
KEDUDUKAN DAN TUGAS DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

POSITION AND DUTIES OF THE WAGE COUNCIL IN DETERMINING MINIMUM WAGES TO IMPROVE WORKER WELFARE

Marno Maruni Hipan

Priogram Studi Ilmu hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tompotika Luwuk, Indonesia

**marnohipan257@gmail.com*

Abstract

The Wage Council is a non-structural organ whose members consist of employers, trade unions and the government as well as academics whose job is to conduct studies and provide advice on the existence of KHL for the government to determine the minimum wage. Membership of the National Wage Council is appointed and dismissed by the President, while the membership of the Wage Council at the Provincial level is appointed and dismissed by the Governor. To determine the Provincial Sectoral Minimum Wage and/or Regency/City Sectoral Minimum Wage, the Provincial Wage Council or Regency/Municipal Wage Council conducts research and collects data and information regarding homogeneity of companies, number of companies, number of workers, foreign exchange generated, value added produced, the capability of the company, company associations and related trade unions/labor unions. The Standard for a Decent Living Component becomes a reference and consideration for the implementation of a Decent Living Component survey in their respective regions as well as for determining the Minimum Wage.

Keywords: *Wage Council Position, Minimum Wage*

Abstrak

Dewan Pengupahan merupakan organ non-struktural yang anggotanya terdiri dari pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah serta akademisi yang bertugas untuk melakukan kajian dan saran atas adanya KHL untuk ditentukannya upah minimum oleh pemerintah. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan pengupahan tingkat Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur. Untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota, Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai Homogenitas perusahaan, Jumlah perusahaan, Jumlah tenaga kerja, Devisa yang dihasilkan, Nilai tambah yang dihasilkan, Kemampuan perusahaan, Asosiasi perusahaan dan Serikat pekerja/serikat buruh terkait. Standar Komponen Hidup Layak menjadi acuan dan pertimbangan bagi pelaksanaan survey Komponen Hidup Layak di wilayahnya masing-masing serta menjadi penetapan Upah Minimum.

Kata kunci: Kedudukan Dewan Pengupahan, Upah Minimum

Jurnal Media Hukum

Vol. 9 Nomor 2, September 2021

p-ISSN : 2337-5302; e-ISSN : 2775-7595

<https://ojs.untika.ac.id/index.php/jmh>

Pendahuluan

Dalam konteks kebutuhan manusia atas pekerjaan, secara konstitusional telah diatur juga sebagai bagian integral dari konsepsi Hak Asasi Manusia, sebagaimana diatur dalam UUD NRI Pasal 27 ayat (2) bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut mengisyaratkan adanya pengakuan dan perlindungan hak bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan untuk penghidupan yang layak. Tanggungjawab negara dalam melindungi hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan telah dimanahkan dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan hak dan kewajiban dituangkan didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hubungan Industrial yang telah dimanahkan dan diatur didalam berberbagai ketentuan peraturan baik ketentuan Undang-undang maupun peraturan pelaksanaan, bertujuan menciptakan produktivitas atau kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas serta kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pengusaha secara adil.(Bagir Manan, 1995) Terdapat keterkaitan antara meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan bahkan saling mempengaruhi. Salah satu persoalan Hubungan Industrial di Indonesia yang setiap tahun selalu muncul kepermukaan adalah seputar penetapan Upah Minimum, baik Upah Minimum Provinsi (UMP) maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Persoalan ini muncul karena cara pandang pihak-pihak yang berkepentingan yakni masyarakat pengusaha, masyarakat pekerja dan Pemerintah selaku regulator yang mewakili masyarakat luas memang saling bertolak belakang satu dengan yang lainnya, tetapi masing – masing pihak saling membutuhkan dalam rangka mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan hidupnya.(Jehani, 2016)

Sejak ditetapkan, kebijakan upah minimum ternyata tidak pernah berjalan sebagaimana mestinya. Dari sisi pengusaha persoalan meliputi keberatan terhadap kenaikan tahunan upah minimum yang dianggap sebagai beban. Sedangkan bagi pekerja persoalan yang muncul meliputi tidak patuhnya pengusaha terhadap ketentuan kenaikan upah minimum. Persoalan lain adalah kebijakan upah minimum yang dimaksud hanya di tujukan pada pekerja lajang dan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Tetapi banyak di jumpai dalam pelaksanaan, bahwa Upah Minimum di perlakukan pada pekerja yang sudah berkeluarga dengan masa kerja lebih dari satu tahun dan menjadi upah maksimum karena sebagian perusahaan tidak mau memberikan upah lebih dari upah minimum.(Hakim, 2003)

Persoalan lain dalam kebijakan upah minimum adalah diberlakukan peluang bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan pembayaran upah minimum serta tidak efektifnya pemberlakuan peraturan pemberian sanksi bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan pemberian upah minimum yang telah di tetapkan.(Budiono, 2011)

Atas dasar hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang komprehensif tentang penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dari seluruh pemangku kepentingan yakni masyarakat pengusaha dan masyarakat pekerja serta Pemerintah selaku regulator mewakili masyarakat umum secara keseluruhan dan menyadari bahwa perbedaan pandangan itu merupakan keniscayaan. Sejak ditetapkan, kebijakan upah minimum ternyata tidak pernah berjalan sebagaimana mestinya. Olehnya itu perlu dibentuk suatu lembaga khusus yang dapat memberikan kajian obyektif standar minimum pengupahan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa kedudukan dan tugas Dewan Pengupahan merupakan organ non-struktural yang keanggotaannya terdiri dari kelompok pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah serta akademisi yang bertugas untuk melakukan kajian dan saran atas adanya KHL untuk ditentukannya upah minimum oleh pemerintah. Untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota, Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai Homogenitas perusahaan, Jumlah perusahaan, Jumlah tenaga kerja, Devisa yang dihasilkan, Nilai tambah yang dihasilkan, Kemampuan perusahaan, Asosiasi perusahaan dan Serikat pekerja/serikat buruh terkait. (Dewa Rai Astawa, 2016)

Peraturan mengenai KHL diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Sehingga setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih dan sebagai jaring pengaman. Bahan pertimbangan utama, jika terjadi kenaikan terhadap KHL maka akan diikuti dengan kenaikan UMP. Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu : (a). Makanan & Minuman, (b). Sandang, (c). Perumahan, (d). Pendidikan, (e). Kesehatan, (f). Transportasi, (g). Rekreasi dan Tabungan.

Berdasarkan hal yang diuraikan diatas, isu yang diangkat adalah Kedudukan Dan Tugas Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. Berangkat dari isu tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian hukum normative untuk mengkaji pelaksanaan norma peraturan perundang-undangan dengan pendekatan perundang undangan (Statute Approach) dan Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), melalui studi kepustakaan berupa perundang-undangan, jurnal, makalah, tesis, kamus hukum dan ensiklopedia. Bahan hukum dianalisis secara perspektif normative berdasarkan logika deduktif guna menjawab permasalahan yang berhubungan dengan pengaturan penetapan upah minimum. (Nugrahayu, 2015)

Pembahasan

1. Kedudukan Dan Tugas Dewan Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Upah merupakan hak pekerja/buruh 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. Bahwa sebagian besar permasalahan antara Pengusaha dan Buruh adalah masalah pengupahan. Dengan kata lain bila buruh tidak setuju lagi terhadap besaran upahnya, maka buruhlah yang harus meminta pembatalan perjanjian. apabila perusahaan yang ada di wilayah ini dipaksa untuk menaikkan upah buruhnya, bisa jadi pengusaha akan kesulitan, atau apabila Dewan Pengupahan menemui adanya upah rendah yang memang telah disepakati dan akan ditentukan Upah yang standar dengan KHL, maka Pengusaha yang ada di wilayah tertentu akan bangkrut dan menghilangkan kesempatan kerja buruh lokal. (Nugrahayu, 2015)

Regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 Pasal 88 ayat (2) yaitu bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan di kutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut :

Pasal 88

- (1). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- (2). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 upah perhitungan pajak penghasilan;

Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2007 tentang Dewan Pengupahan merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 98. (Arifin Firdaus, 2007)

Keanggotaan Dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, perguruan tinggi dan pakar. Pasal 98 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 memang menyatakan bahwa: “untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan system pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.” (Iman Soepomo, 2012). Dengan melihat ketentuan inipun, sebenarnya karakter dari Dewan Pengupahan adalah sebagai lembaga non-struktural yang bersifat lembaga non-struktural advisory saja (selain bersifat tripartit tentunya). Oleh karena hanya sebagai lembaga advisory saja, maka terpuhnilah sifat dasar Dewan Pengupahan: memberikan masukan, saran serta rekomendasi terhadap berbagai usaha perubahan yang dilakukan pemerintah, khususnya di bidang pengupahan. Sementara karakter tripartit, hanya menunjuk pada keberadaannya yang terbentuk dari beberapa unsur, yakni Pemerintah, pengusaha dan pekerja. Keppres ini memberi tugas kepada Dewan Pengupahan untuk mengolah hingga menyajikan rekomendasi berupa

besaran KHL yang nantinya akan menjadi salah satu pertimbangan Gubernur untuk menetapkan KHL.

Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia adalah lembaga non struktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004, dalam kerangka ini kewenangan Dewan Pengupahan murni berasal dari Presiden selaku kepala pemerintahan, sehingga proses pembentukannya merupakan manifestasi hak prerogative presiden. Berdasarkan Keppres 107 Tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Karena bersifat nonstruktural, dalam arti tidak termasuk dalam struktur organisasi kementerian ataupun lembaga pemerintah nonkementerian. Dewan Pengupahan memiliki tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. (Rusli., 2003)

Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa *“Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota”*.

Dari pasal ini diketahui bahwa sebenarnya karakter dari Dewan pengupahan adalah lembaga non struktural yang bersifat advisory (pemberi saran). Oleh karena itu terpenuhilah sifat dasar Dewan Pengupahan yakni memberikan masukan, saran serta rekomendasi terhadap berbagai usaha perubahan yang dilakukan pemerintah khususnya di bidang pengupahan pekerja.

Dewan Pengupahan memiliki tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa *“Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota”*.

Wewenang Dewan Pengupahan tidak kemudian secara tegas dan seharusnya memunculkan ruang koordinasi antara satu dengan yang lainnya. Hubungan koordinasi antar dewan pengupahan Nasional, Dewan pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota tidak tampak di dalam Keppres 107/2004. Hubungan koordinasi yang tidak tampak ini dapat diartikan bahwa tidak ada keterkaitan organisasi antar Dewan pengupahan. (Darwan Prints, 2010)

Secara yuridis, Dewan Pengupahan diatur didalam Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, yang terbagi atas Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Masing-masing tingkatan Dewan Pengupahan, memiliki tugas masing-masing pula.

Untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota, Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai Homogenitas perusahaan, Jumlah perusahaan, Jumlah tenaga kerja, Devisa yang dihasilkan, Nilai tambah yang dihasilkan, Kemampuan perusahaan, Asosiasi perusahaan dan Serikat pekerja/serikat buruh terkait. (Arifin Firdaus, 2007)

Dewan Pengupahan melakukan penelitian untuk menentukan sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh sektor yang bersangkutan untuk dirundingkan. Untuk menetapkan upah minimum Sektor Provinsi dan Kabupaten/Kota, besaran Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) disepakati oleh asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan. Hasil kesepakatan sebagaimana dimaksud pada disampaikan kepada gubernur melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai dasar penetapan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK). (Budiono, 2011)

Dewan Pengupahan menentukan secara langsung besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Namun sejak terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penetapan upah minimum merupakan kewenangan pemerintah, bukan lagi Dewan Pengupahan. Fungsi Dewan Pengupahan, menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah mengenai kebijakan pengupahan. Sementara dalam konteks pembentukan Peraturan Pemerintah mengenai Pengupahan, Dewan Pengupahan Nasional telah dimintai saran dan pertimbangan karena memang prosesnya melibatkan mereka. (Hakim, 2003)

Dengan demikian, Dewan Pengupahan masih akan tetap berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal pengupahan, misalnya membantu melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan atas mandat Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengupahan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa kedudukan Dewan Pengupahan merupakan organ non-struktural yang keanggotaannya terdiri dari kelompok pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah serta akademisi yang bertugas untuk melakukan kajian dan saran atas adanya KHL untuk ditentukannya upah minimum oleh pemerintah. Keberadaan Dewan Pengupahan berada di Pusat, provinsi dan kabupaten/Kota, hal ini untuk memberikan suatu ketegasan bahwa kebutuhan hidup layak setiap manusia tentunya akan berbeda satu daerah yang lainnya dengan daerah lain, olehnya itu penentuan Upah minimum didasarkan dari hasil penelitian KHL masing-masing daerah

Salah satu tujuan Negara sebagaimana ditegaskan dalam Pembukaan UUD 1945 adalah memajukan kesejahteraan umum. Di dalam pembangunan nasional, roda perekonomian bangsa terletak di pundak para tenaga kerja. Para kaum buruh ini mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, dalam menjalankan roda pembangunan dalam bidang ekonomi. (A Hamid S. Attamini, 2007) Hal inilah yang merupakan permasalahan penting karena selain sebagai tulang punggung dalam perekonomian bangsa, kaum buruh juga memiliki hak dalam rangka memperoleh penghidupan yang layak yang dijamin konstitusi. Namun dari tahun ke tahun masalah perburuhan selalu saja meningkat. (Budiono, 2011)

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama,

kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Salah satu diantara Pasal yang mengatur materi perlindungan pekerja adalah Pasal 27 bahwa “Semua orang sama dihadapan hukum; (equal before the law) dan berhak mendapat perlindungan hukum yang sama; (equal protection of the law). Sedangkan hak ekonomi, sosial dan budaya berdasarkan pada pernyataan UDHR atau DUHAM menyangkut hal-hal sebagai berikut, yaitu :(Ahsin Thohari, 2014)

1. Hak atas jaminan sosial; (*the right to social security*) Pasal 22;
2. Hak atas pekerjaan dan bebas memilih pekerjaan; (*the right to work and to free chois of employment*) Pasal 23;
3. Hak mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama; (*equal pay for equal work*) Pasal 23 ayat 2;
4. Hak atas pengupahan yang adil dan baik untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat manusia; (*the right to just and favourable remuneration insuring an existence worthy of human dignity*) Pasal 23 Ayat 3;
5. Hak mendirikan dan memasuki serikat kerja; (*the right to form and join trade unions*) Pasal 3;
6. Hak untuk istirahat dan liburan; (*the right to rest and leisure*) Pasal 24;
7. Hak atas standar hidup sesuai untuk kesehatan dan kesejahteraannya; (*the right to standard of living adequate for the health and well-being of himself and his family*) Pasal 25 Ayat 1;
8. Hak atas jaminan kesejahteraan dalam keadaan pengangguran, sakit, cacat, janda/duda, usia lanjut, atau kekurangan nafkah lainnya karena keadaan di luar kekuasaannya; (*the right to security in the event of un employment, sickness disability, widowhood, old age or othter lack of livelihood in circumstances beyond his control*) Pasal 25 Ayat 1;
9. Hak memperoleh perawatan dan bantuan khusus bagi ibu dan anak-anak; (*special care and assistance for mother hood and childhood*) Pasal 25 Ayat 2;
10. Hak tiap orang mendapat pendidikan (*the right to education*) dan orang tua mempunyai hak utama untuk memilih jenis pendidikan bagi anak-anaknya (*a prior right to choose their children's type of education*) Pasal 26 Ayat 2;
11. Hak berpartisipasi dalam kehidupan budaya masyarakat; (*the right freely to participate in the culture life of the community*) Pasal 27 Ayat 1;
12. Hak mendapat perlindungan kepentingan moral dan materiil dari hasil produksinya dibidang ilmu pengetahuan, sastra dan karya seni; (*the right protection of the moral and material interest resulthing from any scientific, literary or artistic production of which he is the outhter*) Pasal 27 Ayat 2.

Berdasarkan pembagian kelompok hak-hak asasi manusia tersebut di atas, maka hak mendapatkan pekerjaan, sangat terkait dengan hak-hak asasi manusia dibidang ekonomi, sosial dan budaya, yakni hak yang terkait dengan kerja, Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan Hak Asasi Manusia. perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Pengaturan hak bekerja di Indonesia, didasarkan pada ketentuan Pasal 28 D (2) UUD NRI 1945, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.(Asikin, 2012)

Berkaitan dengan perkembangan tersebut bahwa untuk mewujudkan penetapan upah minimum yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan secara sektorial, maka disamping penetapan upah minimum regional yang dilakukan penetapan upah minimum regional. Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan bekerja tanpa mengabaikan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian daerah pada umumnya.

Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, harus mencakup kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya. Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi. (I Dewa Rai Astawa, 2016)

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk: (Jehani, 2016)

1. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar yang surplus, yang mendorong mereka menerima upah di bawah tingkat kelayakan;
2. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya;
3. Sebagai jaring pengaman untuk tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi;
4. Mengurangi tingkat kemiskinan absolute pekerja, terutama bila upah minimum tersebut di kaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya;
5. Mendorong peningkatan produktivitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum;
6. Meningkatkan daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum;
7. Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999 menyatakan bahwa ada sepuluh prinsip-prinsip yang harus ditaati dalam penetapan kebijakan upah minimum di Indonesia. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum wajib dibayar kepada bekerja secara bulanan atau dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha misalnya untuk upah mingguan atau upah dua mingguan.

Besarnya upah pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, atau dalam masa percobaan adalah serendah-rendahnya sebesar upah minimum. Upah minimum hanya berlaku untuk pekerja yang bekerja dibawah satu tahun. Peninjauan upah dilakukan atas kesepakatan antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha. Pekerja dengan sistem borongan atau dengan satuan hasil serendah rendahnya adalah sebesar upah minimum untuk upah bulannya. Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara bulanan berdasar hari kehadiran. Perusahaan yang telah memberikan upah diatas upah minimum tidak diperbolehkan menurunkan upah. Dengan kenaikan upah minimum, pekerja diwajibkan untuk memelihara prestasi kerja (Produktivitas) yang ukurannya dirumuskan bersama antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha yang tidak mampu menerapkan kebijakan upah minimum untuk pekerja diijinkan untuk melakukan penangguhan sementara kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk. (Iman Soepomo, 2012)

Dalam penentuan upah minimum didasarkan pada hasil penelitian yang disebut dengan Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja lajang selama satu bulan. Sebelumnya menetapkan Upah Minimum Propinsi, Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Pemerintah melalui menteri ketenagakerjaan mengeluarkan aturan terbaru mengenai kebutuhan hidup layak dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak selanjutnya disebut Permenaker 21 tahun 2016. Terdapat perbedaan dalam penetapan upah minimum dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dengan Pasal 2 Permenaker 21 tahun 2016.

Pasal 6

- (1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:
 1. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
 2. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
 3. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
 4. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
 5. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Dalam tataran normatif, KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik maupun non fisik dalam kurun waktu satu bulan. Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih (take home pay) sebagai jaring pengaman (safety net) KHL. Sebab itu, upah minimum diharapkan dapat memenuhi kebutuhan

seorang buruh terhadap pendidikan, kesehatan, transportasi, dan rekreasi. Bahkan, bila dimungkinkan dapat disisihkan untuk menabung. Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 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. Sebagai tindak lanjut dari amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti tersebut diatas, maka diterbitkanlah Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Nilai kebutuhan hidup layak (KHL) diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim tripartit (untuk pemerintah diwakili oleh Badan Pusat Statistik (BPS), perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat buruh). Pokok-pokok pikiran yang mendasari perumusan komponen KHL adalah sebagai berikut :(Arifin Firdaus, 2007)

1. Perlunya keseimbangan gizi antara karbohidrat dan protein;
2. Semakin banyaknya angkatan kerja wanita yang memasuki pasar kerja, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan khusus pekerja wanita;
3. Kondisi masyarakat Indonesia yang religius, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan perlengkapan ibadah yang juga memerlukan biaya;
4. Perlunya menambahkan beberapa jenis kebutuhan yang secara riil digunakan oleh masyarakat pada semua lapisan.

Dewan Pengupahan Nasional mulai mengadakan pengkajian tentang Kebutuhan Fisik minimum yang hasilnya adanya perubahan dari kebutuhan Fisik Minimum menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang didalam KHM ini telah ditambah dengan kebutuhan akan pendidikan, rekreasi yaitu kebutuhan jasa. Berdasarkan Peraturan Presiden No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buru.(Darwan Prints, 2010)

Menurut Dirjen Pengupahan dan jaminan Sosial mempunyai kelebihan dibandingkan dengan kebutuhan fisik minimum, kelebihan tersebut antara lain sebagai berikut :(Ahsin Thohari, 2014)

1. Peningkatan mutu komoditi dari Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) untuk menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Jikan diliat dari Jumlah komoditi maka terjadi penurunan dari 48 item dalam KFM menjadi 43 item dalam KHM.
2. Kelompok pangan (makanan dan Minuman) telah meningkat dari 2600 kalori sehari menjadi 3000 kalori untuk pria/wanita pekerja lajang.
3. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) Secara kuantitatif, KHM lebih tinggi sekitar 20 % apabila dibandingkan dengan KFM.

Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 pasal 2 ayat (3) angka 9 huruf c, menyebutkan kebutuhan fisik minimum tetapi dalam prakteknya ditafsirkan sebagai kebutuhan hidup minimum (KHM) atau bahkan kebutuhan hidup layak (KHL). Penentuan upah minimum pada suatu daerah terdapat beberapa hal yang patut dikaitkan dengan UUD 1945 terutama dalam usaha untuk mendapatkan pekerjaan atau penghidupan yang layak.

Dengan demikian, hak mendapatkan pekerjaan, sangat terkait dengan hak-hak asasi manusia dibidang ekonomi, sosial dan budaya, yakni hak yang terkait dengan kerja, Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan Hak Asasi Manusia. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah

Jurnal Media Hukum

Vol. 9 Nomor 2, September 2021

p-ISSN : 2337-5302; e-ISSN : 2775-7595

<https://ojs.untika.ac.id/index.php/jmh>

diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 yang merupakan hak konstitusional. Pengaturan hak bekerja di Indonesia, didasarkan pada ketentuan Pasal 28 D (2) UUD NRI 1945, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (Dahlan Thaib, 2011)

Olehnya itu dalam hal pekerja melakukan hubungan kerja dengan pemberi kerja maka perlindungan hak pekerja tersebut menjadi kewajiban Negara. Salah satu hak pekerja adalah hak mendapatkan upah dan memenuhi kebutuhan hidupnya dari hasil pekerjaan yang dimaksud, sehingganya pengupahan yang dilakukan harus didasarkan pada KHL yang telah di tetapkan oleh Dewan pengupahan sebagai dasar bagi pemerintah untuk menetapkan upah minimum.

Penutup

Kesimpulan

Bahwa kedudukan dan tugas Dewan Pengupahan merupakan organ non- struktural yang keanggotaannya terdiri dari kelompok pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah serta akademisi yang bertugas untuk melakukan kajian dan saran atas adanya KHL untuk ditentukannya upah minimum oleh pemerintah. Keberadaan Dewan Pengupahan berada di Pusat, propinsi dan kabupaten/Kota. Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2007 tentang Dewan Pengupahan merupakan amanat dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 98. Dalam pasal 98 ayat (1) bahwa : “Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah serta untuk pengembangan sistem upah nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota”.

Bahwa Dalam tataran normatif, KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi seorang buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik maupun nonfisik dalam kurun waktu satu bulan. Sebagaimana amanah Pasal 28 D (2) UUD NRI 1945, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Serta menetapkan standar KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 ayat (4) Upah minimum dipandang sebagai sumber penghasilan bersih (*take home pay*) dan sebagai jaring pengaman (*safety net*).

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah :

Keberadaan Dewan pengupahan sangatlah penting dalam penentuan Upah minimum, olehnya itu keanggotaan dewan pengupahan haruslah benar-benar merupakan refresentasi dari unsur-unsur yang kompetensi demikian pula dari kalangan akademisi harusla yang memiliki pemahaman tentang permasalahan ketenagakerjaan agar dalam hal melakukan penelitian terhadap standar KHL benar- benar obyektif sesuai dengan kebutuhan kehidupan pekerja;

Adanya KHL merupakan suatu awal dari ditentukannya upah minimum, olehnya itu penentuan atas adanya KHL harus mencerminkan kebutuhan dasar pekerja yang wajib dipenuhi dalam standar pengupahan upah minimum, dan hal itu wajib dipatuhi oleh pemberi kerja karena konstitusi telah menjamin bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dari pekerjaan tersebut.

Daftar Pustaka

A Hamid S. Attamini. (2007). *Perbedaan Antara Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan*

Jurnal Media Hukum

Vol. 9 Nomor 2, September 2021

p-ISSN : 2337-5302; e-ISSN : 2775-7595

<https://ojs.untika.ac.id/index.php/jmh>

Kebijakan, Makalah pada Pidato Dies Natalis PTIK Ke- 46.,.

Ahsin Thohari. (2014). *Komisi Yudisial dan Reformasi Peradilan*; Elsam.

Arifin Firdaus. (2007). *Menyoal Revisi UU Mahkamah Konstitusi di muat dalam Harian Seputar Indonesia pada 18 Januari 2007.*

Asikin. (2012). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.,.* PT.RajaGrafindo Persada.,.

Bagir Manan. (1995). *Peranan Hukum Administrasi Negara dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Makalah pada Penataran Nasional Hukum Administrasi Negara.,.* Fakultas Hukum Unhas.

Budiono, A. R. (2011). *Hukum Perburuhan.,.* PT. Indeks.

Darwan Prints. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”,.* PT. Citra Aditya Bakti.,.

Hakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.,.* PT. Citra Aditya Bakti.,.

I Dewa Rai Astawa. (2016). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.,.* Universitas Diponegoro.

Iman Soepomo. (2012). *“Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan– peraturan.”* Jambatan.

Jehani, L. (2016). *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK.,.* Visimedia.

Nugrahayu, Z. Z. (2015). *Perspektif Kedudukan Dewan Pengupahan Provinsi Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal IuS, Vol III, N.*

Rusli., H. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan.* Ghalia Indonesia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Kepmenakertrans Nomor : KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah;