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja dapat dicapai dengan menjadikan asas musyawarah untuk mufakat sebagai acuan (Hari Supriyanto, 2003: 110).

#### 5. Pemerintah

Pemerintah selaku pengusaha negara berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan tertib dan lancar sehingga tidak membahayakan keamanan negara. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana mestinya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi/departemen yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan. Instansi/departemen yang dimaksud adalah Departemen Tenaga Kerja di pusat dan Dinas Tenaga Kerja di daerah (Maimun, 2007: 37-38).

Menurut Pasal 102 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah dalam hubungan industrial mempunyai fungsi untuk:

- a. menetapkan kebijakan,
- b. memberikan pelayanan,
- c. melaksanakan pengawasan, dan
- d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Menurut Wolfgang Freidmann (1971: 3) fungsi negara dalam sistem ekonomi campuran ada 4, yaitu:

a. Negara sebagai penyedia

Fungsi negara sebagai penyedia ini berkaitan dengan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Dalam hal ini, negara membuat dirinya bertanggung jawab atas penyediaan layanan sosial untuk menjamin standar hidup minimum bagi semua, dalam mitigasi permainan bebas kekuatan ekonomi .

b. Negara sebagai regulator

Dalam peran ini, negara menggunakan berbagai pengaruh kontrol, terutama kekuatan untuk mengatur investasi dalam pembangunan industri, volume dan jenis impor dan ekspor melalui cara kontrol pertukaran, dan impor dan perizinan industri kontrol

c. Negara sebagai pengusaha

Fungsi negara sebagai pengusaha adalah fungsi yang terpenting dalam sistem ekonomi campuran. Keterlibatan negara dalam kegiatan ekonomi dapat dilakukan melalui departemen pemerintah semi otonomi maupun melalui korporasi-korporasi yang dimiliki negara. Keterlibatan negara dalam fungsi sebagai pengusaha dapat berbentuk publik maupun privat.

d. Negara sebagai wasit.

Negara sebagai repositori kekuasaan legislatif, administratif dan hukum harus mengembangkan beberapa standar keadilan, seperti antara

berbagai sektor ekonomi. Beberapa di antaranya adalah badan usaha milik negara. Oleh karena itu, harus membedakan antara kewirausahaan dan fungsi arbitral.

#### 6. Pengusaha

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menurut Maimun (2007:25-26), maksud dari pengertian tersebut adalah:

- a. Orang perseorangan adalah pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Persekutuan Perdata dan lain-lain. Baik yang bertujuan mencari keuntungan maupun tidak.
- c. Badan Hukum (*recht persoon*) adalah suatu badan hukum yang oleh hukum dianggap sebagai orang, mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan dapat melakukan

hubungan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum adalah perseroan terbatas (PT), yayasan, koperasi dan lain-lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan, baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha (*enterpreuner*). Menurut Pasal 102 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha dan organisasi pengusaha dalam hubungan industrial memiliki fungsi untuk:

- a. menciptakan kemitraan,
- b. mengembangkan usaha,
- c. memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

## 7. Pekerja/Buruh

### a. Pengertian pekerja/buruh

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu:

- 1) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- 2) Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut (Agusmidah, 2010: 7).

Buruh di bagi atas dua klasifikasi, yaitu sebagai berikut.

- 1) Buruh profesional- biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja.
- 2) Buruh kasar-biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja (R. Joni Bambang S., 2013: 69).

Istilah buruh dalam bahasa Inggris adalah *labour*. Pengertian asli buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Hampir sama dengan makna ini adalah pengertian yang diberikan oleh W. J. S. Poerwardarminta. Ia memberikan makna buruh sebagai orang yang bekerja dengan mendapat upah. Menurut *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, *Labour* adalah *workers, especially those who work with their hands*. Secara umum buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Jika makna istilah “tenaga kerja”, “pekerja”, dan “buruh” dibandingkan dan dianalisis tanpa memperhatikan hukum positif, akan diperoleh kesimpulan bahwa tenaga kerja mencakup pekerja, sedangkan pekerja mencakup buruh. Seorang pekerja adalah tenaga kerja, meskipun tenaga kerja belum tentu pekerja (Abdul Rachmad Budiono, 2009: 9). Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barangdan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri sipil, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain

walaupun semua termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja/buruh hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat antara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tandatangani (hukum otonom) juga diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom). Bagi pegawai negeri sipil dan tentara, hubungan hukum antara mereka dengan pemerintah didasarkan pada hukum publik yang bersifat heteronom (Maimun, 2007: 11-12).

**b. Fungsi Pekerja/buruh dalam Hubungan Industrial**

Menurut Pasal 102 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi untuk:

- 1) menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,
- 2) menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,
- 3) menyalurkan aspirasi secara demokratis,
- 4) mengembangkan keterampilan, dan keahliannya, serta
- 5) ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

**c. Perlindungan Pekerja/buruh**

Imam Soepomo membagi perlindungan kerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu (H. Zainal Askin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2010: 97):

1) Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

2) Perlindungan sosial

Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

3) Perlindungan teknis

Perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan.

8. Kesejahteraan

Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu

mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial). Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 1 angka 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Secara garis besar ada dua instrumen yang bisa digunakan untuk memperbaiki kesejahteraan buruh. Instrumen tersebut berupa upah dan non upah. Instrumen upah sudah sangat jelas menggambarkan mekanisme *reward* yang diterima buruh setelah menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk dari instrumen upah ini adalah Upah Minimum yang ditetapkan di setiap daerah (<http://www.kppod.org/datapdf/brief/KPPOD-brief-mar-apr-2013.pdf>).

Kesejahteraan pekerja/buruh sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh diatur dalam tiga pasal, yaitu Pasal 99, 100 dan 101. Menurut Hari Supriyanto (2013: 4), secara prinsip kesejahteraan pekerja/buruh dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja,
- b. Tersedianya fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan,

- c. Membentuk usaha-usaha produktif di perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kesejahteraan pekerja/buruh tidak hanya dapat dilihat dari tingkat penghasilan yang didapat pekerja/buruh. Pendapatan pekerja/buruh tidaklah cukup, masih diperlukan lagi rasa tenteram dan semangat kerja. Hal itu juga harus dirasakan bukan hanya pekerja/buruh saja tetapi juga keluarganya. Oleh karena itu, kesejahteraan yang perlu dikembangkan bukan hanya untuk pekerja/buruh saja, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, perlindungan pekerja/buruh terutama usaha meningkatkan kesejahteraannya meliputi juga kesejahteraan keluarganya (Muhamad Djumhana, 1994: 265).

## **B. Penetapan Upah Minimum**

### **1. Pengertian Upah**

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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. Berdasarkan Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai

dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Menurut Iman Soepomo (1992:130), Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut R. Joni Bambang (2013: 159), Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.

## 2. Bentuk upah :

Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi (Djumaidi, 2008: 41). Menurut Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah dibagi dalam dua bentuk yaitu:

- a. Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang.
- b. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Bentuk upah yang diterima pekerja umumnya dalam bentuk uang. Ada kalanya perusahaan membayar sebagian upah dalam bentuk lain, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima (R. Joni Bambang S., 2013: 242). Yang dimaksud dengan upah dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi buruh. Pembayaran upah dalam bentuk uang harus dilakukan dengan alat pembayaran yang sah dari Negara Republik Indonesia, artinya dengan mata uang Republik Indonesia. Jika upah ditetapkan dalam mata uang asing, maka pembayaran upah harus dengan mata uang Republik Indonesia berdasarkan kurs resmi dari mata uang asing tersebut dengan berpedoman pada kurs yang ditetapkan oleh Bank Indonesia pada saat pembayaran upah (Djumaldji, 1987: 40-41).

### 3. Kebijakan Pengupahan

Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh 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.

Upah kerja yang diberikan biasanya bergantung pada (R. Joni Bambang S., 2013: 237):

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
- b. Peraturan perundang undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR);
- c. Kemampuan dan produktivitas perusahaan;
- d. Jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi;
- e. Perbedaan jenis pekerjaan;
- f. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Gaji tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi(UMP) yang ditetapkan pemerintah.

Dalam Pasal 93 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Asas ini sering disebut asas *no work no pay* atau tidak bekerja tidak dibayar. Namun, asas ini tidak berlaku mutlak (F. X. Djumaldji, 2005: 29-30 ). Pengusaha wajib membayar upah apabila (R. Joni Bambang S., 2013: 239-240):

- 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, mengkhitanakan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/buruh atas persetujuan pengusaha.
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

#### 4. Jenis-jenis upah

Berdasarkan sudut nilainya, upah itu dibedakan antara upah *nominal*, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah *riil*, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu (Iman Soepomo, 1992: 131). Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan, hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja (Zaeni Asyhadie, 2007: 70) sebagai berikut.

##### a. 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.

##### b. Upah Nyata (*Riil 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:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima; dan

2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. 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.

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahun sering mengalami perubahan sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu (R. G. Kartasapoetra, dan Kartasapoetra, A. G. Kartasapoetra, 1986: 101-102):

- 1) Untuk menonjolkan arti dari peran pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
- 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.

5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

e. 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 antara minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kondisi perekonomian negara;
- 2) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada;
- 3) Peraturan perpajakan;
- 4) Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- 5) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

5. Sistem Pengupahan

Dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh di beberapa perusahaan sangat berbeda-beda, tergantung dari sistem yang digunakan. Berikut ini adalah beberapa sistem pengupahan yang ada, yaitu (Djoko Triyanto, 2004: 134-138):

a) Sistem Upah Jangka Waktu

Dalam sistem ini, upah ditetapkan menurut suatu jangka waktu tenaga kerja melakukan pekerjaan, misalnya: untuk waktu, jam, tenaga kerja menerima upah berpa jam, untuk sehari mendapatkan upah harian, untuk kerja seminggu mendapatkan upah mingguan, untuk waktu sebulan

maka pekerja/buruh mendapatkan upah bulanan. Pekerja/buruh menerima upah yang tetap, sehingga waktu-waktu tertentu pekerja/buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil sebanyak-banyaknya, dengan harapan mereka bekerja dengan baik dan teliti. Pengupahan dengan sistem ini memiliki kelemahan, yaitu pekerja/buruh tidak memiliki cukup dorongan untuk bekerja lebih giat, bahkan sering kali hasilnya kurang memadai dari yang diharapkan, sehingga sistem ini sering disertai dengan sistem premi, dimana sistem premi ini menetapkan pekerja/buruh untuk waktu tertentu harus menghasilkan sesuatu hasil tertentu dan jika hasil yang didapatkan melebihi ketentuan yang bersangkutan akan mendapatkan premi.

b) Sistem Upah Potongan

Sistem upah potongan ini sering kali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu. Hal ini dilakukan jika hasil pekerjaan yang diharapkan tidak memuaskan. Penetapan upah potongan hanya dapat diterapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya: jumlah banyaknya produk, berat, luas dari apa yang dikerjakan. Oleh karena itu, sistem ini tidak dapat diterapkan pada semua perusahaan. Sistem ini sangat cocok jika diterapkan pada perusahaan rokok, konveksi, sepatu dan jasa konstruksi yang banyak melakukan kegiatan berdasarkan luas atau prosentase pekerjaan yang terselesaikan.

c) Sistem Upah Permufakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya hampir sama dengan sistem upah potongan juga, yaitu pengupahan berdasarkan hasil pekerjaan tertentu. Misalnya: pembuatan jalan, pekerjaan memuat barang, membongkar, mengangkut barang, dan sebagainya. Pengupahan dengan sistem ini tidak diberikan pada perseorangan melainkan sekumpulan pekerja/buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

d) Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan perusahaan. Umumnya sistem ini hanya ditetapkan bagi perusahaan yang harga hasil barangnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung pada pasaran luar negeri. Besarnya upah akan naik atau turun berdasarkan naik atau turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Kelemahan dari sistem ini adalah jika harga barang itu terus menerus turun, maka upah yang didapatkan juga akan turun. Pada pekerja yang sudah terbiasa mendapatkan upah yang tinggi, penurunan upah secara terus menerus akan mengakibatkan timbulnya perselisihan.

e) Sistem Upah Indeks

Dalam sistem pengupahan ini upah ditentukan berdasarkan naik turunnya angka indeks biaya penghidupan. Penentuan besarnya upah menurut sistem ini tergantung pada situasi ekonomi pada suatu saat. Penentuan dengan cara ini relatif menguntungkan pekerja/buruh sepanjang proses perhitungannya tidak mengabaikan kebutuhan pekerja/buruh dan anggota keluarganya.

f) Sistem Pembagian Keuntungan

Menurut sistem ini, disamping upah yang diterima pekerja/buruh secara rutin atau pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata perusahaan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, maka pekerja/buruh diberikan keuntungan juga. Sistem pengupahan ini pada umumnya tidak disukai pengusaha dengan alasan bahwa keuntungan tersebut merupakan pembayaran bagi resiko yang menjadi tanggung jawab perusahaan, karena itu banyak perusahaan yang lebih condong pada sistem *copartnership*, yaitu pekerja/buruh dengan jalan menabung diberi dan menjadi pemilik saham bagi perusahaannya, di mana pekerja/buruh akan mendapatkan keuntungan setiap akhir tahun sebagai pemilik saham perusahaan.

6. Upah Minimum

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas:

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

## 7. Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum ditetapkan oleh Pemerintah. Pemerintah, dalam hal ini adalah Gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Proponvisi dan/atau Bupati/Walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan yang layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. 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). Dalam Pasal 88 ayat (4) diamanatkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam Pasal 89 juga dijelaskan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam penetapan upah minimum dicapai secara bertahap.

Menurut Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, komponen kebutuhan hidup layak (KHL) terdiri atas 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen dengan rincian sebagai berikut.

- a. Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen.
- b. Sandang terdiri dari 13 (tiga belas) komponen.
- c. Perumahan terdiri dari 26 (dua puluh enam) komponen.
- d. Pendidikan terdiri dari 2 (dua) komponen.

- e. Kesehatan terdiri dari 5 (lima) komponen.
- f. Transportasi 1 (satu) komponen.
- g. Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen.

Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berisi ketentuan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan dalam penetapan upah antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh ternyata lebih rendah maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 8. Penangguhan Pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum

Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketetapan upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan. Penangguhan diberikan dengan maksud untuk memberikan kesempatan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk membenahi usahanya, sehingga tidak terjadi pengurangan penggunaan tenaga kerja dan pada priode berikutnya dapat melaksanakan pembayaran upah sesuai ketentuan yang berlaku.

##### a. Pengertian penangguhan

Penangguhan pelaksanaan upah minimum adalah kesempatan yang diberikan kepada pengusaha untuk dapat membayar upah pekerja lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku atas ijin

Gubernur, waktu paling lama 12 (dua belas) bulan. Setelah berakhir jangka waktu yang diijinkan, pengusaha tidak wajib membayar kekurangan upah selama pengguhan.

b. Tata cara penangguhan

Permohonan ijin penangguhan pelaksanaan ketentuan upah minimum diajukan pengusaha kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi berdasarkan:

- 1) Kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja, serikat buruh atau serikat pekerja/buruh yang tercatat.
- 2) Kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) pekerja/buruh.
- 3) Permohonan penangguhan disertai dengan:
  - a) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja atau buruh/serikat buruh perusahaan yang bersangkutan.
  - b) Salinan akte pendirian perusahaan.
  - c) Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir.
  - d) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua)

tahun yang akan datang, data upah menurut jabatan pekerja/buruh.

- e) Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum.
- 4) Berdasarkan permohonan tersebut Gubernur dapat meminta akuntan publik atas biaya perusahaan untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.
- 5) Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan ketentuan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.
- 6) Bentuk penangguhan

Persetujuan penangguhan yang ditetapkan oleh Gubernur berlaku untuk paling lama 12 (dua belas) bulan, dengan bentuk penangguhan adalah sebagai berikut.

- a) Membayar upah sesuai upah minimum yang lama, atau;
- b) Membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum yang lama tetapi lebih rendah dari upah minimum yang baru, atau;
- c) Menaikan upah minimum secara bertahap.

Dalam hal ditangguhkan adalah Upah Minimum Sektoral (UMS) maka besarnya Upah Minimum Sektoral (UMS) selama penangguhan tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku.

- 7) Bagi pelaku usaha yang diberi izin penangguhan, pengusaha tidak diwajibkan membayar kekurangan upah selama jangka waktu pelaksanaan penangguhan upah minimum.
- 8) Permohonan penangguhan upah minimum sudah harus disampaikan kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum provinsi.
- 9) Penolakan atau persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha, diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak diterimanya permohonan pengguhan oleh Gubernur. Apabila waktu yang ditetapkan telah melampaui dan belum ada keputusan dari Gubernur maka permohonan penangguhan yang telah memenuhi persyaratan dianggap telah disetujui.
- 10) Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha yang bersangkutan tetap membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh.
- 11) Dalam hal permohonan penangguhan ditolak Gubernur, maka upah yang diberikan oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang berlaku.

### **C. Landasan Teori**

Dalam penelitian ini landasan teori yang digunakan adalah:

#### **1. Teori Keadilan**

Menurut John Rawls, keadilan adalah *fairness (justice is fairness)*.

Berikut ini adalah dua teori tentang keadilan menurut John Rawls yaitu:

- a. Kebebasan yang sama.

Prinsip ini menyatakan bahwa: “*each person is to have an equal right to the most extensive total system of equal basic liberties compatible with a similar system of liberty for all*”.

- b. Perbedaan menyangkut sosial ekonomi.

Prinsip ini menyatakan bahwa: “*social and economic inequalities, for example inequalities of wealth and authority, are just only if they result in compensating benefits for everyone, and in particular for the least advantaged members of society*”. Perbedaan atau ketidaksamaan itu diperbolehkan sejauh itu kemudian menguntungkan orang-orang yang kurang beruntung (Hyronimus Rheti, 2011: 246-247).

## 2. Teori Stakeholders

Teori *stakeholders* dimunculkan oleh Stanford Research Stakeholders Institute sekitar tahun 1963 di California. Teori ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Freeman, yang mendefinisikan *stakeholders* sebagai: “kelompok lain atau individual yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi”. Freeman berpendapat bahwa perusahaan seharusnya memimikirkan peta *stakeholders*, mengidentifikasi *stakeholders* utama dan sekunder, keselarasan diantara *stakeholders* dengan perusahaan dan pengaruh-pengaruhnya baik di bidang ekonomi, teknologi, sosial, politik dan manajerial.

Mitchel kemudian mengidentifikasi atribut-atribut yang membuat *stakeholders* penting bagi organisasi. Mereka adalah perorangan, kelompok, lingkungan, organisasi, institusi dan masyarakat. Menurutnya, ada tiga atribut yang membuat *stakeholders* menjadi penting bagi organisasi yaitu kekuasaan, legitimasi dan urgensi. Pandangan Mitchel kemudian diperluas oleh Clarkson yang mengelompokkan *stakeholders* menjadi *stakeholders* utama yang meliputi: *shareholders*, investor, karyawan, pelanggan, pemasok, pemerintah dan komunitas. Pada *stakeholders* utama perusahaan tergantung kepada mereka untuk bertahan hidup, jadi perusahaan mempunyai ketergantungan yang relatif tinggi. Pada *stakeholders* sekunder perusahaan tidak tergantung untuk bertahan hidup padanya. Contohnya teroris, namun perilaku teroris ini akan berdampak pada aspek keamanan dan aspek ini dibutuhkan oleh perusahaan. Sementara itu, Louma dan Goodstein mengklasifikasikan *stakeholders* menjadi *stakeholders* utama dan *stakeholders* publik. *Stakeholders* utama misalnya konsumen, pemasok dan pemberi dana atau investor, sedangkan *stakeholders* publik misalnya kantor pemerintah, akademisi dan perwakilan komunitas (Stefanus Mahendra Soni Indriyo, 2012: 195).

### 3. 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 (*pleasur*)

atau kepuasan (*utility*) seseorang dapat diukur dan bertambah. Berdasarkan pada beberapa pandangan diatas 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 kepuasa sesuai dengan sumber daya 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 kebawah. (<https://siboykasaci.wordpress.com/teori-kesejahteraan/>).

#### 4. Teori upah

Ada 2 teori tentang upah, yaitu:

##### a. Teori tawar manawar

Tingkat upah ditentukan oleh tawar manawar 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>).