

**UPAH LAYAK BAGI PEKERJA/BURUH
DALAM PERSPEKTIF HUKUM DAN HAM**
(Decent Wages For Laborers In Law And Human Right`S Perspective)

Oki Wahyu Budijanto

**Peneliti pada Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM
Kementerian Hukum dan HAM RI**

Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 4-5 Kuningan Jakarta Selatan 12940

Telepon (021) 2525015 Faksimili (021) 2526438, e-mail: oki_olive@yahoo.com

Diterima: 15-06-2017; Direvisi: 09-08-2017; Disetujui Diterbitkan: 22-08-2017

ABSTRACT

In defining the minimum wage standard, government/local government sometimes take sides with employers that finally makes them get a strike. The question of this research is how the decent wages for the laborers in law and human rights`s perspective? The purpose of this research is to know the decent wages for the laborers in law and human rights`s perspective. This research is a normative juridical through library study. The result of this research can be found out that Indonesia cannot define the wages as the principles of decent wages based on human rights, yet. But, the government keeps to taking a progressive effort to regulate salary for the laborers and also pay attention to the employers to the sustainability of their companies in order to develop and grow in global competitiveness. The government always take care to maintain economic stability and keep support the high economic growth and sustainable. The welfare of laborers is not dependent a number of wages received, but also about state social facilities that contribute to reducing their cost of living. The state contributes to facilitating in development and supervision of a bipartite social dialogue between the employers and the laborers.

Key Words: Decent Wage, Law and Human Rights

ABSTRAK

Pemerintah/pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum seringkali berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh. Oleh karena itu, permasalahan yang muncul adalah bagaimana pengupahan yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengupahan yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM. Manfaat yang diharapkan adalah sebagai bahan bacaan guna memperluas wawasan bagi pembaca tentang standar upah yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif melalui studi kepustakaan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Indonesia belum dapat menetapkan upah sesuai prinsip-prinsip upah layak berdasarkan HAM. Namun pemerintah terus berupaya progresif dalam mengatur tentang pengupahan, hal ini tentunya pemerintah juga memperhatikan keberlangsungan perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh dalam persaingan global. Pemerintah terus berupaya menjaga stabilitas perekonomian dan terus mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan. Kesejahteraan buruh tidak tergantung pada besaran upah yang diterima semata, melainkan juga fasilitas sosial negara yang membantu mengurangi pengeluaran hidup. Negara juga hadir dalam bentuk pembinaan dan pengawasan dalam dialog sosial bipartit antara pengusaha dan buruh di perusahaan.

Kata Kunci : Upah Layak, Hukum dan HAM

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Topik yang menarik untuk dibahas dalam pola hubungan antara buruh dan pengusaha salah satunya adalah mengenai sistem pengupahan pengusaha kepada buruh.

Dalam membahas mengenai upah, tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh yang mempunyai kepentingan, namun pemerintah, serta masyarakat juga umumnya sama-sama mempunyai kepentingan atas sistem ini. Pengusaha berkepentingan dalam hal pengelolaan modal yang dimilikinya, bagaimana dapat mengelola modal yang dimilikinya sebaik mungkin dengan memperoleh hasil yang maksimal. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Pemerintah dalam hal ini berkepentingan dengan kebijakan pengupahan dan terkait juga dengan pemenuhan standar kemakmuran rakyatnya. Sedangkan masyarakat adalah bentuk keseluruhan dari pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh yang akan mengalami dampak dari sistem pengupahan yang dibangun.

Dalam hal perumusan mengenai upah, pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki kecenderungan yang saling berbeda. Pekerja/buruh memiliki kecenderungan untuk mendapatkan upah yang banyak untuk mencapai penghidupan yang baik. Pengusaha memiliki kecenderungan untuk memberikan upah yang rendah kepada pekerja karena upah dipandang sebagai pengurang keuntungan yang didapatkan. Semakin besar upah yang diberikan, maka semakin besar juga biaya

yang harus dikeluarkan oleh pengusaha, hal ini berarti juga keuntungan yang akan diperolehnya akan berkurang.

Menghadapi hal ini, Pemerintah terkadang harus turun tangan melalui kebijakannya, karena masalah pengupahan akan membawa pengaruh juga kepada tingkat kemakmuran masyarakat dan negara. Dalam hal ini Pemerintah lebih banyak bersikap sebagai penengah diantara kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh yang saling berseberangan tersebut. Pemerintah harus dapat bersikap adil dalam mengeluarkan kebijakannya terkait dengan masalah pengupahan ini. Apabila pemerintah terlalu berpihak kepada pengusaha, maka kebijakannya tersebut akan membawa pengaruh terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat, sedangkan apabila Pemerintah terlalu berpihak kepada pekerja/buruh, maka kebijakannya tersebut akan menghambat pembangunan ekonomi secara makro. Dalam keadaan seluruh faktor produksi terpakai, sistem pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh lebih banyak didasarkan atas kesepakatan antara kedua belah pihak dimana posisi tawar kedua pihak tersebut sama-sama kuat. Pengusaha membutuhkan pekerja/buruh untuk menggerakkan pengolahan modalnya, sedangkan pekerja/buruh membutuhkan pengusaha untuk membantu meningkatkan kesejahteraannya dan pemenuhan kebutuhan pekerja/buruh tersebut.

Keadaan seimbang dimana pengusaha dan pekerja/buruh yang saling membutuhkan tersebut sangat jarang terjadi. Indonesia sebagai negara yang menduduki peringkat ke-4 dalam jumlah penduduk di dunia tentunya memiliki potensi Sumber Daya Manusia (pekerja/buruh) yang sangat besar, sedangkan pertumbuhannya tidak sebesar jumlah penduduknya. Oleh karena itu, hubungan yang tercipta adalah seakan-akan pekerja/buruh yang membutuhkan pekerjaan dan upah untuk meningkatkan

kesejahteraannya. Dalam kondisi demikian, pengusaha lebih mempunyai posisi tawar yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pengusaha cenderung untuk menurunkan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/buruh tidak bisa memberikan pilihan yang lebih baik dikarenakan dengan kebutuhannya akan upah tersebut. (<https://dokumen.tips/documents/makalah-ketenagakerjaan.html> diakses pada tanggal 3 Mei 2017).

Menyikapi keadaan yang tidak seimbang tersebut, Pemerintah melalui kebijakannya harus membantu pekerja/buruh memperbaiki posisi tawarnya tersebut atau paling tidak melindungi tingkat kesejahteraan pekerja/buruh yang notabene merupakan warga negara butuh perlindungan dan pemenuhan kesejahteraan. Salah satu kebijakan Pemerintah tersebut adalah penetapan standar upah minimum pekerja/buruh. Pemerintah berharap agar pekerja/buruh dalam situasi tawar yang lemah dapat terlindungi kesejahteraannya.

Pada kenyataannya, seringkali pemerintah/pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh. Hal ini terjadi di Provinsi Jawa Barat, pekerja/buruh yang tergabung dalam Aliansi Buruh Jawa Barat memadati jalan raya di depan Gedung Sate, pekerja/buruh berunjuk rasa menuntut kenaikan upah minimum kabupaten/kota (UMK) tahun 2017 di Jawa Barat sebesar 20 persen. Massa aksi demo meminta kepada Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan dan Bupati/Walikota untuk tidak mengikuti instruksi Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Tenaga Kerja dalam menetapkan upah di tahun 2017 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana kenaikan hanya sebesar 8,25 persen. Selanjutnya pekerja/buruh di Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Banten akan

mengancam melakukan aksi mogok kerja secara nasional jika tuntutan mereka tak dipenuhi (<https://news.detik.com>, diakses pada tanggal 3 Mei 2017).

Provinsi yang mengalami kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2017 terendah adalah sebagai berikut (liputan6.com, diakses pada tanggal 3 Mei 2017):

1. Yogyakarta, dengan kenaikan Rp 99.945. Provinsi ini, menetapkan UMP 2017 sebesar Rp 1.337.645, atau naik 8,07 persen dari UMP 2016 yang sebesar Rp 1.237.700.
2. Jawa Tengah, dengan kenaikan Rp 102.000. Provinsi ini menetapkan UMP 2017 sebesar Rp 1.367.000, naik 8,06 persen dari UMP 2016 yang sebesar Rp 1.265.000.
3. Jawa Barat, dengan kenaikan Rp 108.269. Provinsi ini menetapkan UMP 2017 sebesar Rp 1.420.624, naik 8,25 persen dari UMP 2016 yang sebesar Rp 1.312.355.
4. Jawa Timur, dengan kenaikan Rp 114.510. Provinsi ini menetapkan UMP 2017 sebesar Rp 1.388.000, naik 8,99 persen dari UMP 2016 yang sebesar Rp 1.273.490.
5. Bengkulu, dengan kenaikan Rp 125.000. Provinsi ini menetapkan UMP 2017 sebesar Rp 1.730.000, naik 7,78 persen dari UMP 2016 yang sebesar Rp 1.605.000.

Pada tingkat Asia Tenggara berdasarkan data *ILO*, upah minimum buruh di Indonesia hanya sebesar US\$ 171 per bulan. Angka ini lebih rendah dibanding Vietnam yang sebesar US\$ 187, upah buruh di Malaysia sebesar US\$ 390, sementara buruh di Thailand dan Filipina masing-masing digaji US\$ 392 dan US\$ 360 setiap bulan. Sedangkan upah minimum buruh di Singapura mencapai US\$ 3.527 per bulan (<http://bisnis.liputin6.com/read/2427180/upah-buruh-ri-terendah-ke-2-di-asean>, diakses pada tanggal 3 Mei 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang muncul adalah

bagaimana pengupahan yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM?.Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengupahan yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM.Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai bahan bacaan guna memperluas wawasan bagi pembaca tentang standar upah yang layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan bentuk penelitian yuridis normatif. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara penelusuran kepustakaan baik berupa buku-buku hasil penelitian maupun jurnal, serta akses internet. Data yang diperoleh melalui studi kepustakaan adalah sumber informasi yang telah ditemukan oleh para ahli yang kompeten di bidangnya masing-masing sehingga relevan dengan pembahasan yang sedang diteliti.

Menurut Sugiyono (2013:3) metode penelitian adalah: "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Menurut Maman Abdulrahman dan Sambas Ali (2012:84) teknik pengumpulan data adalah: "Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data". Data yang terkumpul dari penelitian kepustakaan dianalisis secara kualitatif, artinya data kepustakaan dianalisa secara mendalam, holistik dan komprehensif. Menurut Sugiyono (2012:1) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai Instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian

kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

PEMBAHASAN

A. Konsep Hak Asasi Manusia

Pengakuan Hak Asasi Manusia sebagai hak hukum dapat dilihat dasar legitimasinya melalui instrumen-instrumen Hukum Internasional seperti dalam *Declaration Universal of Human Right (DUHAM)* 1948 beserta beberapa Kovenan yang berkaitan Hak asasi manusia di bidang Politik, Sosial, Budaya dan Ekonomi maupun instrumen hukum nasional melalui legitimasi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan perundang-undangan organik lainnya, seperti dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 dijelaskan bahwa hak asasi manusia adalah: "Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, Hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia".

Dalam Deklarasi Universal tentang HAM atau yang dikenal dengan istilah DUHAM atau *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR), hak asasi manusia terbagi ke dalam beberapa jenis, yaitu hak personal (hak jaminan kebutuhan pribadi), hak legal (hak jaminan perlindungan hukum), hak sipil dan politik, hak subsistensi (hak jaminan adanya sumber daya untuk menunjang kehidupan) serta hak ekonomi, sosial dan budaya.

Hak personal, hak legal, hak sipil dan politik yang terdapat dalam Pasal 3-21 dalam UDHR(DUHAM), dari ke 19 Pasal tersebut, salah satu diantara Pasal yang mengatur materi perlindungan pekerja adalah Pasal 7 bahwa "Semua orang sama di hadapan hukum (*equal before the law*)

dan berhak mendapat perlindungan hukum yang sama (*equal protection of the law*).

Mustari dalam Jurnal Supremasi Volume XI Nomor 2, Oktober 2016 mengelompokkan hak ekonomi, sosial dan budaya berdasarkan pada pernyataan UDHR atau DUHAM menyangkut hal-hal sebagai berikut, yaitu:

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 freechoose 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 kesejahteraan (*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 motherhood 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 di bidang 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 asasi manusia tersebut di atas, maka hak atas pengupahan yang layak, sangat terkait dengan hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial dan budaya. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya.

B. Pengertian Upah

Tenaga kerja sebagai salah satu pemilik faktor produksi yang menawarkan jasa mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan proses produksi. Untuk itu, atas pengorbanannya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari perusahaannya berupa penghasilan dalam bentuk upah. Upah merupakan salah satu indikator penting untuk menilai hidup dari buruh/karyawan/tenaga kerja.

Upah atau gaji yang diberikan kepada seorang tenaga kerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Penghargaan ini tidak selamanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan lainnya.

Pengupahan sendiri merupakan salah satu faktor yang paling sensitif karena upah merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja, dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Dengan demikian, tujuan pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud. Pentingnya pemberian upah kepada tenaga kerja yang sesuai dengan hasil pekerjaannya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha. Upah yang sesuai tersebut bisa diberikan baik itu sesuai dengan jam kerja ataupun banyaknya unit barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian tentang upah yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Santoso (2012: 135) pada pasar tenaga kerja eksternal, tingkat upah tenaga kerja ditentukan oleh kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Tingkat upah biasanya akan meningkat seiring dengan kenaikan status jabatan pekerja.

Selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu kompensasi dan imbalan. Secara umum, para ahli ekonomi mempersamakan ketiga istilah tersebut. Namun dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah imbalan dan kompensasi lebih banyak digunakan. Menurut Jusmaliani (2011:116) dalam

bukunya menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya.

Kompensasi, menurut Handoko sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno (2011:183) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk:

1. Pemberian uang, seperti gaji, tunjangan dan insentif;
2. Pemberian material dan fasilitas; dan
3. Pemberian kesempatan berkarir.

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau pekerja secara periodik, sedang upah adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil kerja tertentu, tidak secara periodik. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atau prestasinya.

Oleh karena itu, menurut Buya al Ghazali, Wahyuddin dan Rina Trisnawati (2012:67) dalam penetapan tingkat upah dalam ekonomi konvensional kontemporer terjadi kombinasi antara standar kebutuhan pokok minimal dengan mekanisme pasar. Ketika mekanisme pasar menghasilkan tingkat upah di bawah kebutuhan pokok minimum pekerja, pemerintah harus menetapkan tingkat upah minimum yang memenuhi standar kebutuhan pokok pekerja.

Dalam ekonomi konvensional, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Pada awalnya, banyak penelitian analisis faktor-faktor penentu dan perbedaan tingkat upah disebabkan faktor modal manusia. Teori modal manusia sering digunakan dalam model ekonomi untuk menjelaskan keadaan pasar

tenaga kerja. Model modal manusia yang dikembangkan Schultz, Becker dan Mincer menggunakan pendekatan neoklasik, yaitu pekerja dibayar berdasarkan nilai output marginalnya. Perbedaan upah disebabkan perbedaan daya output marginal buruh atau produktivitas.

Pada awalnya model modal manusia hanya menilai kenaikan produktivitas pekerja melalui pendidikan. Artinya pendidikan akan mempengaruhi produktivitas dan upah pekerja. Namun perkembangan seterusnya faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat upah tidak hanya disebabkan oleh modal manusia, tetapi juga faktor-faktor lainnya, seperti: ciri-ciri individu, jenis pekerjaan, keluarga, ras, status pekerja dan lokasi.

Menurut Ismail Nawawi Uha (2014:188) para ekonom berbeda-beda dalam menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Menurut Ismail Nawawi upah tenaga kerja yang diberikan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Biaya keperluan hidup pekerja dan keluarganya;
2. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum pekerja;
3. Produktivitas marginal tenaga kerja;
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha; dan
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Sedangkan menurut Suwatno (2012:225) faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1. Produktivitas;
2. Kemampuan untuk membayar;
3. Kesiediaan untuk membayar;
4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja; dan
5. Serikat pekerja.

Dari beberapa pandangan para ahli di atas, M. Manulang (2012:124) menjelaskan bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tersebut terbagi tiga, yaitu faktor internal organisasi (perusahaan), faktor

pribadi pekerja yang bersangkutan dan faktor eksternal perusahaan.

Faktor internal perusahaan yang mempengaruhi besarnya upah adalah dana perusahaan dan serikat pekerja. Faktor pribadi pekerja yang mempengaruhi tingkat upah adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan, sedangkan faktor eksternal perusahaan dan pekerja yang mempengaruhi tingkat upah adalah: tingkat penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja, *living cost* dan jumlah tanggungan, kondisi perekonomian nasional, dan kebijakan pemerintah.

Dari pengertian di atas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Ada dua pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan satu dengan yang lainnya yaitu pihak pekerja dan pihak pengusaha;
2. Pihak pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan atau perintah yang diberikan oleh pengusaha/organisasi serta berhak untuk mendapatkan upah / kompensasi;
3. Pihak pengusaha/organisasi memikul kewajiban untuk memberikan upah/kompensasi atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja; dan
4. Hak dan kewajiban ini timbul pada saat adanya hubungan kerja.

1. Pengertian Upah Minimum

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang. Oleh karena itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran tersebut dapat dinilai dan diukur dengan Kebutuhan Hidup Minimum atau sering disebut Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Semuanya ini merupakan tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan pekerja itu sendiri untuk

menjamin kebutuhan hidup minimum setiap pekerja dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dia lakukan.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:141) “Upah Minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral.”

Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan, sedangkan Upah Pokok Minimum adalah upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, maupun sub sektoral.”

Sementara itu menurut Case & Fair (2007:33) yang dimaksud dengan upah minimum adalah “upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjanya.”

Disamping definisi di atas, DPP FPSI (Position Paper, Agustus 1983) dalam Sony Sumarsono (2003:157) mendefinisikan upah minimum sebagai upah permulaan yang diterima oleh seorang pekerja atau buruh yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara minimal.

Dari definisi di atas, terlihat dua unsur penting, yaitu:

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan, dan keperluan rumah tangga.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintahan menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Dasar dari pemberian upah adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal

77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

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

Ketentuan waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerja tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Kedudukan upah menurut Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah buruh memiliki kedudukan istimewa apabila pengusaha mengalami pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku. Kedudukan upah sangat penting bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam menentukan besarnya upah minimum, berdasarkan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka harus mengacu pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Komponen upah terdiri atas:

- a. Upah Pokok
Gaji pokok adalah imbalan dasar (*basic salary*) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

- b. Tunjangan Tetap
Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94 UU No. 13/2003). Yang termasuk tunjangan tetap:

- 1) upah pokok seperti tunjangan isteri dan/atau tunjangan anak;
- 2) tunjangan perumahan
- 3) tunjangan daerah tertentu
- 4) tunjangan kesehatan
- 5) tunjangan kemahalan

- c. Tunjangan Tidak Tetap
Tunjangan Tidak Tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran. Komponen yang bukan termasuk upah adalah:

- 1) Fasilitas
Kenikmatan yang diterima buruh/pekerja dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh yang termasuk kategori berikut:
 - a) Kendaraan antar jemput
 - b) Pemberian makan Cuma-Cuma
 - c) Tempat penitipan bayi
 - d) Sarana ibadah
- 2) Bonus
Pembayaran yang diterima buruh/pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- 3) Tunjangan Hari Raya

Pendapatan akhir tahun pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh dan keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR wajib diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih dengan jumlah proposional.

2. Komponen Upah Minimum

Menurut Sonny Sumarsono (2003:182) secara teoritis ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu : (a) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), (b) Indeks Harga Konsumen, (c) Pertumbuhan Ekonomi Daerah

a. Kebutuhan Fisik Minimum

Kebutuhan Fisik Minimum atau KFM adalah kebutuhan pokok dari seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang minimum baik ditinjau dari segi jumlah maupun dari segi kualitas barang dan jasa yang dibutuhkan, sehingga merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari atau dikurangi lagi. Nilai dari Kebutuhan Fisik Minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan.

Barang dan jasa ini dibagi dalam lima kelompok barang, yaitu :

- 1) Makanan dan minuman;
- 2) Bahan bakar, alat penerangan, dan penyeduh;
- 3) Perumahan dan peralatan dapur;
- 4) Sandang atau pakaian;
- 5) Lain-lain termasuk di dalamnya biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan, bacaan dan sebagainya.

- b. Indeks Harga Kosumen
Indeks Harga Konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup ini secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. Indeks harga konsumen dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk persentase.
- c. Pertumbuhan Ekonomi Daerah
Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan perekonomian ini akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah maka semakin besar pula kesempatan berkembang bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan.

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2008:120) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena terdorong oleh beberapa aspek seperti aspek kehidupan (*desire to live*), aspek keinginan untuk memiliki sesuatu (*desire for possession*), aspek keinginan atas kekuasaan (*desire for power*), aspek keinginan untuk pengakuan (*desire for recognition*). Oleh sebab itu, dalam memenuhi kebutuhan pekerja, maka pengusaha dalam menetapkan upah harus memperhatikan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan egoistis pekerja.

Dalam menentukan pemberian imbal jasa, perlu diperhatikan asas adil yang artinya pembayaran dilakukan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal organisasi. Asas layak dapat memenuhi kebutuhan pekerja dalam tingkat normatif yang ideal.

Menurut Buchari Alma (2013:206) metode pembayaran upah dikenal juga

sebagai sistem pembayaran upah, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Upah Menurut Waktu
Adalah upah tetap yang dikaitkan dengan waktu. Ini berarti upah yang tetap jumlahnya per periode yang besarnya tidak dikaitkan dengan prestasi yang diberikan oleh buruh. Oleh sebab itu, pembayaran berdasarkan jam, minggu atau bulan. Sedangkan menurut Moekijat (2007:115) "Sebagian upah berdasarkan waktu digunakan karena kebiasaan, karena sulitnya menentukan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, dan karena sikap dan praktek manajemen yang ceroboh."

Pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Adapun kelemahan sistem upah ini adalah tidak mendorong karyawan untuk memaksimalkan penggunaan tenaganya; upah sama rata bagi buruh yang rajin dan yang malas; upah berdasarkan waktu lebih menyulitkan dalam merencanakan dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

2. Sistem Upah Prestasi
Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau pedagang per unit produksi yang diselesaikan. Sistem ini mempunyai kebaikan seperti: Ada dorongan untuk bekerja lebih giat, buruh yang rajin menerima gaji yang lebih tinggi. Perhitungan harga pokok akan lebih baik. Adapun kelemahan-kelamahannya adalah sebagai berikut: Bila buruh tidak memberikan prestasi berarti tidak mendapat upah, buruh mungkin kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Sehingga peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan karena buruh tidak berhati-hati.

3. Upah Borongan

Upah borongan merupakan sistem kombinasi upah dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pengupahan berdasarkan besarnya jasa yang diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai tepat waktunya ditetapkan upah dalam rupiah.

4. Sistem Upah Premi

Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang dilakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan. Sistem upah premi ini diberlakukan karena pimpinan ingin mengadakan perbaikan secara perlahan-lahan dengan cara persiapan pekerjaan bagi buruh agar bekerja lebih baik, standarisasi dari kualitas material, perbaikan metode kerja, serta pendidikan dan pelatihan para pekerja

C. Prinsip-Prinsip Upah Layak Berdasarkan HAM

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya) yang terkait dengan pengupahan terdapat pada Pasal 6 sampai dengan pasal 12 yang mengakui: hak atas pekerjaan (Pasal 6), hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan (Pasal 7), hak untuk membentuk dan ikut serikat buruh (Pasal 8), hak atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial (Pasal 9), hak atas perlindungan dan bantuan yang seluas mungkin bagi keluarga, ibu, anak, dan orang muda (Pasal 10), hak atas standar kehidupan yang memadai (Pasal 11), hak untuk menikmati standar

kesehatan fisik dan mental yang tertinggi yang dapat dicapai (Pasal 12)”. Prinsip-prinsip mengenai upah layak juga diatur dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 131 Tahun 1970 tentang penetapan upah minimum yang pada Pasal 3 menyatakan:

Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah minimum, sejauh memungkinkan dan sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, harus mencakup:

1. *Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya;*
2. *Faktor-faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.*

Tentunya, pemenuhan terhadap upah layak tersebut juga harus diiringi dengan perlindungan jaminan sosial sesuai dengan Konvensi ILO No. 152 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial yang antara lain mengatur jaminan bagi pekerja untuk mendapatkan seluruh akses terhadap layanan kesehatan, baik yang bersifat preventif atau kuratif.

ANALISIS

Konsep upah layak merupakan satu kesatuan antara upah dan jaminan sosial yang melekat di dalamnya. Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah layak harus sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, dimana mencakup: kebutuhan pekerja dan keluarga, tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya. Disamping itu juga harus memperhatikan faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat

produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

Praktek upah minimum tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak buruh dan jauh dari biaya riil yang dikeluarkan buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena sejatinya upah layak adalah salah satu komponen hidup layak. Bagaimana mungkin upah layak disamakan dengan hidup layak? Namun karena implementasi jaminan sosial yang menyeluruh bagi seluruh rakyat Indonesia belum dilaksanakan secara merata dan adil, maka upah layak yang berdasarkan prinsip-prinsip pemenuhan Hak Asasi Manusia harus diberikan oleh Pemerintah. Ketidakmampuan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup layak menyiratkan beberapa hal yang secara langsung menyentuh kepentingan buruh, pengusaha dan pemerintah sekaligus. Dari sisi buruh, rendahnya daya beli upah minimum terhadap kebutuhan hidup menyebabkan buruh harus melakukan penghematan dan hidup dalam lingkaran hutang. Buruh yang hidup dalam kondisi sedemikian dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitasnya. Kinerja dan produktivitas buruh yang rendah adalah kepentingan langsung pengusaha yang akan mempengaruhi juga kinerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing perusahaan. Secara agregat produktivitas dan daya saing perusahaan yang rendah mencerminkan daya saing nasional yang rendah juga.

Dalam kerangka itu maka peningkatan produktivitas buruh perlu dilakukan melalui perbaikan upah dan konsep upah layak merupakan gagasan untuk memperbaiki upah yang dapat meningkatkan produktivitas.

Salah satu komponen untuk memenuhi kebutuhan hidup layak adalah upah. Komponen lainnya adalah jaminan sosial yang merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah untuk menyediakan dan

menjamin aksesnya bagi pekerja. Hal ini berarti pemenuhan kebutuhan hidup layak bukan hanya tanggung jawab pengusaha melainkan memerlukan pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah juga. Di dalam kaitannya dengan konsep upah layak maka nilai kebutuhan hidup layak bukanlah nilai upah layak semata-mata. Dalam konsep upah layak yang ditawarkan adalah sebuah konsep upah yang memperhatikan kepentingan buruh dan pengusaha serta membagi tanggung jawab antara pemerintah dan pengusaha. Di dalam konsep ini peran serikat buruh adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota sehingga dapat memiliki argumen yang kuat apabila terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan upah layak.

Dalam konteks pengupahan, Indonesia belum dapat menetapkan upah sesuai prinsip-prinsip upah layak berdasarkan HAM yang mengandung unsur: (1) upah mampu mencakup kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarga mereka; (2) penentuan upah mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya; (3) upah minimum mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi dan tingkat produktivitas; (4) diiringi dengan kewajiban pemerintah untuk mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi; (5) ketersediaan jaminan sosial bagi pekerja. Hal ini tentunya pemerintah juga memperhatikan keberlangsungan perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh dalam persaingan global.

Namun pada kenyataannya penetapan upah tidak semudah membalikan telapak tangan, karena hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: Indeks Harga Konsumen (IHK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan Pendapatan per Kapita.

Upah pekerja dalam jangka panjang memiliki kemampuan yang semakin sedikit dalam membeli barang dan jasa yang dibutuhkan. Hal ini terjadi akibat naiknya harga-harga barang dan jasa tersebut. Kenaikan tersebut akan menurunkan daya beli dari upah. Harga barang dan upah akan selalu naik, dan yang menjadi masalah adalah di Indonesia naiknya harga barang dan jasa lebih besar daripada kenaikan upah. Perubahan yang berbeda ini akan menimbulkan kesulitan bagi buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (meningkatkan kesejahteraan pekerja).

Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga menjadi faktor dalam penetapan nilai upah. TPAK berpengaruh kepada tingkat penawaran tenaga kerja karena pada umumnya upah dihitung berdasarkan penawaran tenaga kerja tersebut. Penurunan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang disebabkan oleh terbatasnya jumlah lapangan pekerjaan, menyebabkan tingkat penawaran tenaga kerja meningkat.

Angkatan kerja di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, sedangkan lapangan pekerjaan terbatas yang menyebabkan kelebihan penawaran tenaga kerja. Kondisi seperti ini pada akhirnya akan diserap sektor informal yang tingkat upahnya tidak diatur oleh regulasi dimana tingkat upahnya rendah. Oleh karena itu, pemerintah harus mampu membuka investasi yang sebesar-besarnya agar tercipta lapangan pekerjaan yang akan menampung jumlah angkatan kerja tersebut.

Disamping itu perubahan tingkat kemakmuran dari waktu ke waktu dapat menjadi faktor yang mempengaruhi nilai upah. Tingkat kemakmuran suatu negara tidak hanya dilihat dari besar kecilnya Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) karena PDRB tidak bisa menunjukkan berapa jumlah penduduk yang harus dihidupi dari PDRB. PDRB suatu negara tinggi, belum tentu negara tersebut makmur karena jumlah penduduk di

daerah tersebut juga tinggi, sehingga ukuran yang lebih tepat untuk mengukur tingkat kemakmuran suatu daerah dengan menggunakan pendapatan per kapita. Pendapatan per kapita di Indonesia yang masih tergolong kecil juga berpengaruh kepada penetapan upah bagi buruh.

Hak atas pengupahan yang layak, sangat terkait dengan hak asasi manusia dibidang ekonomi, sosial dan budaya. perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Dengan kondisi sedemikian rupa, maka perlu adanya upaya positif yang nyata oleh pemerintah, pengusaha dan buruh itu sendiri. Hal tersebut diharapkan adanya koordinasi dan komunikasi yang baik serta kerja keras agar terciptanya produktivitas tinggi yang pada akhirnya Negara Indonesia dapat bersaing dengan negara-negara lain.

Indonesia sebenarnya sudah memiliki gagasan awal konsepsi upah layak melalui Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini merupakan perwujudan dari kewajiban pemerintah terhadap warga negaranya. Pemerintah dalam upaya mengurangi beban pengeluaran hidup pekerja/buruh melalui kebijakan-kebijakan sosial seperti pendidikan dan jaminan sosial (BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan). Hal tersebut sesuai dengan Konvensi ILO No. 152 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial yang antara lain mengatur jaminan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan seluruh akses terhadap layanan kesehatan, baik yang bersifat preventif atau kuratif.

Disisi lain pemerintah juga berupaya dalam memenuhi kebutuhan primer pekerja/buruh dengan mengeluarkan program perumahan, memperbaiki transportasi buruh dan juga transportasi massal.

Disamping itu pemerintah dengan segala upaya harus dapat menjaga laju inflasi agar penghasilan buruh tidak tergerus, inflasi akan membuat Indonesia lebih kompetitif, penetapan harga oleh pengusaha lebih baik. Dengan rendahnya inflasi tingkat suku bunga akan turun dan membuat minat orang untuk berspekulasi.

Dari ilustrasi upaya yang dilakukan pemerintah maka kesejahteraan pekerja tidak tergantung pada besaran upah yang diterima semata, melainkan juga fasilitas sosial negara yang membantu mengurangi pengeluaran hidup.

Negara juga hadir dalam bentuk pembinaan dan pengawasan dalam dialog sosial bipartit antara pengusaha dan buruh di perusahaan. Dialog sosial bipartit adalah kunci menuju kesejahteraan buruh karena membahas soal seperti penerapan struktur dan skala upah. Dalam konteks ini, pekerja bertanggung jawab meningkatkan kapasitas individual maupun kelembagaan serikat pekerja atau serikat buruh.

Dialog sosial bipartit merupakan kunci utama kesejahteraan buruh terkait dengan penerapan struktur dan skala upah dimana upah diperhitungkan dengan mempertimbangkan masa kerja, jabatan/golongan, pendidikan, kompetensi dan prestasi atau produktivitas.

Dalam konteks ini, pekerja bertanggung jawab meningkatkan kapasitas individual maupun kelembagaan serikat pekerja/serikat buruh dalam perundingan bipartit. Demikian pula, pengusaha bertanggung jawab untuk membuka ruang dialog dan termasuk tidak melakukan 'union busting' (pembubaran serikat pekerja) agar forum bipartit berjalan intensif dan optimal. Sedangkan pihak pengusaha bertanggung jawab untuk membuka ruang dialog dan harus turut mendukung upaya pemerintah dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan buruh.

Selanjutnya pemerintah telah berupaya mengatur dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana pengupahan harus

mengacu pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Secara umum ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu: (1) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), (2) Indeks Harga Konsumen, (3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah.

Bahkan upah pekerja/buruh memiliki kedudukan istimewa apabila pengusaha mengalami pailit, maka upah buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai peraturan perundang-undangan kepailitan yang berlaku.

Kedudukan upah sangat penting bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya kesejahteraan tenaga kerja, dimana pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum ini berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pasal 90 UU Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

- (1) *Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.*
- (2) *Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.*
- (3) *Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

"Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah

minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.”

Namun, terkait Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Artinya, Mahkamah memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha.

Dengan kata lain, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa penangguhan adalah hutang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruhnya.

Jadi, pengusaha dilarang memberikan upah di bawah ketentuan Upah Minimum berdasarkan UU Ketenagakerjaan maupun Upah Minimum Regionalnya yakni UMP/UMK dan UMSP/UMSK.

Langkah hukum yang dapat dilakukan, jika persoalan upah yang tidak dibayar sesuai ketentuan yang berlaku melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Prosedurnya adalah:

1. Mengadakan perundingan bipartit (antara pekerja dan pengusaha) secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

2. Apabila dalam waktu 30 hari setelah perundingan dimulai tidak tercapai kesepakatan, upaya selanjutnya adalah perundingan tripartit, yaitu dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat. Pada tahap ini, diajukan bukti-bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan, namun gagal mencapai kesepakatan.
3. Apabila perundingan tripartit tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan perselisihan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain itu berdasarkan Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja dapat menempuh upaya hukum lainnya yakni dengan melaporkan ke pihak kepolisian. Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Upaya hukum pidana merupakan *ultimum remedium* (upaya terakhir), jadi sebaiknya baru ditempuh apabila upaya-upaya lain (sebagaimana dijelaskan di atas) telah ditempuh.

Namun dengan adanya Kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) memunculkan dilema yang tinggi bagi perusahaan. Berikut beberapa implikasi yang muncul akibat dari kenaikan upah minimum:

1. Peningkatan biaya tenaga kerja (*personnel cost*).
2. Menurunnya Daya Saing Produk Indonesia di Manca Negara.
3. Substitusi tenaga kerja dengan mesin semi otomatis atau *high* teknologi.
4. Relokasi perusahaan ke daerah yang upah lebih rendah.

Dengan demikian, keterlibatan semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, diharapkan mampu mengakomodir kepentingan seluruh pihak sehingga upah layak yang akan ditetapkan dikemudian

hari dapat memberikan perlindungan baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha.

KESIMPULAN

Konsep upah layak merupakan satu kesatuan antara upah dan jaminan sosial yang melekat di dalamnya. Unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dalam menentukan tingkat upah layak harus sesuai dengan praktek dan kondisi nasional, dimana mencakup: kebutuhan pekerja dan keluarga, tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya. Di samping itu juga harus memperhatikan faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas dan perlunya mencapai serta mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

Indonesia belum dapat menetapkan upah sesuai prinsip-prinsip upah layak berdasarkan HAM. Hal ini terjadi karena upah yang ada sekarang ini belum mampu mencakup kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarga mereka (biaya hidup, jaminan sosial dan standar hidup sosial lainnya). Upah minimum pada kenyataannya tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak buruh dan jauh dari biaya riil yang dikeluarkan buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena sejatinya upah layak adalah salah satu komponen hidup layak. Implementasi jaminan sosial yang menyeluruh bagi seluruh rakyat Indonesia belum dilaksanakan secara merata dan adil, maka upah layak yang berdasarkan prinsip-prinsip pemenuhan Hak Asasi Manusia harus terus diupayakan oleh Pemerintah. Secara makro kondisi tersebut dipengaruhi oleh: Indeks Harga Konsumen (IHK), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), dan Pendapatan per Kapita.

Pemerintah secara regulasi mengatur tentang pengupahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, hal ini tentunya pemerintah juga memperhatikan keberlangsungan

perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh dalam persaingan global. Ukuran keadilan dalam penetapan upah adalah para pihak yang terkait dalam masalah pengupahan ini tidak saling merugikan satu sama lainnya.

Pemerintah terus berupaya menjaga stabilitas perekonomian dan terus mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan baik yang bersifat regulatif dan/atau pemberian insentif maupun alokasi langsung belanja/pembiayaan anggaran kepada infrastruktur. Diharapkan melalui kebijakan semacam itu, perlindungan dan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh bisa langsung dirasakan manfaatnya. Kesejahteraan pekerja/buruh tidak tergantung pada besaran upah yang diterima semata, melainkan juga fasilitas sosial negara yang membantu mengurangi pengeluaran hidup. Negara juga hadir dalam bentuk pembinaan dan pengawasan dalam dialog sosial bipartit antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

SARAN

Diperlukan sebuah peraturan perundang-undangan baru mengenai upah layak yang dapat diterima baik oleh pengusaha maupun pekerja/buruh. Sangat diperlukan adanya hubungan yang baik antara pekerja/buruh dan pengusaha serta pemerintah dalam rangka mewujudkan adanya perjanjian bersama yang setara dan seimbang antar unsur-unsur tersebut terutama membicarakan masalah upah.

Pemerintah perlu melakukan langkah-langkah strategis dan progresif di dalam penentuan upah minimum yang lebih melibatkan serikat pekerja/buruh dengan tetap fokus pada pertumbuhan sektor riil yang mampu memberikan stabilitas perekonomian dan terus mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan agar perusahaan dapat berkembang. Dalam hal ini pemerintah perlu melakukan daya upaya dalam menjaga inflasi (kenaikan harga-harga)

seminimal mungkin, memberikan jaminan sosial serta membuka lapangan pekerjaan yang dapat menyerap angkatan kerja yang dari tahun ke tahun semakin meningkat.

Pemerintah perlu secara terus-menerus memantau pelaksanaan pengupahan dan apabila terjadi pelanggaran, pemerintah harus tanggap untuk mengadakan musyawarah dalam bentuk tripartit yang terdiri dari unsur pengusaha, pemerintah dan pekerja/buruh jangan sampai masuk ke dalam ranah hukum pidana.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Buchari Alma, Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Edisi Revisi, Cetakan 10 Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2013
- Buya al Ghazali, Wahyuddin dan Rina Trisnawati, "Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik (Pemerintah)", Daya Saing, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol. 13, No. 2 (Desember 2012)
- Case, Karl. E., & Fair, Ray. C. *Principles of Economics*. Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall. 2007
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2011)
- Hasibuan, M.S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Ismail Nawawi Uha, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Sidoarjo: Dwiputra Pustaka Jaya, 2014
- Jusmaliani, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Maman Abdulrahman dan Sambas Ali Muhidin, Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian, Bandung, CV Pustaka Setia, 2012
- M. Manulang, Dasar-Dasar Manajemen, Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2012
- Moekijat. Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji & Upah. Cetakan II. Bandung: Mandar Maju, 2007
- Mustari, "Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang", Jurnal Supremasi Volume XI Nomor 2, Oktober 2016
- Santoso, Singgih. Panduan Lengkap SPSS Versi 20, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.
- Sonny Sumarsono. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. 2012
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. 2013
- Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta, 2012

Peraturan Perundang-Undangan

- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya)
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015
- Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum
- Konvensi ILO No. 152 Tahun 1952 mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial

Sumber Lain

- <https://news.detik.com>
- <https://liputan6.com>
- <https://bisnis.liputan6.com>
- <https://dokumen.tips/documents/makalah-ketenagakerjaan.html>