

**PEMENUHAN KEPERLUAN HIDUP LAYAK DALAM
PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 78
TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN**

***(BASIC SALARY CONCERNING FOR FULFILLMENT OF DESCENT LIFE
NEEDS FOR LABOR IN THE PERSPECTIVE OF GOVERNMENT
REGULATION NO 78 2015 OF REPUBLIC INDONESIA)***

Thamrin S, Lidia Febrianti & S. Parman

Abstrak

Upah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan, baik oleh pekerja dan majikan, mahupun oleh pemerintah, baik pada tingkat nasional, mahupun pada tingkat daerah. Upah perlu menjadi perhatian semua pihak, kerana upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan. Jika pekerja tidak mendapatkan upah secara adil dan wajar. Maka akan berpengaruh terhadap kehidupan pekerja dan keluarganya serta seluruh masyarakat. Amanat UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja (Fasal 3 Ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015). Fenomena ketidakpuasan pekerja tentang kebijakan pengupahan ditandai dengan sering terjadinya demontrasi tentang pengupahan kerana tidak sesuai dengan amanat peraturan perundangan. Penelitian ini merupakan peneltian hukum normatif dengan menggunakan kajian literatur untuk mendapatkan data sekunder, berupa peraturan perundang-undangan serta berbagai dokumen hukum, serta referensi lainnya yang relevan dengan penetapan upah serta mekanisme penetapan pengupahan yang diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015. Gabenor menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman yang merupakan upah bulanan terendah, terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap, berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang 1 tahun. Kebijakan pemerintah untuk melindungi pekerja terhadap pengupahan adalah menetapkan upah minimum berdasarkan keperluan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Untuk penetapan upah minimum pekerja/buruh yang lebih berkeadilan sebaiknya pemerintah memberikan penegasan terhadap pengukuran hidup layak bagi setiap daerah dengan cara melakukan survei yang komprehensif tentang Keperluan Hidup Layak dan memenuhi metodologi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kata Kunci: Upah minimum, Keperluan Hidup Layak, implementasi norma

Abstract

Basic salary for labors is one of the problems that have never been debated, both by workers and employers, as well as by the government, and both at the national level and at the regional level. Basic salary needs to be of concern to all parties because it has an impact on

various interests. If workers do not get fairly, it will affect the lives of workers and their families and the entire community. The mandate of Law No. 13 year 2003 concerning on Manpower, stating that every worker has the right to obtain income that fulfills a decent livelihood for humanity. Basic salary policy is directed at achieving the income that fulfills decent livelihoods for workers (Article 3 Paragraph 1 No. 78 year 2015). The phenomenon of worker dissatisfaction with the basic salary policy is characterized by frequent demonstrations because the policies are not in accordance with the mandate of legislation. This research is normative legal research using literature review to obtain secondary data, in the form of laws and regulations as well as various legal documents, also other references relevant to basic salary setting and the mechanism that stated in Government Regulation No. 78 year 2015. The governor sets the minimum basic salary as a safety net which is the lowest monthly rate, consisting of basic salary without allowances and basic salary including allowances that valid for workers with a work period of less than 1 year. Government policy to protect workers against basic salary is to set a minimum rate based on the needs of decent living by paying attention to productivity and economic growth. To establish a more equitable minimum rate for workers, the government should affirm the measurement of decent living for each region by conducting a comprehensive survey of decent living needs and fulfilling an accountable methodology.

Keyword: *Minimum rate, descent life needs, norma implementation.*

PENGENALAN

Sesungguhnya fungsi negara adalah untuk memberikan kesejahteraan material dan kebahagiaan bagi setiap individunya. Menurut pandangan Leslie Lipton (Any Suryani), bahawa negara yang asli dan tertua adalah perlindungan, kerana negara dibentuk oleh individu-individu untuk memperoleh perlindungan dan negara terus dipertahankan untuk memelihara tujuan tersebut. Selain menginginkan perlindungan fisik dari negaranya, individu juga mengharapkan adanya perlindungan pula dalam berbagai bidang, seperti perlindungan dalam menjalankan usahanya. Dengan adanya tuntutan seperti itu, terjadilah pergeseran dalam tujuan negara. Perlindungan diperluas dengan ketertiban (*order*): “*It is order that is able to grow, after protection has been family planted, and it is an order by way use that goverment seek to nurture*” (Any Suryani 2014).

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahawa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik memenuhi keperluan sendiri mahupun untuk masyarakat. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja mengandungi aspek hubungan sosial, hubungan hukum, serta hubungan antara organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban, dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Dalam mewujudkan kesejahteraan, negara harus mengutamakan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Kerana tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia merupakan negara kesejahteraan (*welfare state*) (Adrean Sutedi 2009)

Salah satu perlindungan dalam masalah ketenagakerjaan adalah terhadap upah yang layak bagi pekerja/buruh. Kerana upah merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja mengandungi aspek hubungan sosial, hubungan hukum, serta hubungan antara organisasi yang menimbulkan hak dan kewajiban, dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda, sebagaimana dimaksud Pasal 97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan.

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi keperluan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh. Di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya keperluan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat (Penjelasan Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015, tentang pengupahan).

Kebijakan pemerintah tentang pengupahan saat ini masih bertumpu pada upah minimum (UM) berlandaskan pada Keperluan Hidup Layak (KHL) pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Belum mencakupi mereka yang sudah bekerja di atas satu tahun dan keluarganya. Kelemahan tentang penerapan struktur skala upah masih sangat minimum dan belum bersifat wajib, kerana tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya. Sehingga praktisnya upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja, terutama pada industri padat karya.

Upah adalah salah satu hak normatif pekerja/buruh. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh merupakan bentuk “*prestasi*” dari pengusaha ketika pekerja/buruh itu sendiri telah memberikan “*prestasi*” pula kepada majikan/pengusaha, yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Persoalan upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja mahupun pengusaha. Kondisi sebahagian besar kehidupan masyarakat masih tergantung pada hasil produksi swasta dan negara. Apabila daya beli masyarakat menurun dalam waktu yang sangat lama, dipastikan akan berpengaruh terhadap industri-industri yang memproduksi keperluan pekerja/buruh. Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi keperluannya dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja. Pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi, sedangkan pemerintah melihat upah dapat menjamin terpenuhinya keperluan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. (Penjelasan Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015, tentang pengupahan).

Agar upah dapat memberikan jaminan kepastian hukum, maka pemerintah ikut serta dalam mengurus dan menetapkan masalah pengupahan melalui berbagai regulasi dan kebijakan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman, sistem serta pengaturan yang tegas, untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran yang sama terutama bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahawa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk memenuhi maksud dan tujuan pemenuhan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, antara lain: a. Upah minimum, b. Upah kerja lembur, c. Upah tidak masuk kerja kerana berhalangan, d. Upah tidak masuk kerja kerana melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, e. Upah kerana menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, f. Bentuk dan cara pembayaran upah, g. Denda dan potongan upah, h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional, j. Upah untuk pembayaram pesangon, dan k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warga negara, negara menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Ini bererti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut negara kesejahteraan.

Dalam kehidupan manusia selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya, baik keperluan sendiri maupun keperluan keluarganya. Setiap manusia memiliki keperluan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tergantung pada kemampuan atau daya beli masing-masing individu. Daya beli tergantung pula pada penghasilan (upah) yang diperolehnya dalam waktu tertentu setelah ia bekerja.

Upah sangat berdampak terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan. Jika pekerja/buruh tidak mendapatkan upah secara adil dan wajar. Maka akan berpengaruh terhadap kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya serta berpengaruh pada seluruh masyarakat.

Fakta menunjukkan majikan memiliki daya tawar yang lebih besar. Sehingga sering kali dimanfaatkan posisi kaum pekerja yang dianggap lemah, misalnya sistem upah yang tidak berkeadilan. Seringkali pekerja/buruh dianggap seperti budak yang tidak dibayar upahnya. Sebaliknya tidak sedikit pekerja/buruh yang tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal kerana merasa hak-haknya sebagai pekerja tidak terpenuhi dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan banyak ketimpangan dalam sistem upah di Indonesia. (Nur Chanifah 2013)

PERBAHASAN

Penetapan Upah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.

Upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada seseorang atau pada badan hukum. Agar upah dapat memberikan jaminan kepastian hukum, maka pemerintah ikut serta dalam mengurus dan menetapkan masalah pengupahan melalui berbagai regulasi dan kebijakan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Penelitian Dewan Pengupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Jadi, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. (<http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/>).

Amanat Undang-Undang Dasar 1945, menegaskan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 Ayat (2). Untuk itu upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, harus dapat terpenuhinya kehidupan yang layak. Kemudian Pasal 28 nya, bahawa penghasilan pekerja/buruh harus dapat terpenuhi keperluan fisik, non fisik dan sosial, meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, rekreasi dan transportasi. Di samping itu tujuan kebijakan pengupahan diharapkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Regulasi pengupahan pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, iaitu:

1. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah.
2. Regulasi terkait perlindungan upah. (Markus Sidauruk 2019)

Regulasi terkait dengan mekanisme penetapan upah dalam UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, secara sistimatikanya sebagai berikut:

- a. Pendapatan upah minimum di tingkat Provinsi dan Kabupaten /kota (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).

- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- c. Penetapan struktur dan Skala Upah (Pasal 92 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- d. Peninjauan upah secara berkala (Pasal 92 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).

Sedangkan regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh.

Di samping regulasi pengupahan yang diatur dalam bentuk undang-undang, maka pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya, baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, mahupun dalam bentuk Peraturan Menteri terkait.

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan, baik oleh pekerja/buruh dan majikan/pengusaha, mahupun oleh pemerintah. Begitu juga oleh banyak organisasi manapun, apapun bentuk organisasinya baik itu swasta mahupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang tidak pernah habis-habisnya bagi setiap stakeholder, kerana masing-masing memiliki kepentingan sesuai dengan posisinya masing-masing. Rendahnya upah atau besarnya upah, juga selalu memicu konflik antara pihak pengurusan dengan pihak pekerja. Hal ini terbukti dengan banyaknya tunjuk rasa/demonstrasi di berbagai daerah di Indonesia. Kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak seimbang dengan apa yang mereka kerjakan.

Paradigma pemberian upah di Indonesia disadari atau tidak, lebih condong untuk berkiblat ke Barat, di mana dalam studi kasusnya upah kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh seperti upah buruh lepas di kawasan perkebunan dan upah pekerja buruh bangunan misalnya. Mereka biasanya dibayar mingguan atau bahkan harian. Itu untuk buruh, sedangkan gaji menurut pengertian keilmuan Barat terkait dengan imbalan wang yang diterima oleh setiap karyawan atau pekerja tetap yang dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pandangan dan pengertian Barat, perbezaan gaji dan upah itu hanya terletak pada jenis karyawannya yang berkategori karyawan tetap atau tidak tetap dengan sistem pembayarannya secara bulanan, harian atau per periode tertentu. (<http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/>).

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman, sistem serta pengaturan yang tegas, untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafasian yang sama terutama bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

Asas pengupahan dalam PP No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 13 Tahun 2003, menyebutkan:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama.
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok Sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh kerana kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- j. Pengusaha yang kerana kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan peraturan tertentu dari upah pekerja/buruh.
- k. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya
- l. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

Mekanisme Penetapan Upah Pekerja/Buruh Berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan.

Untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Ketentuan mengenai Penghasilan yang layak, dan kebijakan pengupahan, keperluan hidup layak, dan perlindungan pengupahan maka Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Untuk memberikan perlindungan upah pekerja/buruh, Gubernur menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas, a. Upah tanpa tujuan, dan b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 41 dan 42 ayat (1 dan 2 PP No. 78 Tahun 2015).

Penetapan upah minimum, dilakukan setiap tahun berdasarkan keperluan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, keperluan hidup layak merupakan standar keperluan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk keperluan 1 (satu) bulan, terdiri dari beberapa komponen yang terdiri atas beberapa jenis keperluan hidup. Keperluan hidup ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Peninjauan komponen dan jenis keperluan hidup dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional dengan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Hasil peninjauan komponen dan jenis keperluan hidup menjadi dasar perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 43 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).

Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Keperluan Hidup Layak terhadap penetapan upah minimum, maka Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota, sebagai berikut:

1. Penetapan Upah Minimum oleh gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan Keperluan Hidup layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Penetapan Upah Minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum.
3. Formula perhitungan Upah Minimum, yaitu Upah Minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.
4. Dalam penetapan Upah Minimum untuk mencapai Keperluan Hidup Layak (KHL) terdapat pada Upah Minimum tahun berjalan. (Pasal 2 Permenaker No. 21 Tahun 2016, Tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Keperluan Hidup Layak)

Untuk melaksanakan Pasal 97 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, dan kebijakan pengupahan, keperluan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003, seperti:

1. Pasal 89

- (1). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 Ayat (3), dapat terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau Kabupaten/ Kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian Keperluan Hidup Layak (KHL).
- (3) Upah minimum sebagai dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian Keperluan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bentuk perlindungan upah pekerja/buruh adalah “Upah Minimum” yang ditetapkan Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015, Pasal 41 Ayat (1), Gubernur menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

PP No. 78 tahun 2015 Pasal 42 Ayat (1), Upah minimum sebagai dimaksud dalam Pasal 41 Ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Ayat (2) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

PP No. 78 tahun 2015 Pasal 43 Ayat (1) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan keperluan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ayat (2) Keperluan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standard keperluan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk keperluan 1 (satu) bulan. Ayat (3), Keperluan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari beberapa komponen. Ayat (4), Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas beberapa jenis keperluan hidup. Ayat (5) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis keperluan hidup sebagaimana dimaksud ayat (4) ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Ayat (6), Peninjauan komponen dan jenis keperluan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Ayat (7), Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Ayat (8) Hasil peninjauan komponen dan jenis keperluan hidup sebagaimana dimaksud ayat (6) menjadi dasar perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

PP No. 78 tahun 2015 Pasal 44 Ayat (1) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 Ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Ayat (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \wedge PDB1)\}$$

Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum, mengatur:

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada Keperluan Hidupan layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diarahkan pada pencapaian Keperluan Hidupan Layak (KHL).
3. Pencapaian Keperluan Hidupan Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai Keperluan Hidup Layak pada periode yang sama.
4. Untuk pencapaian Keperluan Hidupan Layak (KHL), sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Gubernur menetapkan tahapan pencapaian Keperluan Hidupan Layak (KHL) dalam bentuk peta jalan pencapaian Keperluan Hidupan Layak (KHL) bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

KESIMPULAN

Untuk memenuhi maksud dan tujuan pemenuhan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Pasal 41 Ayat (1), Gubernur menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas, a. Upah tanpa tunjangan, dan b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap. Mekanisme Penetapan upah minimum terhadap pencapaian Keperluan Hidup Layak menggunakan formula $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \wedge \text{PDB1})\}$. Mengingat kenaikan harga keperluan pokok sulit dikontrol pada setiap daerah di Indonesia, maka sebaiknya pemerintah meninjau kembali tentang penetapan KHL minimal satu kali dalam satu tahun. Untuk kepentingan ketenagakerjaan di Indonesia, agar upah minimum dapat mencapai Keperluan Hidup Layak. Oleh karena itu sebaiknya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan ditinjau kembali dan perlu ada aturan lanjutan yang lebih terperinci untuk memperjelas permasalahan tersebut di atas. Sehingga diharapkan semakin baiknya serta dapat terwujudnya hubungan yang harmonis antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh..

RUJUKAN

- Any Suryani. 2014. *Tanggungjawab Negara Terhadap Korban Perdagangan Orang dan Hak Asasi Manusia*, Mataram: Pustaka bangsa.
- Adrean Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Markus Sidauruk. 2013. *Kebijakan pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, ,
- Nur Chanifah. 2013. *Sistem Upah (Ujrah) yang Berkeadilan Menurut Islam*. Malang: Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
- Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013, Tentang.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016, Tentang Keperluan Hidup Layak.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan
- <http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/> [Access on 9 July 2017]

Thamrin S (Ph.D)
 Faculty of Law, Magister Program of Law of Post Program,
 Islamic University of Riau, Pekanbaru
 Jl. Kaharuddin Nasution No. 113
 Marpoyan Pekanbaru Riau
 E-mail: thamrins@law.uir.ac.id, thamrins1954@gmail.com

Lidia Febrianti, M.H.
Faculty of Law, Islamic University of Riau, Pekanbaru
Jl. Kaharuddin Nasution No. 113
Marpoyan Pekanbaru Riau
E-mail: febriantilidia15@law.uir.ac.id

S. Parman, M.H.
Faculty of Law, Islamic University of Riau, Pekanbaru
Jl. Kaharuddin Nasution No. 113
Marpoyan Pekanbaru Riau
E-mail: sparman@law.uir.ac.id

Submitted: 15 October 2018

Accepted: 27 January 2019