

HAKIKAT UPAH DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Hasaziduhu Möhö
Universitas Nias Raya
(hasaziduhumoho@gmail.com)

Abstrak

Hakikat upah telah menjadi bagian penting (krusial) dalam kehidupan manusia (pekerja) oleh karena bersentuhan langsung dengan hakikat kemanusiaan yang berasaskan keadilan dan persamaan di depan hukum. Ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, dan berbagai aturan ketenagakerjaan yang ada diharapkan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dasar hidup manusia yang cenderung beragam, berkembang dan kompetitif, sesuai dengan perkembangan itu sendiri. Persoalannya adalah apakah upah dalam hubungan ketenagakerjaan telah sesuai dengan keadilan hukum dan keadilan masyarakat ? Untuk memberi jawaban terhadap persoalan dimaksud, Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analitical approach*) dan pandangan para ahli yang terkait dengan permasalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan pemerintah sangat dibutuhkan dalam memfasilitasi kemampuan tenaga kerja/buruh dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta melakukan pengawasan dan evaluasi secara periodik terhadap aturan hukum ketenagakerjaan. Jika tidak demikian, pekerja/buruh akan tetap berada pada posisi yang lemah dan akhirnya penghidupan, pekerjaan dan upah yang layak sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan UUD 1945, tidak akan pernah tercapai.

Kata kunci: Hakikat upah, Hubungan ketenagakerjaan.

Abstract

The nature of wages has become an important (crucial) part of human life (workers) because it is in direct contact with the nature of humanity based on justice and equality before the law. The provisions of Article 27 paragraph (2), Article 28 D paragraph (2) of the 1945 Constitution, and various existing labor regulations are expected to be able to meet the demands of the basic needs of human life which tend to be diverse, developed and competitive, in accordance with the development itself. The issue is whether wages in labor relations have been in accordance with the fairness of the law and the justice of society ? To provide answers to the problem in question, the author uses normative legal research methods with the statute approach method, conceptual approach (conceptual approach), analytical approach (analitical approach) and expert views related to the problem. The results showed that the role of the government is needed in facilitating the ability of work / laborers in mastering science and technology, as well as conducting periodic supervision and evaluation of the rules of labor law. If this is not the case, workers will remain in a weak position and eventually a decent livelihood, work and wage as mandated in the provisions of the 1945 Constitution, will never be achieved.

Keywords: The nature of wages, Labor relations

A. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menegaskan bahwa: *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*. Penegasan tentang tiap-tiap warga negara, terbatas pada individu dan kelompok-kelompok masyarakat tertentu, melainkan mencakup seluruh lapisan masyarakat yang harus mendapat perlindungan dari pemerintah melalui perangkat peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh karena itu, negara (baca: pemerintah) dituntut untuk ikut bertanggung jawab atas warga negara yang tidak (belum) memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan termasuk orang yang kehilangan pekerjaan karena di PHK (Pemutusan Hubungan kerja) dan/atau karena alasan lain (semisal karena keadaan darurat, wabah penyakit, peperangan atau bencana alam).

Lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945: *"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"*. Amanat ini dimaksudkan untuk mengakui hakikat kemanusiaan yang memiliki harkat dan martabat sebagai insan ciptaan Tuhan yang tidak bisa dihalangi, ditiadakan, dikurangi dan/atau dirampas oleh karena alasan apapun juga. Pada diri manusia itu melekat hak-hak dasar berupa hak untuk hidup, hak untuk

tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, maupun hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum dan hak untuk tidak dituntut berdasarkan hukum yang berlaku surut. Artinya bahwa setiap orang harus diberi kesempatan yang sama (tanpa membeda-bedakan asal-usul, bahasa, adat istiadat, agama dan berbagai latar belakang sosial lainnya) untuk memperoleh pekerjaan, imbalan (upah) dan hal-hal lain yang menyertainya sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya itu sendiri. Bahkan dalam upaya untuk mendapatkan hak pekerjaan yang layak dan imbalan (baca: upah) dimaksud, harus mencerminkan rasa perlakuan yang adil demi dan untuk kehidupan dan kesejahteraan. Kranenburg dalam Ahmad Ali adalah sebagai pencetus Teori Negara Kesejahteraan menyatakan bahwa: *"negara harus aktif mengupayakan kesejahteraan, bertindak adil yang dapat dirasakan seluruh masyarakat secara merata dan seimbang"*. Secara Konstitusional, Negara Kesatuan Republik Indonesia sesungguhnya didesain sebagai Negara yang mengusung dan menjamin tercapinya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Sementara itu, oleh Jeremy Bentham sebagai penganut aliran utilitis menegaskan bahwa tujuan hukum semata-mata untuk memberikan kemanfaatan dan kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga

masyarakat, dengan motto: tujuan hukum adalah untuk mewujudkan *the greatest happiness of the greatest number* (kebahagiaan yang terbesar; untuk terbanyak orang). (Ahmad Ali, 2009: 273)

Berdasarkan pandangan di atas, maka menjadi terang dan jelas bahwa hakikat upah dalam hukum ketenagakerjaan, telah menjadi bagian penting (krusial) dalam mengimplementasikan hak-hak dasar manusia yang berasaskan keadilan dan persamaan di depan hukum. Lalu Husni, menyatakan: "*Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain*" (Lalu Husni, 2003: 148). Yang perlu mendapat perhatian serius adalah sebuah kenyataan yang sering terjadi dimana posisi dan/atau daya tawar pekerja (buruh) senantiasa lemah (dilemahkan oleh sebuah sistem) dibandingkan dengan pengusaha (perusahaan) atau majikan (pemilik modal), akibatnya hak-hak yang semestinya diterima oleh buruh cenderung terabaikan.

b. Rumusan Masalah

Apakah upah dalam hubungan ketenagakerjaan telah sesuai dengan keadilan hukum dan keadilan masyarakat ?

c. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, memahami dan menganalisis hakikat upah dalam hukum ketenagakerjaan.

B. METODOLOGI

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah jenis penelitian hukum normatif, yang berusaha untuk mengkaji asas-asas atau norma-norma hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum sebagaimana telah dikemukakan oleh (Joenadi Efendi dan Johnny Ibrahim, 2016) sebagai berikut:

1. Penelitian terhadap asas-asas hukum, yaitu penelitian terhadap unsur-unsur hukum baik unsur ideal yang menghasilkan kaidah-kaidah hukum melalui filsafat hukum dan unsur real yang menghasilkan tata hukum tertentu (tertulis);
2. Penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu mengadakan identifikasi terhadap pengertian pokok dalam hukum seperti subjek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum dalam peraturan perundang-undangan;
3. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal, yaitu meneliti keserasian hukum positif (peraturan perundangundangan) agar tidak bertentangan berdasarkan hierarki perundangundangan;
4. Sejarah hukum, yaitu meneliti perkembangan hukum positif (peraturan perundang-undangan) dalam kurun waktu tertentu.

Karenanya, jenis penelitian hukum normatif juga sering diidentikkan dengan jenis penelitian kepustakaan (library research), terhadap hukum yang dikonsepsikan sebagai norma

kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*) dan pandangan para ahli yang terkait dengan permasalahan.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data, dilakukan dengan cara studi kepustakaan yakni dengan menginventarisir dan mengkaji peraturan perundangan, dokumen maupun jurnal hukum, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan kekuatan hukum suatu kontrak.

c. Analisis Data

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif yang dilakukan dengan cara menguraikan penjelasan mengenai bahan hukum, untuk selanjutnya menarik konklusi secara deduktif dari suatu permasalahan secara umum guna mendapatkan gambaran mengenai kekuatan hukum kontrak dalam kajian filsafat hukum sehingga pada akhirnya tujuan dan kemanfaat hukum dapat tercapai melalui terciptanya perimbangan antara hak dan kewajiban secara hukum.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Perlindungan Upah Pekerja

Perlindungan terhadap pekerja/buruh tidak hanya menyangkut pekerjaannya, tetapi juga menyangkut hak-haknya sebagai

pekerja/buruh diantaranya adalah hak untuk mendapatkan upah. Menurut ketentuan Pasal 1 a Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981, Upah adalah : *"suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha atau majikan atas prestasi (nilai kerja) berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh buruh dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang"*. Itu berarti, setiap pengusaha atau majikan yang mempekerjakan pekerja/buruh di perusahaan, wajib memberikan upah yang memadai dan manusiawi kepada buruh karena upah dilindungi oleh peraturan perundang-undangan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Jadi tidak ada alasan bagi pengusaha atau majikan untuk tidak memberikan upah kepada buruh apalagi untuk meniadakannya.

Bahwa secara normatif, ketentuan tentang upah telah cukup memadai, namun dalam pelaksanaannya menjadi sangat berbeda, bahkan terkesan dikesampingkan dan/atau diabaikan. Sehingga tidak jarang terjadi, persoalan upah buruh menjadi pemicu terjadinya berbagai bentuk kerusuhan dan/atau kekerasan, terjadinya berbagai bentuk aksi-aksi demo buruh dan aksi mogok. Fenomena seperti ini, hampir terjadi setiap saat. Ini yang memprihatinkan.

b. Landasan Hukum Hak-hak Buruh

1. Undang-Undang Dasar 1945:

- a. Pasal 27 ayat (2): Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- b. Pasal 28: Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
 - c. Pasal 28D (2): Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
 - d. Pasal 28H (3): Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.
2. Hak Buruh dalam UU Perlindungan Hak Azasi Manusia:
- a. Pasal 11 : Setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak.
 - b. Pasal 38 ayat (1) Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
 - c. Pasal 38 ayat (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan;
 - d. Pasal 38 ayat (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
 - e. Pasal 38 ayat (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.
- f. Pasal 39 : Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Dengan berpedoman pada ketentuan-ketntuan tersebut di atas, pada prinsipnya ingin menegaskan tentang:
1. Adanya pengakuan hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini, dan
 2. Pengakuan Negara atas hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya:
 - a. Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa perbedaan apapun, khususnya bagi perempuan harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - b. Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka

sesuai dengan ketentuan-ketentuan ini.

Selain hak-hak buruh di atas, masalah keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan hak yang penting untuk diperhatikan, yaitu:

1. Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tanpa didasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan;
2. Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar dan liburan berkala dengan digaji maupun imbalan pada hari libur umum.

c. Komponen-komponen Upah:

Komponen Upah berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 72 tahun 1984, adalah: (1) Upah Pokok, (2) Upah Tunjangan jabatan, (3) Upah Tunjangan Kemahalan (dapat diartikan sebagai tunjangan perumahan) dan (4) Upah Nilai Pemberian Catu (pemberian beras). Dalam kaitan dengan itu, hal-hal penting dalam pengupahan adalah:

1. Pekerja/buruh tetap memperoleh upah walaupun tidak melaksanakan pekerjaan, terutama dalam hal sakit atau kecelakaan, istri melahirkan, istri meninggal dunia, mengubur salahseorang teman, melakukan hak pilih, menyunatkan dan membaptiskan anak, melaksanakan pernikahan;
2. Pembayaran upah dalam prakteknya harus dalam bentuk uang yang berlaku di Indonesia. Apabila upah diberikan dalam bentuk mata uang asing, maka harus dihitung menurut kurs (nilai

uang) pada hari dan tempat pembayaran dilakukan;

3. Hak untuk menerima upah berlaku sepanjang masih ada hubungan kerja dan berakhir pada saat pemutusan hubungan kerja. Dalam menetapkan upah, tidak boleh ada diskrimansi antara buruh perempuan dengan buruh laki-laki untuk pekerjaan yang sama;
4. Bagi buruh yang sakit berkepanjangan, maka upah yang diberikan adalah 3 (tiga) bulan pertama upah dibayar 100 %, 3 (tiga) bulan kedua upah di bayar 75 %, 3 (tiga) bulan ketiga upah dibayar 50 % dan 3 (tiga) bulan keempat upah dibayar 25 %;
5. Bagi pekerja/buruh yang lembur, maka perhitungan upah lemburnya harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Sistem Pemberian Upah :

Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, yaitu :

1. Upah Menurut Waktu :
Sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari / minggu.
2. Upah Menurut Satuan Hasil :
Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misal upah pemetik daun teh dihitung per kilo.

3. Upah Borongan :
Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah dll.
4. Sistem Bonus :
Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja.
5. Sistem Mitra Usaha :
Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja.
Sebagai bahan pertimbangan, standar Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Upah minimum tiap-tiap daerah berbeda-beda, karena memiliki keragaman sumberdaya, adat istiadat dan kebudayaan serta struktur ekonomi dan kinerjanya. Berikut adalah hasil simulasi kenaikan UMP di 34 provinsi yang diurutkan dari tertinggi hingga terendah
(<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/ump-tahun-2019-naik-8-provinsi-mana-yang-paling-tinggi>, tanggal 06 Agustus 2020):
 1. DKI Jakarta naik 8,03% atau Rp 292.937 dari UMP 2018 Rp 3.648.035 menjadi Rp 3.940.972
 2. Papua naik 8,03% atau Rp 232.520 dari UMP 2018 Rp 2.895.650 menjadi Rp 3.128.170
 3. Sulawesi Utara naik 8,03% atau Rp 226.790 dari UMP 2018 Rp 2.824.286 menjadi Rp 3.051.076
 4. Bangka Belitung naik 8,03% atau Rp 221.262 dari UMP 2018 Rp 2.755.443 menjadi Rp 2.976.705
 5. Aceh naik 8,03% atau Rp 218.235 dari UMP 2018 Rp 2.717.750 menjadi Rp 2.935.985
 6. Papua Barat naik 8,03% atau Rp 214.160 dari UMP 2018 Rp 2.667.000 menjadi Rp 2.881.160
 7. Sulawesi Selatan naik 8,03% atau Rp 212.615 dari UMP 2018 Rp 2.647.767 menjadi Rp 2.860.382
 8. Sumatera Selatan naik 8,03% atau Rp 208.458 dari UMP 2018 Rp 2.595.995 menjadi Rp 2.804.453
 9. Kepulauan Riau naik 8,03% atau Rp 205.879 dari UMP 2018 Rp 2.563.875 menjadi Rp 2.769.754
 10. Kalimantan Utara naik 8,03% atau Rp 205.560 dari UMP 2018 Rp 2.559.903 menjadi Rp 2.765.463
 11. Kalimantan Timur naik 8,03% atau Rp 204.229 dari UMP 2018 Rp 2.543.331 menjadi Rp 2.747.560
 12. Riau naik 8,03% atau Rp 197.871 dari UMP 2018 Rp 2.464.154 menjadi Rp 2.662.025

13. Kalimantan Selatan naik 8,03% atau Rp 197.110 dari UMP 2018 Rp 2.454.671 menjadi Rp 2.651.781
14. Kalimantan Tengah naik 8,03% atau Rp 194.430 dari UMP 2018 Rp 2.421.305 menjadi Rp 2.615.735
15. Jambi naik 8,03% atau Rp 180.170 dari UMP 2018 Rp 2.243.718 menjadi Rp 2.423.888
16. Maluku naik 8,03% atau Rp 178.444 dari UMP 2018 Rp 2.222.220 menjadi Rp 2.400.664
17. Gorontalo naik 8,03% atau Rp 177.207 dari UMP 2018 Rp 2.206.813 menjadi Rp 2.384.020
18. Sulawesi Barat naik 8,03% atau Rp 176.140 dari UMP 2018 Rp 2.193.530 menjadi Rp 2.369.670
19. Sulawesi Tenggara naik 8,03% atau Rp 174.817 dari UMP 2018 Rp 2.177.052 menjadi Rp 2.351.869
20. Maluku Utara naik 8,03% atau Rp 172.405 dari UMP 2018 Rp 2.147.022 menjadi Rp 2.319.427
21. Sumatera Utara naik 8,03% atau Rp 171.214 dari UMP 2018 Rp 2.132.188 menjadi Rp 2.303.402
22. Bali naik 8,03% atau Rp 170.810 dari UMP 2018 Rp 2.127.157 menjadi Rp 2.297.967
23. Sumatera Barat naik 8,03% atau Rp 170.161 dari UMP 2018 Rp 2.119.067 menjadi Rp 2.289.228
24. Banten naik 8,03% atau Rp 168.580 dari UMP 2018 Rp 2.099.385 menjadi Rp 2.267.965
25. Lampung naik 8,03% atau Rp 166.596 dari UMP 2018 Rp 2.074.673 menjadi Rp 2.241.269
26. Kalimantan Barat naik 8,03% atau Rp 164.366 dari UMP 2018 Rp 2.046.900 menjadi Rp 2.211.266
27. Sulawesi Tengah naik 8,03% atau Rp 157.808 dari UMP 2018 Rp 1.965.232 menjadi Rp 2.123.040
28. Bengkulu naik 8,03% atau Rp 151.665 dari UMP 2018 Rp 1.888.741 menjadi Rp 2.040.406
29. Nusa Tenggara Barat naik 8,03% atau Rp 146.547 dari UMP 2018 Rp 1.825.000 menjadi Rp 1.971.547
30. Nusa Tenggara Timur naik 8,03% atau Rp 133.298 dari UMP 2018 Rp 1.660.000 menjadi Rp 1.793.298
31. Jawa Barat naik 8,03% atau Rp 124.012 dari UMP 2018 Rp 1.544.360 menjadi Rp 1.668.372
32. Jawa Timur naik 8,03% atau Rp 121.164 dari UMP 2018 Rp 1.508.894 menjadi Rp 1.630.058
33. Jawa Tengah naik 8,03% atau Rp 119.331 dari UMP 2018 Rp 1.486.065 menjadi Rp 1.605.396
34. D.I Yogyakarta naik 8,03% atau Rp 116.768 dari UMP 2018 Rp 1.454.154 menjadi Rp 1.570.922

Dengan melihat hasil simulasi standar upah minimum di atas dikaitkan dengan tuntutan kebutuhan hidup, sangatlah tidak memadai. Karena kebutuhan hidup tidak hanya kecukupan makan dan minum, melainkan tuntutan dalam bentuk biaya sekolah, biaya perumahan dan biaya-biaya lainnya adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap orang. Upah Minimum menurut Kepmenaker No. 01 Tahun 1999, adalah Upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diterima buruh yang tidak ada hubungannya dengan kehadiran dan prestasi kerja. Artinya,

buruh tidak masuk kerja, tetapi tunjangan tersebut tetap diberikan

6. Lembur

a) Lembur dapat diartikan, buruh yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditetapkan. Tidak semua pengusaha/majikan dapat memberlakukan kerja lembur terhadap pekerja/buruh. Hanyalah pengusaha yang telah memperoleh izin dari Depnaker yang berhak memberlakukan kerja lembur. Izin lembur yang diberikan oleh Depnaker memiliki syarat-syarat antara lain :

- b) Lembur tidak boleh dipaksakan;
- c) Kesehatan pekerja/buruh harus diperhatikan, artinya diutamakan kepada pekerja/buruh yang fisiknya sehat;
- d) Waktu lembur paling lama 2 (dua) jam, dan
- e) Upah lembur harus sesuai dengan Kepmen No. 72 tahun 1984 tentang Upah lembur:

- Perhitungan Lembur pada hari biasa :

Jam I = $1 \frac{1}{2}$ x upah sejam

Jam II = 2 x upah sejam

- Perhitungan Lembur pada hari raya/libur

Jam I s/d jam V = 2 x upah sejam

Jam VI = 3 x upah sejam

Jam VII = 4 x upah sejam

e. Peranan Pemerintah dalam Melindungi Upah Pekerja

Peranan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan

masyarakat adalah suatu amanat konstitusi, dengan harapan terjaminnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu, menurut Mirza (2011: 28) pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, antara lain :

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang No. 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
3. Undang-Undang No. 07 Tahun 1991 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh;
6. Undang-Undang No. 02 Tahun 2003 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
7. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
8. Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istrahat;
9. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 tentang Istrahat Tahunan Bagi Buruh, dan
10. Keputusan Bersama Menteri tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI No. Kep-275/Men/1989 dan No. Pol. 04/V/1989 tentang Pengaturan Jam

Kerja, Shift dan Istrahat serta Pembinaan Tenaga Kerja.

Berbagai peraturan dimaksud, diharapkan masalah hubungan kerja dapat teratasi dan pada akhirnya mampu mensejahterakan rakyat. Tentu yang tidak kalah pentingnya adalah peranan pemerintah itu sendiri dalam hal :

1. Menyiapkan lapangan kerja yang memadai yang didukung dengan persiapan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keahlian tertentu melalui pendidikan baik formal maupun informal;
2. Melakukan monitoring dan evaluasi intensif terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh;
3. Menjadi mediator yang seimbang dalam upaya penyelesaian masalah hubungan ketenagakerjaan.

D. P E N U T U P

a. simpulan

Dari seluruh rangkaian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tenaga kerja/buruh perlu didorong untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga tuntutan untuk pekerjaan dan upah yang layak dapat terpenuhi.
2. Pemerintah diharapkan untuk tetap serta melakukan pengawasan dan evaluasi secara periodik terhadap aturan hukum ketenagakerjaan

b. Saran-saran

1. Penetapan standar upah pekerja sudah seharusnya berorientasi pada standar kehidupan yang layak;

2. Perlu adanya penyederhanaan berbagai peraturan perundang-undangan sehingga tidak terkesan tumpang tindih;

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ahmad. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003.
- Libertus Jehani. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang: Sunray Printing, 2006.
- Nasution, Mirza. *Hukum Tenaga Kerja" dalam Materi Kuliah Program Magister Hukum*, Medan: Universitas Panca Budi (UNPAB), 2011
- Tunggal, Hadi Setia. *Unddang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja//Serikat Buruh*, Jakarta: Harvarindo, 2000.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ketiga belas (Edisi Revisi), Jakarta: Djembatan, 2003.
- Waha, Zulaini. *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kierja Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah