

BAB II

TINJAUAN KONSEPTUAL

A. UPAH MINIMUM

1. Teori Pengupahan

Secara garis besar teori pengupahan dapat dibagi menjadi dua aliran yakni teori klasik dan neoklasik. Teori klasik diwakili oleh raksasa ekonom seperti Adam Smith, David Ricardo dan Karl Marx sementara Neoklasik dapat direpresentasikan oleh Paul Samuelson.

a. Adam Smith, David Ricardo, dan Karl Marx

Karya Smith telah membuat para sarjana menganggapnya sebagai tiga teori upah yang berbeda: teori kelangsungan hidup, di mana kelangsungan hidup sebagai teori monopoli, sebagai fakta sosial, upah ditentukan secara sewenang-wenang oleh majikan, dan teori dasar tentang arah upah. Untuk jangka waktu ditentukan oleh pemberi kerja. Menentukan rasio dana upah untuk penduduk. Ini kontradiktif dan tidak dapat didamaikan. Rasio permintaan tenaga kerja terhadap populasi, dan berbagai faktor kelembagaan dan ekonomi yang menentukan "keuntungan" majikan, akan mempengaruhi posisi tawar relatif para pihak dan, bersama dengan kehidupan adat pekerja, akan berkontribusi pada penentuan upah alami. Sementara Ricardo, dalam sebagian besar analisisnya tentang nilai dan distribusinya, Ricardo mengasumsikan tingkat upah riil tertentu, yang dipahami sebagai inventaris kuantitas komoditas tertentu yang ditentukan dengan baik,

yang mencerminkan beberapa tingkat penghidupan sosial secara historis, dan ini adalah asumsi yang umumnya dikaitkan dalam karyanya. Namun, sering kali diabaikan bahwa, tergantung pada keadaan, tingkat upah riil tertentu dapat tercermin dalam tingkat upah uang yang berbeda dan, dengan demikian, dalam bagian upah yang berbeda dalam produk sosial.¹¹

Sementara Marx, Titik awal terbaik untuk menganalisis akumulasi modal adalah sirkuit kapital industri itu sendiri:¹²

$M - C \text{ (MP and LP) } \dots P \dots C' - M'$

M adalah modal uang untuk membeli komoditas berupa alat produksi (MP) dan tenaga kerja (LP). Dalam proses produksi (P), C diubah menjadi C' yang memiliki nilai lebih dari C karena nilai tambah LP dalam proses produksinya. C' kemudian dijual di pasar untuk mendapatkan M' yang nilainya lebih dari M. M'-M adalah keuntungan yang akan ditanamkan kembali dan seluruh proses akumulasi modal berjalan kembali. Upah di sini (LP), diperoleh dari sebagian hasil produksi perusahaan setelah menuai hasil dari pasar.

a) Neoklasik

Tokoh yang dapat mewakili teori ini yakni Paul Samuelson.

Menurut Paul Samuelson, dalam situasi ekuilibrium yang

¹¹ Heinz D. Kurz, "Technical progress, capital accumulation and income distribution in Classical economics: Adam Smith, David Ricardo and Karl Marx", terdapat dalam Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

¹² Alexander Irawan, "Business patronage, class struggle, and the manufacturing sector in South Korea, Indonesia, and Thailand", terdapat dalam Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

kompetitif, harga tenaga kerja (tingkat upah) ditentukan oleh kelangkaan relatif produktivitas marjinal tenaga kerja.

Produk marjinal tenaga kerja, adalah rasio dari dua besaran fisik yang tidak bergantung pada harga. Secara analogi, harga jasa modal (tingkat bunga) ditentukan oleh kelangkaan relatif dan produktivitas marjinal dari modal agregat. Karena modal dan keluaran adalah barang yang sama, produk marjinal dari modal adalah data teknologi yang juga dapat diukur dalam jumlah fisik yang ketat. Penjelasan tentang tingkat upah dan tingkat bunga tidak bergantung pada harga.

1. Pengertian Upah Minimum

Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Disamping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut upah minimum sektoral Provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).¹³ Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum memberikan pengertian Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Rekomendasi tersebut

¹³ *Abdul Khakim, Op. Cit. hlm. 125*

disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Untuk melindungi pekerja yang seringkali merupakan kelompok rentan, pemerintah terlibat dalam penetapan/penetapan sistem pengupahan yang berlaku, dan di Indonesia upah minimum telah ditetapkan secara bertahap berdasarkan kemampuan ekonomi, regional dan sektoral. Upah minimum adalah sejauh mungkin untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Dalam penetapan upah minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menyatakan: Gubernur menetapkan upah minimum setiap tahun berdasarkan KHL, dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan rumus perhitungan upah minimum. Rumus untuk menghitung upah minimum adalah produk dari upah minimum tahun berjalan ditambah upah minimum tahun berjalan dikalikan dengan jumlah tingkat inflasi nasional pada tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan PDB pada tahun berjalan.

Pada pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016 penyesuaian nilai KHL sebagaimana dimaksud secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan tingkat inflasi nasional tahun berjalan. Adapun pengaturan

komponen (beberapa jenis kebutuhan hidup) pada Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Komponen Hidup Layak mengatur bahwa Komponen dan jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam waktu 5 (lima) tahun sekali yang dilakukan melalui dua tahapan: pengkajian dan penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup.

2. Penangguhan Upah Minimum

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan. Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans. No-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tatacara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan kepada Gubernur untuk perpanjangan upah minimum melalui otoritas sumber daya manusia provinsi 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar. Namun, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pemberi kerja kepada pekerja tidak serta merta menghilangkan kewajiban pemberi kerja untuk membayar selisih upah minimum selama penangguhan tersebut. Pada dasarnya, gaji setiap pengusaha tidak boleh lebih rendah dari

upah minimum yang diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:¹⁴

- 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.

Selanjutnya, penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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.

Pemerintah menganggap materi Pasal 90 ayat (2) UU

Ketenagakerjaan berikut penjelasannya yang membolehkan pengusaha menangguhkan upah minimum adalah untuk melindungi para pekerja yang bekerja di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja bisa tetap

¹⁴ *penangguhan-umk Diakses terakhir tanggal 7 September 2020*

bekerja di perusahaan yang tengah mengalami kondisi sulit. 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. Jika perusahaan yang meminta penangguhan upah minimum adalah badan hukum, atau jika Gubernur menganggap perlu untuk menunjukkan ketidakmampuan keuangan perusahaan, laporan keuangan harus diaudit oleh akuntan publik.

Permohonan untuk moratorium upah minimum akan disetujui atau ditolak oleh Perdana Menteri setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi. Gubernur untuk menangguhkan upah minimum hingga 12 bulan jika perpanjangan upah minimum disetujui.

a. Pembahasan Upah Minimum dalam Peraturan Perundang-Undangan

1) Jenis-Jenis Upah Minimum

Pemberian upah merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi.

Upah kerja biasanya diberikan bergantung pada :¹⁵

¹⁵ *Adrian Sutedi, Op. Cit. hlm. 147-148*

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

Upah minimum sebagaimana diatur Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang bertujuan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa upah minimum terdiri atas:

- a. UMP atau UMK;
- b. UMSP atau UMSK.

Upah minimum provinsi adalah upah minimum provinsi yang berlaku untuk semua kabupaten/kota dalam suatu provinsi. Keputusan ini dibuat

setiap tahun oleh Gubernur. Untuk keputusan kenaikan, Gubernur mengambil keputusan berdasarkan saran Dewan Pengupahan Provinsi dan mengacu pada data inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional dari Badan Pusat Statistik (BPS). Setiap gubernur kemudian mengumumkan keputusan pada tanggal 1 November setiap tahun.¹⁶ Sedangkan untuk upah minimum sektor provinsi (UMSP) dan upah minimum sektor kabupaten/kota (UMSK), usulan upah minimum sektoral (hasil kesepakatan) disampaikan kepada Gubernur melalui kepala kantor wilayah Kementerian Tenaga Kerja kepada ditetapkan sebagai upah minimum sektor provinsi dan/atau upah minimum kabupaten/kota pada sektor tersebut.

Besarannya UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK. Pada pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2015 untuk penetapan upah minimum, gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan dalam menetapkan UMK, UMK ditetapkan setelah UMP, UMK dihitung melalui formulasi yang sama dengan UMP namun dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Penghitungan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dilakukan setelah mendapatkan angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestik bruto, yang kemudian hasil penghitungan UMK diserahkan kepada bupati/walikota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas provinsi.

¹⁶ *ketentuan-tentang-upah-minimum-dalam-pp-nomor-78-tahun-2015*

1. Penerapan dan Pelaksanaan Upah Minimum

Pemerintah akhirnya menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan setelah PP tersebut ditandatangani oleh Presiden. Tujuan dikeluarkannya PP ini adalah untuk mengembalikan fungsi dari penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman, sehingga pekerja bisa mendapatkan upah di atas batas minimum yang ditetapkan. Upah minimum dikembalikan fungsinya sebagai jaring pengaman. Tujuan penetapan Upah Minimum ada 2 (dua) yakni fungsi makro dan fungsi mikro. Fungsi makro ialah berupa:¹⁷

- a. Pemerataan, bahwa kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja tingkat bawah dan tingkat paling atas.
- b. Peningkatan daya beli pekerja. Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja yang akan mendorong ekonomi rakyat.
- c. Perubahan struktur biaya perusahaan. Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki / merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- d. Peningkatan produktivitas. Peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Fungsi mikro ialah berupa:

- a. Sebagai jaring pengaman, agar upah terendah tidak semakin

¹⁷ *budiyono.pdf Diakses terakhir tanggal 15 Desember 2020*

merosot.

- b. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
- c. Meningkatkan penghasilan pekerja tingkat terendah.
- d. Meningkatkan etos dan disiplin kerja.
- e. Memperlancar komunikasi antara pekerja dan pengusaha.

Pengusaha dilarang membayar ketika upah minimum diterapkan Upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Upah minimum hanya berlaku bagi mereka yang memiliki Masa kerja kurang dari satu (satu) tahun. Dalam pasal 18 Peraturan Menteri Upah Minimum 2018 No. 15 Tenaga Kerja dan Imigrasi Harus dibayar bulanan kepada pekerja sesuai kesepakatan para pihak Pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha, upah minimum dapat Pembayaran mingguan atau 2 minggu, tergantung perhitungan gaji bulanan. Sementara itu, dalam Pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan reinkarnasi nomor 15 tahun 2018 untuk pekerja sistematis Piecework atau sistem harian kasual berdasarkan upah rendah Dilaksanakan selama 1 (satu) bulan, sampai dengan 12 (dua belas) bulan, gaji Rata-rata upah minimum bulanan dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan. Upah pekerja harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);

- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah Minimum yang berlaku sesuai dengan UMSP atau UMSK. Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP dan/atau UMSK, maka upah terendah di perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara 56 ipartite. Besaran kenaikan upah di perusahaan yang Upah Minimumnya telah mencapai KHL atau lebih, ditetapkan secara bipartit di perusahaan masing-masing.

1. Pembentukan Dewan Pengupahan

Pasal 1 angka 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebutkan bahwa dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Dewan Pengupahan terdiri dari:

- a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko.

Pada pasal 5 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Dewan Pengupahan bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan. Dalam pelaksanaan

tugasnya dapat bekerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta serta pihak-pihak lain yang berkepentingan jika diperlukan. Keanggotaan Panitia Pengupahan terdiri dari Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, universitas dan tenaga ahli dalam jumlah ganjil. Anggota komite pengupahan provinsi diangkat oleh gubernur, dan kota/kabupaten oleh walikota/kabupaten. Anggota diangkat dan diberhentikan oleh gubernur dan walikota provinsi. /Bupati berada di tingkat kota/kabupaten. Anggota Dewan Pengupahan diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Bagi calon anggota serikat pekerja yang memenuhi persyaratan keterwakilan untuk masuk ke agen tenaga kerja tripartit. Pada saat yang sama, anggota asosiasi dari unsur organisasi pengusaha diangkat dan disetujui oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai dengan peraturan terkait. Untuk calon anggota dari unsur Serikat Pekerja yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit. Sedangkan calon anggota dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.

Penetapan upah minimum saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Perubahan peraturan pemerintah ini disebabkan oleh keadaan dimana Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan

Pengupahan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 perlu disempurnakan. Peraturan pemerintah ini diharapkan dapat menjadi pedoman pelaksanaan hubungan kerja untuk mengatasi berbagai persoalan di bidang pengupahan yang semakin kompleks.

2. Tinjauan Umum Mengenai Upah

Upah adalah uang dan sebagainya, uang yang dibayarkan sebagai kompensasi untuk layanan atau sebagai usaha, gaji, penghargaan, hasil (dari suatu tindakan), risiko, dll yang dikeluarkan untuk melakukan sesuatu.

Upah adalah kompensasi pengusaha atau pengusaha kepada pekerja yang ditentukan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan, hak-hak pekerja yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk uang, termasuk tunjangan kerja dan/atau jasa bagi pekerja dan keluarganya. Telah atau akan dilaksanakan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

3. Dasar Hukum Upah Minimum

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.78 Tahun 2015, Upah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan

dilakukan.¹⁸ Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 41-50 Undang-undang no.78 Tahun 2015. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat 1-2 terdiri atas :¹⁹

- a. Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- b. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas :
 - 1) Upah tanpa tunjangan
 - 2) Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan persyaratan standar bagi seorang pekerja lajang untuk dapat menjalani kehidupan yang sehat selama satu (satu) bulan. Komponen dan pelaksanaan tahapan kebutuhan untuk mencapai penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat 2 ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 41.

Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah, diatur oleh pemerintah, dan ide awalnya adalah untuk menciptakan jaring pengaman sehingga bisnis setidaknya dapat membayar upah, dengan harapan kebutuhan hidup dasar pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun kenyataannya, upah

¹⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 1

¹⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 41

minimum masih jauh dari pemenuhan kebutuhan dasar pekerja, sehingga tidak berhasil membangun hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, upah minimum adalah Upah Bulanan Terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan peraturan pemerintah.²⁰

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan Menaker (Menteri Tenaga Kerja). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan 25 hidup minimum yang sangat ditentukan oleh kemampuan dunia usaha. Upah minimum dapat terdiri atas :

²⁰ Rusli, Hardijan, 2011, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk kabupaten/kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan. Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER01/MEN/1999 sebagai berikut :

- a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
 - 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
 - 2) Indeks Harga Konsumen (IHK)
 - 3) Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
 - 4) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
 - 5) Kondisi pasar kerja
 - 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

b. Untuk penetapan Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK), di samping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral. (Abdul Khakim, 2006 :42-43). Terhadap perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketetapan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 juga mengaturnya di dalam Pasal 19 ayat (2) yang menentukan “Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi. Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud di atas tidaklah serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Di dalam Pasal 20 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 dinyatakan bahwa “Berdasarkan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan.” Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum berdasarkan audit dari Akuntan

Publik. Apabila permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum disetujui oleh Gubernur, maka persetujuan tersebut berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun. Atau dengan kata lain, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

4. Pengertian Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota

Menurut pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum propinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di 28 satu propinsi. Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah propinsi atau kabupaten atau kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah bersangkutan.

5. Jenis-Jenis Upah Minimum

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:²¹

- a) Upah Nominal Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b) Upah Nyata (Riil Wages) Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari: besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan
- c) Upah Hidup Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.
- d) Upah Minimum Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq. Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi

²¹ Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

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

- a. untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
 - b. untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan.
 - c. untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
 - d. untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
 - e. mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.
- e) Upah Wajar Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja sebagai imbalan atas jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :
- 1) kondisi perekonomian negara
 - 2) nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
 - 3) peraturan perpajakan
 - 4) standar hidup para pekerja itu sendiri
 - 5) posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara

6. Tinjauan Umum Kebutuhan Hidup Layak

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

Komponen KHL adalah kebutuhan dasar yang meliputi: Pangan (makanan dan minuman 11 jenis), papan (perumahan dan fasilitas 19 jenis), sandang (9 jenis), pendidikan (1 jenis), kesehatan (3 jenis), transportasi (1 jenis), rekreasi dan tabungan (2 jenis). Pedoman Survey harga penetapan nilai KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER 17/MEN/VIII/2005 yaitu melalui tahapan sebagai berikut :

1. Pembentukan tim oleh Ketua Dewan atau Bupati/Walikota
2. Tim terdiri dari unsur tripartit yang diketuai oleh wakil dari Badan Pusat Statistik (BPS).
3. Daerah yang telah membentuk Dewan Pengupahan, anggota tim berasal dari anggota Dewan Pengupahan.
4. Daerah yang belum membentuk Dewan Pengupahan, Bupati/Walikota membentuk tim yang berunsur Tripartit dengan memperhatikan sistem keterwakilan.

5. Jumlah tim ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dengan keanggotaan masing-masing tim 4 orang yang terdiri dari Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja dengan komposisi 2 : 1 : 1.

1. Tim menetapkan metode survei

- a. Kuisioner Kuisioner memuat hal-hal yang perlu ditanyakan kepada responden untuk memperoleh informasi harga barang/jasa sesuai dengan jenis-jenis kebutuhan dalam komponen KHL.
- b. Pemilihan Tempat Survey
- c. Survei harga dilakukan di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran bukan pasar induk atau pasar swalayan dan sejenisnya. Untuk jenis kebutuhan tertentu, survei harga dapat dilakukan di tempat lain yang sesuai dengan jenis kebutuhan tersebut. Beberapa kriteria pasar tempat survei harga antara lain :
Bangunan fisik pasar relatif besar ,Terletak di daerah kota,
Komoditas yang dijual beragam , Banyak pembeli, Waktu keramaian berbelanja relatif panjang
- d. Survei kebutuhan yang bukan termasuk pangan dan sandang tidak dilakukan di pasar tradisional sebagai berikut :
 - Listrik : yang disurvei adalah rekening listrik tempat tinggal pekerja berupa satu kamar sederhana yang memakai daya listrik sebesar 450 watt.

- Air : survei dilakukan di PAM, tarif rumah tangga yang mengkonsumsi air bersih sebanyak 2.000 liter per bulan.
- Transport : tarif angkutan kota di daerah yang bersangkutan untuk satu kali jalan.
- Harga tiket rekreasi disurvei di tempat rekreasi.
- Pangkas rambut : di tukang cukur untuk pria dan salon untuk wanita.
- Sewa kamar : untuk mengetahui harga sewa kamar, diambil tiga sampel harga sewa kamar dengan lokasi yang berbeda dimana umumnya pekerja tinggal.

e. Waktu Survei

- Survei dilakukan pada minggu pertama setiap bulan.
- Waktu survei ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar, misalnya antara lain saat menjelang bulan puasa dan hari raya keagamaan.

f. Responden Responden yang dipilih adalah :

- Pedagang yang menjual barang-barang kebutuhan secara eceran. Untuk jenis-jenis barang tertentu, dimungkinkan memilih responden yang tidak berlokasi di pasar tradisional seperti meja/kursi, tempat tidur, kasur dan lain-lain.
- Penyedia jasa seperti tukang cukur/salon, listrik, air dan angkutan umum.

- Pemilihan responden perlu memperhatikan kondisi sebagai berikut : Apakah yang bersangkutan berdagang pada tempat yang tetap/permanen/ tidak berpindah-pindah, Apakah yang bersangkutan menjual barang-barang eceran., Apakah yang bersangkutan mudah diwawancarai, jujur dan , Responden harus tetap/tidak berganti-ganti.
- g. Metode Survei Harga Data harga barang dan jasa diperoleh dengan cara menanyakan harga barang seolah-olah petugas survei akan membeli barang, sehingga dapat diperoleh harga yang sebenarnya (harus dilakukan tawar menawar). Survei dilakukan terhadap tiga orang responden tetap yang telah ditentukan sebelumnya.
- h. Penetapan Spesifikasi Jenis Kebutuhan (Parameter Harga).

7. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian perjanjian adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yg tersebut dalam persetujuan itu dalam ketentuan pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa : Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003

Nomor 39 Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat 14 pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seorang pekerja pihak pertama mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan membebankan upah kepada pemberi kerja pihak lain, dan pemberi kerja mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pekerja tersebut dengan membayar upah.²²

Selanjutnya Prof. Subekti, S.H., sebagaimana dikutip oleh Djumadi, menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah : Perjanjian antara seorang “pekerja” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh cirri-ciri ; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.²³

Perjanjian kerja pada dasarnya adalah perjanjian antara majikan tertentu dengan karyawan atau karyawan tertentu, dan biasanya mencakup semua persyaratan yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak secara timbal balik, sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing terhadap satu sama lain.²⁴

²² *Imam Soepomo, 1992:57*

²³ *Djumadi, 1992 : 24*

²⁴ *A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, 1987 : 29*

Hukum kontrak terbuka. Para pihak dapat menyepakati apa saja asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, para pihak bebas menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja juga bersifat seperti ini. Kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha, bebas menentukan isi perjanjian kerja. Kebebasan ini dibatasi oleh tiga hal ini.²⁵

Seorang pakar Hukum Perburuhan dan Hukum Sosial Belanda Rood, sebagaimana dikutip Koko Kosidin mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung ke empat unsur, yaitu :²⁶

- a) Adanya unsur work atau pekerjaan
- b) Adanya Service atau Pelayanan
- c) Adanya unsur Time atau waktu tertentu
- d) Adanya unsur Pay atau Upah.

Perjanjian kerja terdiri atas 2 macam:

- a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
- b) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.²⁷

²⁵ *Abdul Rachmad Budiono, 2009 : 38*

²⁶ *Rood, M.S dalam buku Koko Kosidin, 1999 : 10-13*

²⁷ *F.X. Djumialdji, 2005 : 11*

8. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan majikan. Hubungan kerja bertujuan untuk menyatakan kedudukan kedua belah pihak, dan pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban buruh terhadap majikan, serta hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.²⁸

Menurut Pasal 1 Pasal 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah. Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah tercapai kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian ini disebut perjanjian kerja.

a) Dasar-dasar hubungan kerja, meliputi:

- 1) Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
- 2) Kewajiban pekerja melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari pekerja
- 3) Kewajiban majikan membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak pekerja atas upah

²⁸ *Iman Soepomo, 1990 : 1*

- 4) Berakhirnya hubungan kerja, dan Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.²⁹

b) Pengertian pekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian pekerja adalah orang yang bekerja. orang yang menerima upah atas hasil kerjanya ; pekerja; karyawan ahli Adm pekerja yang sudah dididik dan sudah memiliki keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan harian pekerja atau karyawan yang upahnya diperhitungkan setiap hari ia bekerja (jumlah hari kerjanya) kasar pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan tenaga fisik (seperti pemikul barang, kuli bangunan, pekerja perbaikan jalan) kuli mingguan pekerja atau karyawan yang upahnya dibayar seminggu sekali; musiman pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu pabrik pekerja atau karyawan pabrik yang tugasnya lebih banyak bersifat pekerjaan tangan tanpatanggung jawab penyedian.³⁰

9. Hak dan Kewajiban Pengusaha

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

1. Memerintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan

²⁹ Halili Toha dan Hari Pramono, 1987: 12

³⁰ Iman Soepomo, 1992:26

2. Berhak atas hasil pekerjaan.
3. Membayar upah pekerja.
4. Menyediakan atau memberi pekerjaan.
5. Memberi perlindungan dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Memberi perlindungan dalam sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

10. Hak dan Kewajiban Pekerja

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

1. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan.
2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
3. Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan waktu kerja.
4. Setiap pekerja berhak mendapat upah penuh.
5. Setiap pekerja berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral kesusilaan, perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia secara nilai-nilai agama.

6. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
7. Kewajiban pekerja pada umumnya, antara lain adalah:
8. Mentaati peraturan yang telah ditetapkan.
9. Menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan perintah pimpinan/pengusaha.

11. Teori Upah

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

1. Teori Upah Ada 2 teori tentang upah:
 - a. Teori tawar-menawar menyatakan bahwa tingkat upah ditentukan oleh tawar-menawar di pasar tenaga kerja. Pembeli adalah majikan yang membutuhkan tenaga kerja, dan penjual adalah karyawan potensial, mungkin diwakili oleh organisasi buruh. Jika titik ekuilibrium tercapai, jumlah upah ditentukan.
 - b. Teori Standar Hidup. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa pekerja harus dibayar dengan layak untuk memenuhi standar kebutuhan hidup mereka. Standar hidup ini didefinisikan sebagai cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makanan, pakaian, perumahan dan transportasi. Tidak ada satu ukuran untuk semua cara untuk

menetapkan upah ini, dan biasanya upah ditetapkan secara komprehensif.

12. Teori Kesejahteraan

Teori Secara umum, teori kesejahteraan dapat dibagi menjadi tiga jenis : utilitarianisme klasik, utilitarianisme neoklasik, dan neokontraktualisme.³¹ Utilitarianisme klasik menekankan bahwa kesenangan atau kepuasan manusia dapat diukur dan ditingkatkan. Berdasarkan beberapa poin di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang dapat dikaitkan dengan tingkat kepuasan (utility) dan kesenangan (pleasure) yang dapat dicapai dalam hidup guna mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan kesejahteraan.

Berdasarkan beberapa poin di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang dapat dikaitkan dengan tingkat kepuasan (utility) dan kesenangan (pleasure) yang dapat dicapai dalam hidup guna mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan. kesejahteraan. Oleh karena itu, diperlukan perilaku yang memaksimalkan kepuasan berdasarkan sumber daya yang tersedia.

Kesejahteraan hidup seseorang pada kenyataannya, ada banyak indikator keberhasilan yang terukur. Kesejahteraan kelas menengah ke bawah dapat dinyatakan dalam taraf hidup masyarakat yang ditandai dengan berkurangnya kemiskinan, kesehatan yang lebih baik, tingkat pendidikan

³¹ Albert, M. & Hahnel, R. 2005. Traditional Welfare Theory, (diakses: 4-4-2018).

yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas masyarakat.³² Semua ini merupakan cerminan dari meningkatnya tingkat pendapatan kelas menengah dan bawah.

Kesejahteraan merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga dan meningkatkan stabilitas sosial dan ekonomi. Kondisi ini juga diperlukan untuk meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial di masyarakat. Selain itu, percepatan pertumbuhan ekonomi masyarakat memerlukan kebijakan ekonomi atau peran pemerintah dalam mengatur perekonomian guna menjaga stabilitas ekonomi.

Konsep kesejahteraan sosial adalah suatu lembaga atau bidang kegiatan yang melibatkan kegiatan terorganisir yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah dan swasta untuk mengatasi atau memfasilitasi pemecahan masalah sosial dan meningkatkan kualitas hidup individu, kelompok dan masyarakat.³³

Masalah kesejahteraan sosial tidak dapat ditangani secara sepihak tanpa pemahaman yang jelas tentang kondisi sosial yang dialami oleh masyarakat yang terorganisir. Perubahan sosial yang secara dinamis mengarah pada penanganan masalah sosial tersebut harus direncanakan secara matang dan berkelanjutan. Karena selama pemerintahan masih berfungsi dan kehidupan manusia masih ada, masalah sosial akan selalu ada dan muncul.

³² *Thomas dkk. 2005:15*

³³ *Suharto 2009:1*

Sejalan dengan itu menurut kesejahteraan sosial sebagai suatu keadaan yang dirumuskan pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan - Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial yaitu : Kesejahteraan sosial ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga Negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.

Rumusan Rumusan di atas menggambarkan kesejahteraan sosial sebagai suatu kondisi yang idealnya digambarkan sebagai suatu tatanan (tatanan kehidupan) yang mencakup kehidupan material dan spiritual, tidak menjadikan satu aspek lebih penting dari yang lain, tetapi berusaha menyeimbangkan upaya. keseimbangan adalah keseimbangan jasmani dan rohani, atau keseimbangan jasmani dan rohani.

13. Tinjauan Umum Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan bagian penting dari sistem hukum dan perlu dilakukan melalui berbagai upaya pembangunan yang sistematis dan berkelanjutan. Ironisnya, hukum merupakan pengorbanan yang dilakukan dengan usaha dan biaya yang besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Pada akhirnya, hukum hanya akan menjadi benda mati,

tidak berdaya bagi masyarakat.³⁴ Berdasarkan teori hukum dinyatakan berlakunya hukum sebagai apabila :³⁵

1. Hukum berlaku yuridis, di mana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya;
2. Hukum berlaku secara sosiologis, di mana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh masyarakat
3. Hukum berlaku secara filosofis, di mana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Dalam praktek penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu :³⁶

1. Pengusaha

Pengusaha harus benar-benar mematuhi semua peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang ada. Akan lebih baik jika pengusaha tidak terbatas pada aturan hukum normatif, tetapi melakukan dan memberikan hal-hal dengan nilai dan kualitas positif di atas aturan normatif. Sekalipun ada kekosongan atau kekosongan hukum, pengusaha harus berperan aktif untuk mengisi atau melengkapinya.

2. Pekerja

Jika pekerja memperjuangkan nasib mereka di tempat kerja,

³⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 253.

³⁵ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 253.

³⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 254-255

sesuai dengan hukum, mereka dijamin berada dalam posisi yang aman. Lebih jauh lagi, serikat pekerja harus benar-benar bertindak sebagai pelatih bagi pekerja, bukan provokator. Jika majikan melanggar hukum, karyawan akan mengingatkan pengusaha atau memberikan saran perbaikan.

3. Pemerintah

Pejabat/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Baik pejabat struktural maupun pejabat fungsional, mereka adalah Harus benar-benar memiliki cukup makanan dan kuat secara mental dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Pasokan yang cukup dalam bentuk pemahaman substansi hukum perburuhan teliti dalam segala hal, sementara mental tangguh dalam bentuk komitmen dan perilaku etis yang tinggi menegakkan hukum perburuhan. Berdasarkan Pasal 176 dalam UU Ketenagakerjaan, PPK/PPNS adalah: Kompeten dan independen untuk memastikan implementasi peraturan undang-undang ketenagakerjaan. kemampuan untuk mempertahankan dan kemandirian, sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Pengangkatan PPK ditetapkan oleh menteri atau pejabat dia menunjukkan.ditunjukknya.

pengaruh kebijakan khusus adaah melakukan penyidikan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 182 ayat

(2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu :³⁷

1. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
5. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

³⁷ Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, hlm.359.*