

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan tentang Upah

1. Dewan Pengupahan

Melihat tugas Dewan Pengupahan, lembaga ini memiliki posisi strategis yang dapat menentukan nasib jutaan pekerja di Indonesia. Walaupun anggota dewan pengupahan ada yang berasal dari kalangan pekerja (serikat pekerja/buruh), dalam praktiknya kadang-kadang pekerja tidak puas dengan hasil rekomendasi dewan pengupahan. Permasalahan timbul karena pekerja merasa wakil pekerja yang berada dalam dewan pengupahan tidak menyalurkan aspirasi pekerja. Hal ini seharusnya menjadi pekerjaan rumah bagi serikat pekerja/buruh untuk lebih kompak dalam menyusun strategi organisasi. Dalam hal ini, sudah semestinya dewan pengupahan menerima masukan-masukan dari para pekerja yang tidak menjadi anggota dewan pengupahan. Secara substansial, fungsi utama dewan pengupahan adalah motret relitas masyarakat pekerja dan pengusaha untuk kemudian menuangkan pokok-pokok pikiran

dalam bentuk romendasi sebagai saran dan pertimbangan kepada pemerintah.

Dewan pengupahan terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional (Depenas) yang dibentuk oleh Presiden, Dewan Pengupahan Provinsi (Depeprov) yang dibentuk oleh Gubernur, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (Depekab/Depeko) yang dibentuk oleh Bupati/Walikota.

Peran dewan pengupahan pada tingkat nasional, provinsi atau kabupaten/kota diharapkan dapat menghasilkan kesepakatan-kesepakatan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, khususnya menjadi jembatan yang baik bagi pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur/bupati dalam menetapkan upah minimum¹

Dewan pengupahan provinsi memiliki tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam rangka penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan upah

¹ Feriyana, W. (2018). Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(4), 114-119.

minimum sektoral, tidak jauh beda dengan dewan pengupahan kabupaten/kota pada dasarnya juga memiliki ruang tugas yang sama dengan dewan pengupahan provinsi hanya saja ruang lingkungannya yang berbeda.

Dewan pengupahan kota/kabupaten merupakan bagian dari lembaga kerjasama tripartit yang membahas tentang penentuan besaran upah yang akan direkomendasikan kepada Walikota atau Bupati. Sehingga dapat dikatakan bahwa dewan pengupahan merupakan turunan dari lembaga kerjasama tripartit. Dimana tugas dan fungsi dari dewan pengupahan adalah memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan besaran upah minimum kepada walikota untuk kemudian diajukan dan ditetapkan oleh Gubernur, lembaga ini memiliki posisi strategis yang dapat menentukan nasib jutaan pekerja di Indonesia. Walaupun anggota dewan pengupahan ada yang berasal dari kalangan pekerja (serikat pekerja/buruh), dalam praktiknya kadang-kadang pekerja tidak puas dengan hasil rekomendasi dewan pengupahan.²

² Nurachmad, M. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. VisiMedia. Hal. 41

2. Pengertian Upah

Definisi upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha 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. Berdasarkan pengertian tersebut sudah jelas bahwa upah harus dibayarkan sesuai dengan kesepakatan para pihak. Oleh karena itu untuk menghindari upah yang diterima pekerja terlalu rendah diperlukan upaya dari pemerintah untuk ikut serta dalam menetapkan standar upah terendah dengan membuat peraturan perundang-undangan. Hal ini karena upah yang terlalu rendah tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya³

Upah adalah hak normatif yang diterima oleh pekerja.

Upah merupakan bentuk prestasi yang diberikan pemberi kerja

³ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.145.

kepada pekerja yang juga telah memberikan prestasi kepada pemberi kerja melalui suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Karena upah termasuk hak normatif pekerja, maka peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah upah harus memuat sanksi pidana apabila ada pengusaha atau pemberi kerja yang melanggar peraturan yang berkaitan dengan pengupahan dan perlindungan upah⁴

Upah merupakan hak mendasar bagi pekerja, oleh karena itu upah harus mendapatkan perlindungan yang memadai dari pemerintah. Upah menjadi motivasi pekerja untuk melakukan pekerjaannya demi mencapai peningkatan kesejahteraan. Bagi pekerja nilai upah serupiah sangat berarti bahkan tidak jarang upah menjadi permasalahan apabila tidak diselesaikan dengan proporsional.⁵ Sedangkan Iman Soepomo⁶ berpendapat bahwa upah merupakan pembayaran yang diterima oleh pekerja ketika melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

⁴ Thamrin S, *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*. (UIR Law Review. Vol.01 No.01. 2017), h. 40.

⁵ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan : Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2016), h. 3.

⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta : Djembatan, 1995), h.130.

Upah juga didefinisikan sebagai sesuatu (dalam bentuk uang) yang harus diserahkan kepada penerima kerja oleh seseorang yang bertindak sebagai pemberi kerja yang jumlahnya setara dengan hasil kinerja pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Nilai yang diterima oleh pekerja harus berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak. Upah merupakan bentuk jaminan yang diberikan pemberi kerja terhadap kelangsungan hidup pekerja.⁷ Upah merupakan imbalan atas prestasi yang dibayarkan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan⁸

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan pengertian upah sebagai suatu penerimaan atau imbalan yang diberikan kepada penerima upah atas pemberian kerja yang diberikan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan melalui persetujuan undang-undang dan peraturan. Upah tersebut dibayarkan atas perjanjian kerja yang telah dibuat antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

⁷ Nur Aksin, Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam. (*Jurnal Media Yuridis. Vol.1 No.2. 2018*), h. 72-7

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 48.

Dari definisi upah di atas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja untuk memenuhi kebutuhannya agar dapat hidup layak. Upah digunakan pekerja/buruh untuk memenuhi hidup layak, sehingga besar kecilnya upah akan mempengaruhi tingkat hidup layak pekerja/buruh. Semakin besar tingkat upah yang diterima maka semakin besar pula peluang untuk hidup layak. Sebaliknya, semakin kecil tingkat upah yang diterima akan semakin kecil peluang untuk memenuhi hidup layak pekerja/buruh.

3. Komponen Upah

Upah yang diterima pekerja boleh diberikan tidak dalam bentuk uang akan tetapi tidak boleh melebihi 15% dari nilai upah yang diterima pekerja. Aturan lama sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, mengenal upah dapat diberikan dalam bentuk lain dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 15% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Namun aturan ini beserta Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan

telah dinyatakan dicabut dan dinyatakan tidak lagi berlaku oleh PP 36/2021

.Hal ini karena imbalan atau penghasilan yang diterima pekerja tidak selalu bisa disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut tidak termasuk dalam komponen upah⁹ Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah menjelaskan mengenai pengelompokan komponen upah dan non upah yang terdiri dari:

- 1) Yang termasuk komponen upah
 - a) Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan yang nilainya telah ditentukan dalam perjanjian kerja.
 - b) Tunjangan tetap, yaitu pembayaran yang dibayarkan secara teratur terhadap suatu pekerjaan yang secara tetap kepada pekerja beserta keluarganya. Pembayaran tunjangan tetap ini bersamaan dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan.

⁹ Lalu Husni.. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 145.

c) Tunjangan tidak tetap, yaitu pemberian imbalan yang dibayarkan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dan dibayarkan secara tidak tetap kepada pekerja dan keluarganya serta pembayarannya tidak bersamaan dengan upah pokok. kesehatan, tunjangan anak, tunjangan kehamilan, dan tunjangan perumahan. Untuk tunjangan makan dan tunjangan transport bisa dimasukkan ke dalam tunjangan pokok dengan syarat tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau bisa dikatakan bahwa tunjangan tersebut dibayarkan tanpa mengindahkan kehadiran pekerja dan dibayarkan bersamaan dengan upah pokok.

2) Yang tidak termasuk komponen upah

a) Fasilitas, yaitu kenikmatan yang sifatnya khusus dalam bentuk nyata atau bisa dikatakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja seperti fasilitas kendaraan antar jemput, makanan yang diberikan secara cuma-cuma, sarana penunjang ibadah, koperasi, tempat untuk menitipkan bayi, kantin, dan lain sejenisnya.

- b) Bonus, yaitu pembayaran dari hasil keuntungan perusahaan yang diterima pekerja atau karena prestasi dari pekerja yang telah bekerja melebihi target produksi yang telah ditetapkan atau karena meningkatnya produktivitas.
- c) Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan yang lain.

Sedangkan menurut ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 6 sampai 11 menjelaskan bahwa kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan guna memenuhi penghidupan yang layak. Penghasilan yang layak tersebut diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah yang terdiri dari:

- 1) Komponen upah
 - a) Upah tanpa tunjangan
 - b) Upah pokok dan tunjangan tetap
 - c) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap
 - d) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap
- 2) Pendapatan Non Upah
 - a) Tunjangan hari raya keagamaan
 - b) Insentif

- c) Bonus
- d) Uang pengganti fasilitas kerja
- e) Uang servis pada usaha tertentu

4. Sistem Pengupahan

Ada beberapa sistem pengupahan atau pemberian upah yang dikenal di Indonesia, yaitu sebagai berikut¹⁰

- 1) Upah menurut waktu, yaitu sistem pengupahan berdasarkan lamanya seseorang bekerja yang dihitung dengan satuan waktu per jam, per hari, per minggu, atau per bulan.
- 2) Upah menurut satuan hasil, yaitu sistem pengupahan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja. Satuan hasil dihitung berdasarkan jumlah per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.
- 3) Upah borongan, yaitu sistem pengupahan berdasarkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dengan penerima kerja.
- 4) Sistem bonus, yaitu pembayaran upah tambahan di luar upah gaji dengan tujuan memberikan dorongan agar pekerja menjalankan pekerjaannya lebih baik dan bertanggung jawab

¹⁰ Agung Ariyanto. 2014. Pelaksanaan Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Sukoharjo Tahun 2013 Sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan Para Pekerja. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret : Surakarta, h. 22-23.

sehingga keuntungan yang diperoleh akan semakin besar. Semakin besar keuntungan maka semakin besar pula bonus yang diterima.

- 5) Pembagian keuntungan/bagi hasil, yaitu sistem pengupahan yang digunakan dengan cara membagi keuntungan yang diperoleh antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

5. Perlindungan Upah

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian dalam Pasal 88 ayat (2) menjelaskan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan mengenai upah yang melindungi pekerja dengan tujuan mewujudkan kehidupan yang layak. Kebijakan pengupahan tersebut diatur lebih lanjut dalam Pasal 88 ayat (3). Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja tersebut meliputi:

- 1) Upah minimum
- 2) Struktur dan skala upah
- 3) Upah kerja lembur

- 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban

Sebagai upaya untuk lebih meningkatkan perlindungan pengupahan bagi pekerja maka diaturlah mengenai Dewan Pengupahan dalam Ketentuan Pasal 81 angka 36 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dewan Pengupahan ini berfungsi untuk memberi saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan pengupahan. Dalam mengembangkan sistem pengupahan nasional maka pembentukan Dewan Pengupahan ini meliputi Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi, dan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.¹¹

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), h. 119

B. Tinjauan tentang Upah Minimum

1. Pengertian Upah Minimum

Kebijakan upah minimum di Indonesia pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an. Namun pada saat itu implementasinya belum efektif. Upah minimum mulai digunakan sebagai instrument penting kebijakan pasar kerja oleh pemerintah Indonesia pada akhir 1980-an sebagai akibat dari tekanan internasional terkait dengan bukti pelanggaran di Indonesia terkait standar ketenagakerjaan yang telah disepakati secara internasional. Banyak perusahaan dari negara lain yang beroperasi di Indonesia seperti misalnya perusahaan multinasional Amerika Serikat yang mengeluhkan tentang upah rendah dan kondisi kerja yang buruk di Indonesia. Keluhan itu disampaikan oleh organisasi pekerja Amerika Serikat (AFL-CIO). Kondisi tersebut kemudian memaksa pemerintah Indonesia untuk lebih mementingkan kebijakan dalam hubungan kerja termasuk kebijakan upah minimum.¹²

Upah minimum menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah

¹²Devanto Pratomo. 2011. The Effect of Changes in Minimum Wage on Employment in Indonesia: Regional Panel Data Analysis. *International Research Journal of Finance and Economics*. No 62. H. 15-27.

Minimum Pasal 1 angka 1 adalah upah bulanan terendah yang berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum merupakan bentuk perlindungan upah dari pemerintah yang diberikan kepada pekerja.¹³

Upah minimum adalah upah yang penetapannya secara minimum regional, sektor regional, maupun sub sektoral. Upah minimum juga dijelaskan sebagai upah permulaan yang dibayarkan kepada pekerja agar dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara minimal.¹⁴ Sedangkan menurut Case & Fair¹⁵ upah minimum didefinisikan sebagai upah paling rendah yang diberikan kepada pekerja dimana upah tersebut diperbolehkan untuk dibayarkan oleh perusahaan. Dari definisi tersebut ada 2 (dua) unsur penting dalam upah minimum, yaitu:¹⁶

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta : Sinar Grafika, 2010, h. 109.

¹⁴ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), h. 141.

¹⁵ Case Karl.E & Fair Ray.C.. *Principles of Economics. Eight Edition*. (New Jersey : Prentice Hall., 2007), h. 33.

¹⁶ Oki Wahyu Budijanto. 2017. Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*. Vol.17 No.3. Hal 402

- 1) Upah permulaan merupakan upah terendah yang dibayarkan kepada pekerja pada saat pertama kali diterima bekerja
- 2) Upah minimum jumlahnya harus mampu memenuhi kebutuhan hidup minimal pekerja yang terdiri dari kebutuhan sandang, pangan, dan keperluan rumah tangga

Penetapan upah minimum oleh pemerintah bertujuan untuk¹⁷ :

- 1) Lebih mengedepankan arti serta peran pekerja/buruh sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja
- 2) Memberikan perlindungan kepada pekerja dari sistem pengupahan yang sangat rendah dan kurang memuaskan secara materiil
- 3) Agar terjamin kedamaian dan ketenangan kerja dalam suatu perusahaan
- 4) Memberi dorongan dalam peningkatan standar hidup

Kebijakan penetapan upah minimum juga bertujuan untuk meningkatkan¹⁸ :

¹⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 70.

¹⁸ Widodo Suryandono, dkk.. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 100

- 1) Pemerataan pendapatan, upah minimum akan memperkecil adanya kesenjangan upah
- 2) Daya beli pekerja sehingga akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi
- 3) Perubahan struktur biaya, adanya upah minimum akan memperbaiki struktur upah.
- 4) Produktivitas nasional, kenaikan upah akan berdampak pada meningkatnya motivasi pekerja sehingga produktivitas akan meningkat juga
- 5) Etos dan disiplin kerja

2. Penetapan Upah Minimum

Berdasarkan Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 131 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum Pasal 3 menjelaskan bahwa dalam menentukan besarnya upah minimum ada unsur-unsur yang harus dipertimbangkan dan harus sesuai dengan kondisi nasional dimana harus mencakup:

- 1) Kebutuhan pekerja dan keluarganya, mempertimbangkan besarnya upah umum di negara yang 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 lapangan kerja yang tinggi.

Penetapan upah minimum menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 25 ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang dimaksud meliputi variabel:

- 1) Paritas daya beli
- 2) Tingkat penyerapan tenaga kerja
- 3) Median upah

Upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu. Syarat tertentu tersebut diatur dalam Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Data mengenai variabel dan syarat dalam perhitungan upah minimum diperoleh dari lembaga yang berwenang di bidang statistik, yaitu Badan Pusat Statistik (BPS).

Selanjutnya dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menjelaskan lebih lanjut mengenai penetapan

upah minimum yang dihitung menggunakan formula penyesuaian nilai upah minimum. Formula penyesuaian tersebut adalah sebagai berikut :

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \left\{ \text{Max}(PE_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)}) \times \left(\frac{\text{Batas atas}_{(t)} - UM_{(t)}}{\text{Batas atas}_{(t)} - \text{Batas Bawah}_{(t)}} \right) \times UM_{(t)} \right\}$$

Kemudian untuk menghitung Batas Atas dan Batas Bawah menggunakan formula sebagai berikut:

$$\text{Batas atas } UM(t) = \frac{\text{Rata-rata konsumsi per kapita}(t) \times \text{Rata-rata banyaknya ART}(t)}{\text{Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga}}$$

$$\text{Batas bawah } UM(t) = \text{Batas atas } UM(t) \times 50\%$$

Keterangan:

$UM_{(t+1)}$: Upah minimum yang kan ditetapkan

$UM_{(t)}$: Upah minimum tahun berjalan

$\text{Max}(PE_{(t)}, \text{Inflasi}_{(t)})$: Fungsi maksimum dari pertumbuhan ekonomi atau inflasi

Rata-rata konsumsi per kapita(t) : Rata-rata konsumsi per kapita per bulan yang dihitung pada bulan Maret setiap tahunnya

Rata-rata banyaknya ART(t) : Rata-rata banyaknya anggota rumah tangga

yang dihitung pada bulan Maret setiap tahunnya

Batas atas UM(t) : Acuan batas tertinggi bagi upah minimum yang akan ditetapkan

Batas bawah UM(t) : Acuan batas terendah bagi upah minimum yang akan ditetapkan

Rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga(t) :

Rata-rata

banyaknya orang bekerja per rumah yang dihitung pada bulan

Maret setiap

tahunnya

3. Karakteristik tentang Hidup Layak

Hidup layak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari dua kata, yaitu hidup dan layak. Arti kata hidup yaitu masih terus ada, bergerak, dan bekerja sebagaimana mestinya. Sedangkan arti kata layak yaitu wajar, pantas. Sehingga hidup layak pekerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi untuk terus bekerja sebagaimana mestinya agar dapat mencapai kehidupan yang wajar atau pantas.

Sejak upah minimum pertama kali diberlakukan selama kurang lebih 40 (empat puluh) tahun, Indonesia telah mengalami perubahan sebanyak 3 (tiga) kali terhadap standar kebutuhan

hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Yang termasuk komponen dalam kebutuhan hidup tersebut meliputi: pertama, Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang berlaku pada tahun 1969 hingga 1995. Kedua, Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku pada tahun 1996 hingga 2005. Ketiga, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku mulai tahun 2006 hingga sekarang.¹⁹

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak Pasal 1 angka (1) didefinisikan sebagai standar kebutuhan bagi seorang pekerja atau buruh lajang agar dapat memenuhi hidup layak secara fisik dalam jangka waktu 1 (satu) bulan. Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan dasar untuk menetapkan upah minimum (Thamrin S, 2017:47).

Ketentuan dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang

¹⁹ Nikolas Wicaksono. 2015. Tinjauan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak guna Mewujudkan Upah Layak. Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret : Surakarta

memenuhi kehidupan layak tersebut pemerintah membuat kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja.

Di Indonesia sistem pengupahan pada umumnya berdasarkan pada fungsi upah yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, memberikan imbalan dari hasil kerja seseorang, serta mendorong produktivitas kerja. Besarnya upah dalam mekanisme pasar ditentukan oleh besarnya penawaran dan permintaan tenaga kerja. Padahal jumlah tenaga kerja di Indonesia jauh lebih besar dibandingkan jumlah kebutuhan tenaga kerja, oleh karena itu perlu penetapan upah minimum terhadap nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan tujuan agar upah yang diterima pekerja/buruh tidak semakin jatuh di bawah garis kemiskinan. Sehingga pekerja/buruh dapat memenuhi hidup layaknya²⁰

Hidup layak pekerja/buruh dapat ditentukan dengan membandingkan upah minimum yang diterima dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Apabila upah minimum dalam sebulan lebih rendah dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) maka dapat dikatakan pekerja/buruh belum memperoleh hidup layak.

²⁰ Robert Libra.. *Azaz Keadilan Dalam Penentuan Upah Minimum di Indonesia Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*. (Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning : Pekanbaru, 2016), h.3.

Namun jika upah minimum yang diterima sama atau lebih besar dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL) maka dapat dikatakan bahwa pekerja/buruh sudah mendapat hidup layak²¹

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terdiri dari beberapa komponen. Setiap komponen terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup. Komponen dan jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Komponen yang termasuk dalam Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yaitu:

- a. Makanan dan minuman
- b. Sandang
- c. Perumahan
- d. Pendidikan
- e. Kesehatan
- f. Transportasi dan Komunikasi
- g. Rekreasi, tabungan, dan jaminan sosial

4. Karakteristik Kesejahteraan Pekerja

Pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu: 1) sebagai kondisi sejahtera (*well-being*), 2) sebagai

²¹ Agus Arifin. *Eksistensi Industri Kreatif Kerajinan Rambut dalam Upaya Penyerapan Tenaga Kerja dan Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak di Desa Karangbanjar, Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga*. (Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman : Banyumas, 2011), h.6.

pelayanan sosial, 3) sebagai tunjangan sosial, dan 4) sebagai proses atau usaha terencana.²² Dalam kajian Ilmu negara dikenal dua model negara, yaitu negara penjaga malam (*nachtwakerstaat*) dan negara kesejahteraan (*welvarestaat*).²³ Model negara- negara modem sekarang yang dianut adalah *welvarestaat*.

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan menyediakan alasan bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Dalam UU Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).

²² Edi Suharto, Peta dan Dinamika Welfare State di beberapa Negara: Pelajaran apa yang bisa dipetik untuk membangun Indonesia, Makalah disampaikan pada Seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia", Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, bertempat di Wisma MM. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 25 Juli 2006.

²³ N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, Rechtsaang, H.D. Tjeenk Willink, *Alphen aan der Rijn; Dalam Terjemahan: J.C.T. Simorangkir*, 1983, Mula Hukum, Bandung, Binacipta, h. 171

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Sesuai dengan Pasal 6 UU Jamsostek, program jamsostek meliputi jaminan kecelakaan kerja, nan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja mencakup biaya pengangkutan; biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan; biaya rehabilitasi, serta santunan berupa uang yang meliputi santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selamalamanya, santunan cacat total untuk selama-lamanya (fisik dan mental), serta santunan kematian. Pekerja yang juga masuk dalam jaminan kecelakaan kerja adalah magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak, mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang

memborong adalah perusahaan; serta narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

b. Jaminan Kematian

Jaminan kematian mencakup biaya pemakaman dan santunan berupa uang.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus, berkala, atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 tahun atau mengalami cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter. Namun, jaminan hari tua juga dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 tahun, asalkan telah mencapai masa kepesertaan tertentu yang diatur oleh peraturan pemerintah.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan berlaku untuk pekerja dan juga untuk keluarga pekerja. Jaminan ini diberikan kepada pekerja, suami atau isteri, dan anak. Jaminan pemeliharaan kesehatan meliputi berbagai fasilitas sebagai berikut:

- 1) rawat jalan tingkat pertama, yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang dilakukan di pelaksana pelayanan kesehatan tingkat pertama;
- 2) rawat jalan tingkat lanjutan, yaitu semua jenis pemeliharaan kesehatan perorangan yang merupakan rujukan (lanjutan) dari pelaksana pelayanan kesehatan rawat jalan tingkat pertama;
- 3) rawat inap, yaitu pemeliharaan kesehatan rumah sakit tempat penderita tinggal, sedikitnya satu hari berdasarkan rujukan dari pelaksana pelayanan kesehatan atau rumah sakit pelaksana pelayanan kesehatan lain, Pelaksana pelayanan kesehatan rawat inap adalah rumah sakit pemerintah pusat/daerah dan rumah sakit swasta yang ditunjuk; pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, yaitu pertolongan persalinan normal, tidak normal, dan/atau gugur kandungan;
- 4) penunjang diagnostik, yaitu semua pemeriksaan dalam rangka menegakkan diagnosis yang dipandang perlu oleh pelaksana pengobatan lanjutan dan dilaksanakan di bagian diagnostik, rumah sakit, atau di fasilitas khusus untuk itu.

Penunjang diagnostik mencakup pemeriksaan laboratorium dan pemeriksaan radiologi;

5) pelayanan khusus, yaitu pemeliharaan kesehatan yang memerlukan perawatan khusus bagi penyakit tertentu, serta pemberian alat-alat organ tubuh agar dapat berfungsi seperti semula. Pelayanan khusus mencakup kaca mata, prothese gigi, alat bantu dengar, prothese anggota gerak, dan prothese mata; dan

6) pelayanan gawat darurat, yaitu suatu keadaan yang memerlukan pemeriksaan medis segera, yang jika tidak dilakukan akan menyebabkan hal yang fatal bagi penderita.

Perlu diingat, selain program jamsostek, pengusaha juga wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Misalnya, penyediaan perumahan/kemudahan kredit perumahan, cafetaria, atau mini market. Selain itu, untuk lebih meningkatkan kesejahteraan pekerja, perusahaan dapat membentuk koperasi pekerja dan usaha-usaha produktif lainnya.²⁴

²⁴ Nurachmad, M. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*. (VisiMedia, 2009), h. 42-45

C. Teori Siyasah Dusturiyah

1. Pengertian Siyasah Dusturiyah

Menurut tata bahasanya terdiri dari dua kata yakni “*siyasah*” dan “*dusturiyah*”. Kata “*siyasah*” secara bahasa berasal dari kata ‘*sasa*’, yang berarti mengatur, mengurus dan memerintah; atau pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan. Secara bahasa kata ini mengisyaratkan bahwa tujuan siyasah adalah mengatur, mengurus dan membuat kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politis untuk mencakup sesuatu.²⁵ Sedangkan kata “*dusturiyah*” sendiri secara bahasa berasal dari kata “*dustur*” yang berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara baik yang tertulis (konstitusi) maupun yang tidak tertulis (konvensi)²⁶ Lebih lanjut yang dimaksud dengan dusturi yaitu, “Dusturi adalah prinsip-prinsip pokok bagi pemerintahan negara manapun seperti terbukti di dalam perundang-undangan, peraturan-peraturannya dan adat istiadatnya.”²⁷

²⁵ Muhammad Iqbal. *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. (Jakarta: Kencana, 2014), h.3.

²⁶ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*. (Jakarta: Kenana Prenanda Media Grou, 2007), h.26

²⁷ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah*....,h. 52

Dari pengertian tersebut diatas dapat di ambil pemahaman bahwa Siyasah Dusturiyah merupakan cabang dari fiqih siyasah yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam bagian ini dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.²⁸ Sebagai suatu disiplin ilmu, tentu ruang lingkup Siyasah Dusturiyah sangat luas. Oleh karena itu, di dalam fiqih Siyasah Dusturiyah biasanya hanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.

Secara umum ajaran agama islam sangat peduli dengan lingkungan karena islam merupakan agama yang membawa pesan

²⁸ Muhammad Iqbal. *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. (Jakarta: Kencana, 2014), h.153..

moral dalam tata cara berperilaku terhadap sesama manusia maupun dengan alam sekitarnya sehingga dalam perkembangannya muncul kajian yang membahas persoalan-persoalan untuk menata lingkungan hidup yang dikenal dengan fikih lingkungan. Dalam memaknai lingkungan yang merupakan bagian dari kehidupan manusia, pada prinsipnya kehidupan lingkungan tersebut memiliki karakter “sementara”, artinya bisa jadi dalam waktu yang tidak diketahui tiba-tiba lemah dan tak berdaya karena berbagai alasan.²⁹

Menurut istilah, dusturiyah berarti kumpulan kaedah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antar sesama anggota masyarakat dalam sebuah Negara baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi).³⁰

Dapat disimpulkan bahwa siyasah dusturiyah adalah bagian fiqh siyasah yang membahas perundang-undangan Negara dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi, (Undang-undang dasar Negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu Negara), legislasi, (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan syura yang merupakan pilar

²⁹ Anwar, *Menjadi Penolong*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), h. 6

³⁰ http://rangerwhite09-artikel.blogspot.co.id/2010/04/kajian-fiqh-siyasah-tentang_konsep_.html, (27 November 2022)

penting dalam perundang-undangan tersebut. Disamping itu, kajian ini juga membahas konsep Negara hukum dalam siyasah dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga Negara serta hak-hak warga Negara yang wajib dilindung.³¹

Nilai-nilai yang diletakan dalam perumusan undang-undang dasar adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang dimata hukum. Tanpa memandang kedudukan status sosial, materi, pendidikan dan agama. Sehingga tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip fiqh siyasah dusturiyah akan tercapai.³²

2. Ruang Lingkup Siyasah Dusturiyah

Sementara menurut H. A. Djazuli, Fiqh Siyasah Dusturiyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Sekalipun demikian, secara umum disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

³¹ Muhammad iqbal, ...h.77.

³² Kurniawan, Anjar. *Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Pelaksanaan Pembangunan Desa Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi Di Desa Banjarsari, Kecamatan Waysulan, Kabupaten Lampung Selatan)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2018.

- a. Persoalan dan ruang lingkup (pembahasan)
- b. Persoalan imamah, hak dan kewajibannya.
- c. Persoalan rakyat, statusnya dan hak-haknya
- d. Persoalan bai'at
- e. Persoalan waliyul ahdi
- f. Persoalan perwakilan
- g. Persoalan ahlul halli wal aqdi
- h. Persoalan wizaroh dan perbandingannya.³³

Dari batasan-batasan diatas, baik dalam pengertian etimologis maupun terminologis, dapat diketahui bahwa objek kajian fiqh siyasah meliputi aspek pengaturan hubungan antara warga negara dengan warga negara, hubungan antara warga negara dan lembaga negara, dan hubungan antara lembaga negara dengan lembaga negara, baik hubungan yang bersifat intern suatu negara maupun hubungan yang bersifat ekstern antar negara, dalam berbagai bidang kehidupan. Dari pemahaman seperti itu, tampak bahwa kajian siyasah memusatkan perhatian pada aspek pengaturan.

Sementara mengenai objek kajian fiqh siyasah dusturiyah H.

A. Djazuli menjelaskan bahwa permasalahan di dalam Fiqh Siyasah

³³ A. Djazuli, Fiqh Siyasah, *Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-rambu Syariah*..., h. 73-74.

Dusturiyah adalah hubungan antara pemimpin di satu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan yang adadi dalam masyarakatnya. Sudah tentu ruang lingkup pembahasannya sangat luas. Oleh karena itu, di dalam fiqh siyasah dusturiyah biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang undangan yang dituntut oleh hal ikhwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsi-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya.³⁴

Lebih lanjut, Suyuthi Pulungan,³⁵ mengemukakan objek kajian fiqh siyasah adalah tentang hubungan antara pemerintah dan rakyatnya dalam upaya menciptakan kesejahteraan dan kemaslahatan bersama. Hubungan ini meliputi masalah-masalah kebijaksanaan perundang-undangan, hubungan luar negeri dalam masa damai dan masa perang serta kebijaksanaan keuangan dan moneter. Sebagai suatu cabang ilmu yang berdiri sendiri, kajian fiqh siyasah tentu memiliki metodologi dan pendekatan ilmiah. Dengan metode-metodenya, kita dapat menilai pemikiran-pemikiran dan praktik kenegaraan yang pernah berkembang sepanjang sejarah

³⁴ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-rambu Syariah....*, h. 73

³⁵ Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah, Ajaran, Sejarah dan Pemikiran* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2002), h. 29

Islam. Di samping itu, metode dan pendekatan ini juga akan menjadi acuan serta kerangka untuk merumuskan keputusan-keputusan politik masa kini, sehingga bisa mengantisipasi setiap permasalahan yang berkembang di dunia Islam.

3. Prinsip Siyasah Dusturiyah

Siyasah dusturiyah merupakan rentetan dari fiqh siyasah yang isinya berkaitan dengan konstitusi, lembaga dewan syura, pembuatan kebijakan.³⁶Selain itu terdapat pula hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi, termasuk sistem pengupahan buruh.

Terkait pengaturan perundang-undangan dalam siyasah dusturiyah tentunya wajib berprinsip yang berlandaskan al-Qur'an dan al-Sunnah (nash). Terdapat beberapa prinsip yang berkaitan dalam al-Qur'an dan al-Sunnah yaitu:³⁷

- a. Kedudukan manusia di bumi;
- b. Bermusyawarah;
- c. Patuh terhadap pimpinan;
- d. Menjunjung tinggi keadilan;

³⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), h.177

³⁷ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara; ajaran, sejarah dan pemikiran*, (Jakarta: UI Press, 1990), h. 5

- e. Persamaan;
- f. Menjalinkan hubungan yang harmonis antar manusia

Prinsip-prinsip yang diletakkan dalam perumusan undang-undang dasar adalah jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang di mata hukum, tanpa membeda-bedakan stratifikasi sosial, kekayaan, pendidikan dan agama.³⁸ Sehingga tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip Fiqh Siyasah akan tercapai.³⁹

Terdapat beberapa sumber hukum siyasah dusturiyah antara lain:⁴⁰

- a. Al-Qur'an, yang berkaitan dengan dalil kulli, dan hubungan antar manusia;
- b. Al-Sunnah/Hadits yang menyangkup kebijaksanaan Nabi Muhammad dalam menyelesaikan suatu masalah, serta konsep kepemimpinan;

³⁸ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 154

³⁹ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Ummat dalam Rambu-rambu Syariah....*, h. 47

⁴⁰ A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 53-54

- c. Produk hukum Khulafa al-Rasidin;
- d. Hasil Ijtihad Ulama’;
- e. Adat kebiasaan yang selaras dengan prinsip dasar al-Qur’an dan al-Sunnah.

