

Jurnal SIMBUR CAHAYA

Dilematisasi Asas Legalitas dalam Rancangan KUHP Indonesia

Pengingkaran Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan di Bidang
Penyidikan

Kendala-Kendala Perlindungan Desain Industri Dikaitkan dengan
Pembangunan Ekonomi Indonesia dalam Era Perdagangan Bebas

Kewenangan Pusat dan Daerah dalam Perspektif Konstitusi

Kedudukan Hukum Prolegda dan Pelaksanaan Fungsi Legislasi
dalam Penyusunan Peraturan Daerah di Kota Palembang

Keterbukaan Informasi Publik Wujud Pelayanan Publik dalam
Perspektif Hukum Administrasi Negara

Kajian Kritis Atas Status Hukum Wilayah Udara Republik Indonesia
Dalam Perspektif Hukum Internasional

Penguatan Kedudukan Individu dalam Hukum Internasional

Kekuatan Mengikat Surat Kuasa Membebaskan Hak Tanggungan
dalam Perjanjian Utang Piutang Menurut UU No. 4 Tahun 1996

Perlindungan Hukum bagi Buruh yang Diupah Tidak Sesuai dengan
Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan Pelaksanaan
Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi di Kota Palembang)



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA
SUMATERA SELATAN

DAFTAR ISI

SUSUNAN REDAKSI	ii
PENGANTAR PENYUNTING.....	iii
DAFTAR ISI.....	v

● Dilematisasi Asas Legalitas dalam Rancangan Kuhp Indonesia Oleh: M. Rasyid Ariman	3931
● Pengingkaran Asas Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan di Bidang Penyidikan Oleh: Syarifuddin Peltanasse	3949
● Kendala-Kendala Perlindungan Desain Industri Dikaitkan dengan Pembangunan Ekonomi Indonesia dalam Era Perdagangan Bebas Oleh: Sri Handayani	3963
● Kewenangan Pusat dan Daerah dalam Perspektif Konstitusi Oleh: Zen Zanibar M. Z.	3977
● Kedudukan Hukum Prolegda dan Pelaksanaan Fungsi Legislasi dalam Penyusunan Peraturan Daerah di Kota Palembang Oleh: Hj. Helmanida dan Agus Ngadino	3989
● Keterbukaan Informasi Publik Wujud Pelayanan Publik dalam Perspektif hukum Adminstras Negara Oleh: Abdullah Gofar	4001
● Kajian Kritis atas Status Hukum Wilayah Udara Republik Indonesia dalam Perspektif Hukum Internasional Oleh: Syahmin Ak	4009
● Penguatan Kedudukan Individu dalam Hukum Internasional Oleh: Usmawadi	4021
● Kekuatan Mengikat Surat Kuasa Membebaskan Hak Tanggungan dalam Perjanjian Utang Piutang Menurut UU No 4 Tahun 1996 Oleh: Ahmaturrahman dan Sri Turatmiyah	4033
✓ ● Perlindungan Hukum bagi Buruh yang Diupah Tidak Sesuai dengan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi di Kota Palembang) Oleh: Hamonangan Albariansyah dan Henny Yuningsih	4041

BIODATA PENULIS

PETUNJUK UMUM PENULISAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH YANG DIUPAH TIDAK
SESUAI DENGAN PERMENAKERTRANS NO. 13 TAHUN 2012 TENTANG
KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN
HIDUP LAYAK (STUDI DI KOTA PALEMBANG)¹**

Oleh:
**Hamonangan Albariansyah
Henny Yuningsih**

ABSTRAK: Perdebatan mengenai besaran upah minimum masih menjadi persoalan tersendiri di kalangan pelaku hubungan industrial, belum adanya konsep baku mengenai upah yang layak yang disusun bersama para pihak menjadi pangkal disharmonisasi hubungan industrial. Pihak pengusaha masih memposisikan buruh sebagai "mesin produksi" yang harus mencapai target produksi untuk memenuhi permintaan pasar, di sisi lain rendahnya kesadaran buruh untuk mau memahami hak dan kewajiban mereka sebagaimana diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 sehingga berpotensi buruh tersebut memperoleh pemahaman upah dan kerja yang salah, sehingga keselarasan kerja dengan upah yang diterima menjadi tidak seimbang. Tujuan jangka menengah yang diharapkan dari hasil penelitian ini ialah memperoleh gambaran makro mengenai persepsi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) versi buruh, pengusaha dan pemerintah, sehingga diperoleh titik temu keseimbangan kepentingan, yang dapat menjadi rujukan oleh pemerintah dalam kerangka penetapan konsep baku upah layak yang transparan, selaras dan dilaksanakan secara sukarela oleh semua pihak dalam hubungan industrial serta penerapan sanksi pidana terhadap pengusaha yang tidak menerapkan regulasi Standar Kehidupan Layak (KHL) bagi pekerjanya. Perlindungan hukum merupakan hak bagi setiap warga negara yang dijamin oleh konstitusi yang merupakan tanggung jawab negara untuk melindunginya dengan bermacam upaya baik itu dalam bentuk upaya pencegahan (preventif), dalam bentuk kebijakan pengupahan, upaya penanggulangan (represif) dalam bentuk pengawasan dan pemberian sanksi bagi pelanggar aturan ketenagakerjaan, maupun upaya pemulihan (restoratif) dalam bentuk sosialisasi, pembinaan dan pelatihan teknis ketenagakerjaan bagi seluruh pihak dalam hubungan industrial. perihal ini terurat dalam ketentuan Alinea keempat Pembukaan UUD 1945 bahwa tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia adalah untuk "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia".

Kata Kunci: *Kebutuhan Hidup Layak, Komponen Upah dan Perlindungan Hukum*

A. PENDAHULUAN

Sciring dengan perkembangan ekonomi yang berdampak pada pergeseran komponen kebutuhan hidup warga masyarakat umum, juga berdampak juga terhadap pemenuhan komponen kebutuhan hidup layak bagi buruh. Permasalahan upah minimum buruh dalam hubungan industrial di Indonesia selah menjadi perdebatan yang kerap kali muncul ke permukaan pada

setiap tahun, antara bulan Oktober sampai dengan Desember.

Dari sisi buruh angka yang ditetapkan dalam upah minimum tersebut tidak cukup memenuhi kebutuhan bulanan terutama buruh yang telah berkeluarga, namun di sisi pengusaha kenaikan upah minimum buruh dirasa memberatkan selain biaya produksi yang harus ditanggung agar dapat memenuhi standar spesifikasi produk

¹ Hasil Penelitian yang didanai DIPA Badan Layanan Umum Tahun 2013 No. 023.04.2.415112/2013 tanggal 09 Desember 2012

berdasarkan permintaan konsumen luar negeri dan kebijakan pemerintah yang menambah bahan produksi, seperti kenaikan tarif dasar listrik dan bahan bakar minyak untuk industri.

Dalam kerangka pengupahan nasional, Indonesia telah memiliki Undang-undang No.13 tahun 2003 sebagai peraturan organik yang melandasi peraturan terkait di bidang ketenagakerjaan antara lain Peraturan Menakertrans RI Nomer: PER-01/MEN/1999 tentang Upah minimum, Permenakertrans No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Penetapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang kemudian telah diperbarui dengan Permenakertrans No.13 tahun 2012. Perihal ini dimaksudkan bahwa dalam rangka upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan kemampuan pengusaha dalam peningkatan produktivitas industrinya.

Selanjutnya ditegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan ijin penangguhan berdasarkan hak pengusaha tersebut sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Kepmen) No: 231 /Men/2003 Tentang 'ata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Berdasarkan pengalaman di lapangan, Upah Minmum Regional (UMR) ditetapkan oleh pemerintah setiap akhir tahun sekitar bulan November dan Desember dan mulai berlaku pada tahun berikutnya, biasanya pada bulan-

bulan tersebut marak terjadi aksi demo buruh menuntut perbaikan skala besaran upah yang lebih baik dari tahun sebelumnya. Antara lain contohnya gelombang aksi demo Forum Buruh DKI Jakarta yang pada tanggal 24 Oktober 2012 yang menuntut perbaikan upah di instansi terkait, sehingga akhirnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertranstrans) DKI Jakarta tanggal 21 November 2012 mengajukan rekomendasi ulang Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta tahun 2012 sebesar Rp1.529.150 sesuai dengan permintaan Forum Buruh DKI Jakarta, dimana sebelumnya UMR 2012 sebesar Rp. 1.529.150.²

Desakan Forum Buruh DKI akhirnya menuai hasil di luar dugaan kalangan buruh sendiri maupun pengusaha, pemerintah DKI akhirnya menetapkan UMR Jakarta sebesar Rp.2,200,000 untuk tahun 2013, atau naik sekitar 40% dari UMR 2012 tahun lalu.³ Sekretaris Dewan Pengupahan DKI, Dwi Untoro mengungkapkan bahwa penetapan tersebut dihitung berdasarkan 60 komponen sesuai Peraturan baru menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 tahun 2012 tentang KHL dan prediksi 2013.⁴

Di Sumatera Selatan dan Palembang sendiri terjadi aksi demonstrasi buruh lanjutan dari aksi sebelumnya di kantor gubernur pada tanggal 22 Januari 2013 berlabel "Front Buruh dan Rakyat Sumatera Selatan Bersatu", mereka menuntut kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sum-Sel yang membuahkan hasil baik setelah pemerintah provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumsel No.107/KPTS.DISNAKERTRANSTRANS/2013

² <http://autos.okezone.com/read/2011/11/21/338/532047/tuntutan-upah-dikabulkan-buruh-jakarta-diminta-tidak-demo>, diakses tanggal 24 Januari 2013

³ <http://indo.vesi.com/posts/2012/11/22/jokowi-naikan-umr-jakarta-sebesar-40>, diakses tanggal 24 Januari 2013

⁴ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5093de029e145/khl-ditetapkan-ump-jakarta-2013-diperdebatkan>, diakses tanggal 25 Januari 2013

⁵ Sumatera Ekspres, "Naik Lagi, UMP Rp. 1,63 Juta", diterbitkan Selasa, 22 Januari 2013

menetapkan UMP 2013 sebesar Rp. 1.630.000 dari UMP 2012 sebelumnya Rp. 1.195.220.⁵

Pencetapan Permenakertrans No. 13 tahun 2012 tentang KHL yang menggantikan Permenakertrans yang lama No. 17 tahun 2005 perihal yang sama, langsung mendapat respon dari pemilik usaha maupun asosiasi perusahaan-perusahaan yang salah satunya tergabung dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), asosiasi tersebut menilai bahwa idealnya kenaikan upah buruh setiap tahun nya berkisar 10-15%, sedangkan rata-rata kenaikan UMP 2013 di berbagai daerah naik sekitar 30%, sehingga APINDO akan mengajukan penangguhan UMP maupun UMK 2013 dan jika pengusaha terpaksa menerapkan ketetapan UMK itu, kata dia, dampak buruk bagi perusahaan bisa tutup, atau paling tidak akan terjadi efisiensi karyawan dan sistem kerja.⁶

Pasca penetapan upah minimum 2013, APINDO merilis beberapa perusahaan yang tergabung dalam asosiasi mereka maupun di luar asosiasi akan memindahkan perusahaan ke daerah yang Upah Minimum nya sanggup dipenuhi, menutup beberapa cabang atau anak perusahaan dan bahkan menutup perusahaan mereka karena tidak sanggup menanggung beban operasional⁷. Kurang dari dua bulan setelah penetapan UMR 2013 di berbagai daerah, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pusat telah menerima 908 perusahaan yang mengajukan penangguhan UMP 2013 di tingkat kabupaten/kota⁸. Salah satunya adalah APINDO Sumatera Selatan yang juga mengajukan gugatan terhadap penetapan Surat Keputusan Gubernur mengenai Upah Mini-

mum Provinsi (UMP) Sumsel ke PTUN Palembang, yang dalam gugatan itu, APINDO mengajukan permohonan penundaan penerapan Upah Minimum 2012, walaupun kemarin (Rabu, 10 Juli 2013) gugatan tersebut dinyatakan tidak diterima PTUN Palembang, PTUN menilai gugatan yang dilakukan tidak dalam pokok perkara, adapun yang digugat APINDO Sumsel yakni SK Gubernur Sumsel yang menyatakan UMP Sumsel Rp.1,63 Juta.⁹

Penangguhan UMR merupakan hak pengusaha yang juga dilindungi oleh hukum bilamana manajemen menilai kenaikan UMR membahayakan kondisi keberlangsungan perusahaan, namun berdasarkan peraturan di bidang ketenagakerjaan, salah satu persyaratan penangguhan UMP harus ada persetujuan tertulis dari serikat buruh/pekerja di perusahaan tersebut, dan perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut yang tentunya berdasarkan laporan audit.

Menyikapi penangguhan UMP 2013 oleh pengusaha, serikat buruh cenderung tidak memberikan persetujuan permintaan penangguhan UMP di tempat mereka bekerja. Dikarenakan perundingan buruh dan pengusaha *deadlock* mengenai penangguhan upah ini, maka langkah lain yang dapat dilakukan oleh pengusaha ialah melakukan efisiensi tenaga kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) buruh secara massal. Berdasarkan informasi yang diperoleh APINDO dalam siaran pers nya di Jakarta 7 November 2012, perusahaan yang berhenti operasi dikarenakan aksi buruh menuntut upah, yaitu ¹⁰:

1. PT S (pabrik kabel asal Indonesia)
2. PT BHI (pabrik plastic injection asal Korca)

⁵ <http://www.antarane.ws.com/herita/347045/apindo-supayakan-penangguhan-umk-2013>, diakses tanggal 25 Januari 2013

⁷ <http://www.antarane.ws.com/herita/345011/apindo-sejumlah-perusahaan-dalam-negeri-segera-tutup>, diakses tanggal 25 Januari 2013

⁸ Sumatera Ekspres, "Perusahaan Minta UMP Ditangguhkan", diterbitkan Jun'at, 11 Januari 2013

⁹ Sumatera Ekspres, *Gugatan banding, Apindo Banding*., Kamis 11 Juli 2013, hlm. 21

¹⁰ <http://suara-pengusaha.com/2012/11/07/ini-dia-6-perusahaan-yang-terpaksa-tutup-karena-demu-buruh/>, diakses tanggal 25 Januari 2013

3. PT DGW (pabrik agrochemicals asal Cina)
4. PT TP (pabrik printing dan packaging asal Jepang)
5. PT SPI (pabrik suku cadang sepeda motor asal Korea)
6. PT P (pabrik alat berat untuk pertambangan asal Jepang)

Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) mendata sudah ada satu perusahaan tekstil dan satu perusahaan garmen di Tangerang yang tidak mampu membayar UMP Jakarta 2013, akibatnya dua perusahaan tersebut melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) total 2.300 karyawannya¹¹. 84 perusahaan tekstil lainnya meminta penangguhan UMP.

Dengan alasan menghindari terjadinya PHK massal yang berikutnya, menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi menerbitkan surat edaran Surat Edaran No.248/MEN/PHUSK-PJS/XII/2012 tentang Penangguhan Upah Minimum 2013 dan Instruksi Presiden No. 9 tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Permenakertrans No. 13 tahun 2012. Surat Edaran tersebut ditujukan kepada 33 Gubernur di seluruh Indonesia dan diterbitkan tanggal 17 Desember 2012.

Garis besar dari isi surat edaran tersebut ialah Surat edaran itu diterbitkan untuk mengantisipasi dampak kelangsungan usaha di industri padat karya (tekstil, alas kaki dan mainan patung) akibat kenaikan upah minimum 2013 dimana para Gubernur diminta lebih proaktif memberikan penjelasan dan pemahaman kepada

perusahaan industri padat karya yang berorientasi ekspor agar dapat melaksanakan kebijakan penetapan upah minimum tahun 2013, namun apabila dalam pelaksanaannya terdapat perusahaan yang mengalami kesulitan untuk menyesuaikan kenaikan upah minimum tersebut, maka dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sesuai ketentuan.¹²

Pemberlakuan Surat Edaran ini menguntungkan pengusaha padat karya, namun merugikan buruh, sedangkan di sisi lain merugikan pengusaha non padat karya dan menguntungkan buruh. Bukankah sudah ada kesepakatan bersama berbagai elemen pemangku kepentingan (*stakeholder*) di Dewan Pengupahan Nasional sebelum Upah Minimum ditetapkan, namun faktanya fenomena tahunan seperti ini menjadi suatu agenda akhir tahun hubungan industrial, apabila dibiarkan tanpa ada suatu kepastian hukum yang tegas dan jelas, dalam praktik di lapangan (*grass root*) akan meningkatkan sentimen buruh pengusaha dan pemerintah, padahal seharusnya ketiga elemen merupakan mitra kerja yang saling menguntungkan, secara makro akan mengganggu iklim investasi, kesejahteraan rakyat, kepatuhan hukum masyarakat yang berdampak pada ketidakstabilan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan mengkaji dua permasalahan utama, yaitu:

- a. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Diupah Tidak Sesuai Dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak?

¹¹ Op.Cit.

¹² <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt50eeefc44bce4/46-perusahaan-jakarta-diizinkan-abaikan-ump>, diakses tanggal 26 Januari 2013

- b. Bagaimana prosedur memformulasikan penetapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan?

C. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Diupah Tidak Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 tahun 2012 tentang Kebutuhan Hidup Layak

a. Kedudukan Hukum Perburuhan dalam Sistem Hukum Indonesia dan Perlindungan Hukum

Di Indonesia, Kedudukan hukum perburuhan dalam peraturan perundang-undangan, saat ini masih mengacu pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, walaupun teknis pelaksanaannya di lapangan secara khusus diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun perjanjian kerja antara buruh dan pemberi kerja. Perjanjian kerja yang membentuk landasan dari hukum perburuhan pada prinsipnya adalah perjanjian keperdataan para pihak saja, namun, UU Ketenagakerjaan yang mengatur kontrak masuk ruang lingkup hukum publik. Dengan demikian, terhadap PKB atau perjanjian kerja berlaku aturan perjanjian (Pasal 1338 BW jo Pasal 1320 BW) maupun aturan-aturan hukum publik yang sifat memaksa (*imperatif*).

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikan oleh sejumlah ciri sebagai berikut¹¹:

- a. *Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif*, banyak disiplin atau bidang ilmu hukum hanya mengatur hubungan antara warga masyarakat atau korporasi/organisasi satusama lain. Sebaliknya di dalam bidang kajian hu-

kum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, melainkan juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. Ciri ini menjadikan hukum perburuhan sebagai disiplin hukum tersendiri dengan telaahan spesifik atas persoalan-persoalan serta solusi di bidang perburuhan.

- b. *Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah)*, berbedas dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan, kesetaraan para pihak, sebaliknya hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Karena itu pula, maka hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap majikan. Dalam perselisihan perburuhan, juga merupakan tugas pengadilan untuk menyeimbangkan kedudukan hukum para pihak yang bersengketa. Hal ini, antara lain, dicapai dengan membantu buruh, yakni mengalihkan beban pembuktian untuk persoalan-persoalan tertentu kepada majikan.
- c. *Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik*, hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang

¹¹ Guus Heerma Van Goosa (Guru besar Hukum Perburuhan di Universitas Leiden, Belanda), *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, <http://media.leidenuniv.nl/doc/y.1667-Labour-law-final.pdf>, hlm. 6-7

atau disiplin hukum mandiri. Untuk ahli hukum perburuhan. Hal ini sekaligus mengimplikasikan bahwa hukum perburuhan mencakup bagian-bagian yang dapat dipandang masuk ke dalam ranah hukum publik maupun yang masuk ke dalam ranah hukum keperdataan. Sebagian aturandalam hukum perburuhan pengakannya diserahkan pada para pihak, sedangkan ada pula yang pengakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah.

Melihat karakteristik hukum perburuhan diatas, dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan dapat ditegakkan melalui hukum pidana, hukum administrasi, hukum keperdataan maupun juga instrumen hukum internasional dalam perlindungan hukum perburuhan.

Meningkatnya jumlah buruh yang terlibat dalam proses produksi terutama di sektor industri (pabrik dan pengolahan) dengan kualifikasi kemampuan tertentu (*Skilfull*) pengalaman dan pendidikan saat ini memberikan pengaruh terhadap hukum perburuhan Indonesia. Banyaknya penduduk yang ingin berkerja di sektor tersebut, dengan latar belakang pendidikan nya cukup rendah, tidak mempunyai *skill* maupun pengalaman kerja, tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, secara langsung memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk mencari dan mengganti pekerja dengan mudah dan memberikan upah sesuai selera nya. Telah menyebabkan lemahnya posisi buruh untuk tawar-menawar (*bergaining position*) upah dengan pemberi ker-

ja, menjadi alasan kuat pentingnya intervensi negara memberikan perlindungan hukum. Bertitik tolak dari Teori Negara Kesejahteraan sebagaimana yang dikemukakan oleh Kranenburg¹⁴, bahwa tujuan negara bukan sekadar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif mengupayakan kesejahteraan dan kebahagiaan rakyatnya agar tercipta masyarakat adil dan makmur.”

Dalam hal ini penyelenggara negara di bidang perburuhan, harus lah mampu mengetahui, dan mengenali apa yang menjadi kebutuhan, permasalahan, keinginan serta aspirasi buruh, pengusaha dan kepentingan pemerintah sendiri secara benar, sehingga kebijakan yang akan dibuat dapat mengakomodasi memberikan solusi bagi semua pihak dalam hubungan industrial. Konstitusi suatu negara merupakan landasan dasar tertinggi secara yuridis agar dapat dibentuknya perundang-undangan di bidang perburuhan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial bagi terwujudnya kesejahteraan.

- b. Konsep perlindungan hukum yang digunakan ialah konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), yang menjamin terlaksananya hak bagi setiap warga negaranya secara optimal untuk dapat mencapai kesejahteraan yang optimal.

Menurut penulis, terlaksananya Perlindungan Hukum perburuhan merupakan bukti bekerjanya suatu sistem hukum yang dibangun untuk untuk dapat mewujudkan keadilan dan kemanusiaan yang pada akhirnya menyejahterahkan seluruh pihak dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum tersebut berupa:

¹⁴ "Kranenburg dalam Mitiana Budiarto, Dasar-dasar Ilmu Politik, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2008, bln. ; *welfare state is concept of government in which the state plays a key role in the protection and promotion of the economic and social well-being of its citizens.* Konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) muncul pada awal abad 20 atas pengaruh sosialisme sebagai penentang konsep "negara penjaga malam (*nachwachter staat*)" yang telah ada sebelumnya, karena dianggap tidak relevan dengan kondisi sosial masyarakat pada saat itu. Dalam perkembangannya, konsep negara kesejahteraan juga dikemukakan oleh para ahli, antara lain: Lawrence M Friedman, Ruse Cranston, dan Wilhelm Auhert

1. Sebagai upaya pencegahan (preventif), yakni berupa peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan hukum terhadap hak-hak dasar buruh, berupa upah minimum yang berlandaskan pada komponen kebutuhan hidup layak yang relevan dengan kondisi kebutuhan riil buruh, kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Sebagai upaya penanggulangan (repressif), yakni berupa pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di tataran aplikatif, sikap yang tegas dan netral dari pemerintah dalam memberikan sanksi terhadap siapapun yang melanggar hukum
3. Sebagai upaya pemulihan (restoratif), yakni dengan membangun kemitraan dengan lembaga advokasi atau kalangan akademisi, meningkatkan kesadaran hukum, pemahaman norma hukum dan sosial budaya kerja, perburuhan sehingga terbentuk paradigma perburuhan yang modern, baik dalam bentuk penyuluhan, sosialisasi, kemitraan dengan kalangan akademisi, agar sengketa perburuhan dapat diminimalisir.

Perlindungan hukum terhadap buruh yang diupah tidak sesuai dengan standar komponen hidup layak berdasarkan Permenakertrans No. 12 Tahun 2012, dapat dilakukan dengan 3 macam bentuk perlindungan hukum:

1. Perlindungan hukum sebagai upaya preventif yaitu pada tataran normatif berupa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mulai dari undang-undang hingga Peraturan Daerah. Saat ini UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih sebagai dasar yuridis perlindungan hukum praktik perburuhan di Indonesia.

dalam suatu hubungan industrial dapat terjadi konflik antara pemerintah, pelaku usaha dan buruh konflik yang terjadi antara pelaku usaha dengan buruh dalam persidangan hubungan industrial didominasi oleh upah yang dibayarkan tidak sesuai standar upah minimum, tindak pidana oleh buruh, pemberhentian hubungan kerja sepihak oleh pengusaha dan keluhan kebijakan pengupahan.

Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 "*bahwa pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (Seratus Juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000000 (Empat Ratus Juta Rupiah)*"

Kebijakan pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah menjadi hal yang sangat penting, Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 UU No 13 tahun 2003 memberikan jaminan secara hukum agar setiap buruh berhak memperoleh keamanan kerja, penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan cara:

- i. pemerintah menetapkan upah minimum
- ii. pengusaha dilarang memberikan upah lebih rendah dari upah minimum
- iii. pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas
- iv. pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi

- v. dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap

Untuk menentukan angka upah minimum, pemerintah berpedoman pada standar kebutuhan hidup layak yang telah ditetapkan sebelumnya oleh dewan pengupahan nasional (pusat), saat ini standar Kebutuhan Hidup Layak terdapat 60 komponen terbaru sebagaimana Kepmenakertrans No. 13 tahun 2012 (uraian lebih lanjut dibahas pada pembahasan kedua). Upah minimum sendiri sebagai jaring pengaman upah terhadap buruh yang berstatus lajang, masa kerjanya di bawah 1 tahun dan belum berpengalaman kerja (*fresh graduate*), sehingga ketika masa kerja buruh tersebut diatas 1 tahun, maka besaran upah dapat disesuaikan dengan kondisi masing-masing pihak, misalnya tanggungan keluarga, pengalaman dan kemampuan khusus, beban kerja dan atau produktivitas berdasarkan kesepakatan bersama.

Walaupun ketentuan mengenai skala upah telah diatur dalam Kemmenakertrans No. 49 tahun 2004, namun ada ketentuan yang mewajibkan penyusunan struktur dan skala upah dengan pengenaan suatu sanksi, sehingga tidak mempunyai daya paksa (imperatif) agar ditaati. Dengan demikian, berdasarkan azas kebebasan berkontrak sebagaimana Pasal 1320 jo 1338 BW, boleh saja dilakukan kesepakatan bersama mengenai penyusunan struktur dan skala upah di dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama antar buruh dan pengusaha sepanjang dilakukan sesuai dengan mekanisme pembuatannya.

2. **Perlindungan Hukum sebagai upaya represif** dalam rangka penindakan terhadap pelang-

garan norma hukum. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi baru dapat melakukan tindakan, apabila terdapat pengaduan terlebih dahulu dari buruh atau pengusaha yang dirugikan. Ketika buruh tidak dibayar upah sesuai upah minimum yang sebelumnya telah ditetapkan komponen kebutuhan Hidup Layak berdasarkan Kepmenakertrans No. 13 tahun 2012, buruh tersebut mengadukan tindakan pengusaha tersebut. Adapun tahapan dalam proses tersebut, sebagai berikut:

- a. Buruh atau serikat buruh dalam suatu perusahaan mengadukan tindakan pelanggaran pengusaha tersebut ke Disnakertrans di kota/kabupaten dimana tempat usaha tersebut berada, dengan membawa berita acara perundingan dua pihak (bipartit sebagai bukti telah terjadi upaya penyelesaian secara bipartit, namun tidak ditemukannya kata sepakat (*deadlock*)).
- b. Pihak Disnakertrans menerima berkas laporan tersebut dan bermodalkan pengaduan tersebut pihak Disnakertrans melakukan inspeksi langsung ke lapangan untuk memverifikasi pengaduan tersebut. Apabila pengusaha ber alasan tidak mampu membayar upah minimum sesuai permenakertrans yang baru, maka Disnakertrans akan menyarankan kepada pihak pengusaha tersebut untuk mengajukan permohonan penangguhan upah, sebagaimana ketentuan Pasal 90 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 bahwa: "*bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan*". Dan Pasal 2 ayat 2 Kemmenakertrans No. 231 tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, bah-

wa: dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Permohonan tersebut (terlampir) ditujukan kepada gubernur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, minimal 10 hari sebelum penetapan upah minimum. Tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum sendiri diatur dalam ketentuan Kepmenakertrans No. KEP-231/MEN/2003 dengan melampirkan:

1. naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan buruh/serikat buruh,
 2. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari penjelasan neraca keuangan, perhitungan rugi laba selama dua tahun terakhir.
 3. Salinan akte pendirian perusahaan
 4. Data upah buruh menurut jabatan
 5. Jumlah buruh seluruhnya dan jumlah buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum
 6. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 tahun terakhir.
3. Bila permohonan tersebut disetujui oleh gubernur, maka jangka waktu penangguhan upah tersebut hanya berlaku 1 tahun ke depan, apabila telah habis masa penangguhannya, maka pengusaha tersebut harus menyesuaikan upah minimum terbaru tahun selanjutnya. Penangguhan upah hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali selama usaha itu berjalan. Namun apabila perwakilan buruh/serikat buruh nya tidak menyepakati penangguhan upah minimum sebagai salah satu syarat untuk mengajukan penangguhan upah, dan kondisi pengusaha adalah benar-benar tidak mampu untuk memenuhi upah minimum yang baru, maka dalam praktiknya, pengu-

saha menurunkan jumlah produksi, mengalihkan tempat usaha ke lokasi yang upah minimumnya lebih rendah, hingga efisiensi pengurangan jumlah buruh.

Apabila dilapangan ditemukan pengusaha "nakal" tidak membayar upah minimum buruh sesuai Permenakertrans No. 13 tahun 2012, maka Disnakertrans akan melakukan pemanggilan, teguran tertulis atau sanksi normatif sebagaimana peraturan perburuhan, hingga upaya hukum berupa persidangan perselisihan hubungan industrial sampai tingkat Mahkamah Agung. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. (Pasal 1 angka 17 UU No.2 tahun 2004), sedangkan definisi Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004). Sebagaimana penjelasan Pasal 1 UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dengan tiga tahapan penyelesaian, yaitu dengan Bipartit, mediasi-konsiliasi-arbitrase dan Pengadilan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial, dibentuk berdasarkan UU No.2 tahun 2004 yang berada

pada setiap Kabupaten/Kota, Ketua Pengadilan Hubungan Industrial sendiri ialah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari: satu Ketua Majelis dari Hakim karier, dua anggota Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.

d. Perlindungan Hukum sebagai upaya restoratif (pemulihan)

Upaya pemulihan yang dapat diupayakan agar tidak terulang lagi pelanggaran perundang-undangan dilakukan oleh Disnakertrans, pengusaha maupun serikat buruh. Antara lain sosialisasi peraturan perburuhan secara umum hingga petunjuk teknis pelaksanaannya secara berkala kepada buruh dan pengusaha, mengadakan pelatihan peningkatan kompetensi buruh baik secara nasional ataupun pengusaha secara masing-masing, membangun kepedulian masyarakat agar tidak mudah terprovokasi dan peningkatan pengawasan seriap kebijakan pengupahan yang diterbitkan. Penerapan perlindungan hukum tersebut, terkadang mengalami kendala non-hukum dalam memberikan perlindungan hukum yang optimal terhadap buruh. Kendala tersebut antara lain:

1. Kebutuhan mendesak atas suatu "butuh" pekerjaan untuk segera menjamin keberlangsungan hidup sehari-hari, keterbatasan akan kemampuan (*skills*) yang mendukung kinerja dalam pekerjaan dan belum ada pengalaman kerja telah mengkondisikan bahwa kedudukan tawar-menawar (*bargaining*) buruh yang tidak seimbang, sehingga paradigma "*berapa pun dibayar, asalkan kerja*", dimanfaatkan oleh pemberi kerja untuk mengeksploitasi tenaga si buruh, dengan upah yang murah. Disini lah dibutuhkan peran serta aktif pengawasan Disnakertrans secara berkala ke lapangan. Di sisi lain buruh sendiri harus

meningkatkan *skills* kerja dengan cara mau diikutsertakan dalam pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pengusaha maupun pemerintah.

2. Ketidakpedulian dan kurang pahalannya buruh dengan peraturan perundang-undangan akan jaminan hak-hak mereka menjadikan buruh tidak mengerti harus ke mana, dengan pihak mana, dengan mekanisme seperti apa agar dapat menyelesaikan persoalan hubungan industrialnya dengan pengusaha, kondisi inilah yang dapat dimanfaatkan oleh kelompok orang tertentu untuk mencari keuntungan dengan dalil sebagai "pembela" buruh dan memprovokasi buruh.

2. Prosedur Memformulasikan Penetapan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan

1. Dewan Pengupahan dan Upah Minimum

Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa dalam menetapkan kebijakan pengupahan haruslah memperhatikan 11 macam hal pokok, yaitu:

- a. Upah Minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan 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 upah yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan

- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Saat ini prosedur teknis penetapan upah minimum di Indonesia bertolak dari peraturan menteri tenaga kerja No. PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang menggantikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17-PER/Men/VIII/2005 Tentang Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Dengan berpedoman pada dua peraturan tersebut, maka selanjutnya gubernur menetapkan Upah Minimum yang terdiri dari UMR Tk. I, UMR Tk. II, UMSR, Tk. I dan UMSR Tk. II dengan memperhatikan kebutuhan sebagai berikut¹⁵:

- a. indeks harga konsumen (IHK);
- b. kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- c. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah ;
- d. kondisi pasar kerja;
- e. tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita, dan
- f. mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Untuk menentukan dan menilai faktor-faktor yang mempengaruhi perhitungan komponen kebutuhan hidup layak yang merupakan dasar perhitungan upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Permenakertrans tentang Upah minimum, dapat disimpulkan bahwa tahapan penetapan upah minimum dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menteri mempertimbangkan hasil survey dan penelitian yang dilakukan oleh Dewan

Pengupahan nasional dan Dewan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan nasional untuk menentukan apakah peraturan tentang komponen kebutuhan hidup layak yang berlaku (yang lama), masih relevan atau tidak untuk mengakomodir kebutuhan setiap pihak dalam hubungan industrial. Dalam memberikan saran dan pertimbangan, Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dapat berkonsultasi dengan organisasi pengusaha, serikat pekerja dan instansi terkait ditingkat nasional. Apabila terjadi perubahan kebutuhan dasar di masyarakat berdasarkan hasil survei di lapangan, maka ketetapan baru pencapaian hidup layak disahkan dalam bentuk peraturan menteri tenaga kerja yang dijadikan pedoman perhitungan upah minimum di masing-masing daerah.

2. Usulan penetapan UMR Tk. I dan UMR Tk. II dirumuskan oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, berdasarkan komponen kebutuhan hidup layak yang telah ditetapkan sebelumnya dalam peraturan menakertrans (saat ini berlaku Permenakertrans No. 13 tahun 2012). Dalam merumuskan usulan tersebut, Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dapat berkonsultasi dengan organisasi pengusaha, serikat pekerja dan instansi terkait ditingkat daerah untuk kemudian disampaikan kepada Menteri tenaga kerja dan transmigrasi melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di setiap daerah setelah memperoleh rekomendasi dan persetujuan dari Kepala Daerah tingkat I (Gubernur).
3. Bilamana Gubernur menolak memberikan rekomendasi persetujuan, maka Usulan

¹⁵ Pasal 6 dan 7 Permenakertrans No. PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum

tersebut dikembalikan kepada Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah disertai alasan penolakan untuk dikaji dan diusulkan kembali. Menteri dapat menetapkan UMR Tk.I atau UMR Tk.II berbeda dari usulan yang diajukan setelah mendengarkan saran dan pertimbangan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.

4. Usulan yang telah ditetapkan akan berlaku terhitung 1 Januari untuk tahun berikutnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyatakan bahwa Kebutuhan Hidup Layak diukur dengan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup memadai/cukup secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Dimana komponen dan jenis kebutuhannya telah ditetapkan sebelumnya oleh peraturan menteri, sehingga dengan berpedoman dengan komponen tersebut, daerah kabupaten/kota hanya memberikan nilai ekonomis dari setiap komponen dan jenisnya yang disesuaikan dengan kondisi riil di masing-masing daerah melalui survei harga secara berkala yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada kepala daerah masing-masing.

Untuk selanjutnya Dewan Pengupahan tersebut membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat, dengan berpedoman pada Pasal 6 Keputusan Presiden Republik Indonesia No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, *bahwa keanggotaan Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:*

1. Anggota terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), Serikat Pekerja (SP), dan Perguruan Tinggi.
2. Perwakilan serikat pekerja dirujuk dari serikat pekerja yang memenuhi persyaratan untuk menduduki dalam kelembagaan Dewan Pengupahan Kota.
3. Perbandingan keanggotaan adalah 2:1:1, artinya 2 bagian keterwakilan dari unsur pemerintah, satu bagian keterwakilan dari unsur APINDO, dan satu bagian keterwakilan dari unsur serikat pekerja.
4. Berjumlah gasal dan disesuaikan dengan kebutuhan.

2. Penetapan Nilai dan Jenis Komponen Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Setelah tujuh tahun berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dalam perhitungan standar KHL. Bahwa komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan di lapangan sehingga perlu disempurnakan.

Akhirnya pada tanggal 10 Juli 2012, pemerintah memperbaharui pedoman baru dalam perhitungan KHL dengan menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Secara garis besar, penulis dapat menggambarkan Perbandingan Komponen

Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak adalah sebagai berikut:

TABEL: Perbandingan Komponen Kebutuhan Hidup Layak

No	KHL menurut Permenaker Nomor Per-17/Men/ VIII/ 2005		KHL menurut Permenakertrans No. 13 Tahun 2012	
	1	Makanan	11 Komponen, 16 Jenis	Makanan
2	Sandang	9 Komponen, 12 Jenis	Sandang	13 Komponen, 21 Jenis
3	Perumahan	22 Komponen, 23 Jenis	Perumahan	26 Komponen, 34 Jenis
4	Pendidikan	1 Komponen, 1 Jenis	pendidikan	2 Komponen, 4 Jenis
5	Kesehatan	8 Komponen, 9 Jenis	Kesehatan	5 Komponen, 10 Jenis
6	Transportasi	1 Komponen, 1 Jenis	transportasi	1 Komponen, 1 Jenis
7	Rekreasi dan Tabungan	2 Komponen, 2 Jenis	Rekreasi dan Tabungan	2 Komponen, 2 Jenis

KHL dalam penetapan upah minimum harus memperhatikan ketentuan Pasal 6 Kementakertrans No. 13 tahun 2012, yaitu mempertimbangkan faktor-faktor:

- a. nilai KHL, yang diperoleh dari hasil survei tim Dewan Pengupahan;
- b. produktifitas makro, yang merupakan perbandingan antara jumlah produk Domestik Regional Bruto (PDRB);
- c. pertumbuhan ekonomi, dilihat dari pergerakan PDRB;
- d. kondisi pasar kerja, perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. kondisi usaha yang paling tidak mampu, yang dinilai dari perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Berpedoman pada Kementakertrans terharu mengenai besaran nilai dan komponen kebutuhan hidup layak yang mengatur upah minimum, ditetapkan oleh masing-masing kepala daerah setelah mendengarkan saran dan rekomendasi dari dewan pengupahan daerah yang telah melakukan survei KHL sebelumnya, adapun pedoman survei harga penetapan besaran nilai

pencapaian kebutuhan hidup layak, terdiri dari beberapa tahapan, yaitu: pembentukan tim survei KHL oleh ketua dewan pengupahan daerah atau Bupati/Walikota, yang beranggotakan lima orang yang terdiri dari unsur pemerintah, serikat buruh, organisasi pengusaha, Badan Pusat Statistik dan wakil perguruan tinggi.

Tim yang telah terbentuk ini melakukan survei pada Minggu pertama setiap bulannya dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden di pasar tradisional dan bukan pasar tradisional untuk beberapa jenis barang tertentu dan juga observasi, dengan cara petugas survei menjadi seolah-olah pembeli sehingga diperoleh harga sebenarnya (hasil tawar-menawar). Kualifikasi responden yang ditetapkan ialah pedagang tetap yang menjual barang secara eceran secara berkelanjutan (misalnya tidak berganti-ganti komoditi dagangannya), dan pedagang jasa umum dan tetap (misalnya tukang potong rambut, angkutan umum, listrik dan air).

Kualifikasi pasar tradisional yang menjadi lokasi survei ialah pasar yang memiliki bangunan fisik relatif besar, terletak pada daerah yang biasa dikunjungi buruh, pembelinya sangat beragam, komoditi yang dijual beragam dan waktu berbelanja relatif panjang yang menjual barang secara eceran, bukan pasar induk, pasar swalayan atau

minimarket untuk memperoleh informasi pergerakan harga barang dan jasa sesuai jenis dan komponen KHL berdasarkan Permenakertrans No. 13 tahun 2012.

Untuk kebutuhan barang tertentu dapat diperoleh di pasar bukan tradisional, misalnya tarif rata-rata transportasi angkutan umum dalam kota yang digunakan sehari-hari, tarif sewa 1 kamar kosong sederhana yang dapat menampung semua jenis KHL yang disepakati, menggunakan daya listrik 900 watt dan konsumsi air PDM rumah tangga sebanyak 2.000 liter/bulan dan harga tiket rekreasi umum yang ada di daerah tersebut. Pedoman penetapan parameter harga seriap komponen dan jenis Kebutuhan Hidup Layak, mengacu pada lampiran I Permenakertrans No. 13 tahun 2012 (terlampir).

Sebagai contohnya untuk di daerah kota Palembang, dewan pengupahan daerah menjabat selama 3 tahun survei harga kebutuhan makanan dan sandang dilakukan di beberapa titik pasar tradisional yang umum (bukan pasar induk, bukan minimarket, mingguan dan musiman) seperti pasar Palimo, Lemabang, Pasar 16 Ibir, Pasar Soakbato dan Pasar Perumnas. Upah minimum sendiri dihitung berdasarkan kebutuhan seorang buruh lajang selama sebulan, dengan pertimbangan dikarenakan mayoritas buruh yang mulai bekerja berusia 17 -25 tahun yang rata-rata belum menikah¹⁶. Dengan kata lain, upah minimum merupakan pedoman perhitungan Upah minimum sebagai upah pengaman yang dibayarkan kepada buruh yang masa kerjanya 0 tahun sampai dengan 1 tahun, dan fresh graduate/tanpa pengalaman kerja sebelumnya. Namun setelah lewat 1 tahun masa kerja, buruh yang bersangkutan dapat menegosiasikan upahnya, disesuaikan dengan keahlian, pendidikan,

tanggung keluarga, masa kerja dan pengalaman sebelumnya yang mendukung kinerja.

Kondisi umum dunia kerja di wilayah Sumsel saat ini cenderung stabil begitupun dengan perekonomiannya, jika dilihat dari sikap buruh yang ada di Palembang pasca dikeluarkannya Permenakertrans cenderung kondusif, hanya saja pada tahun kemarin (2012) terjadi demo untuk pertama kalinya di kota Palembang¹⁷. Terjadinya demo buruh ini dipicu adanya isu kenaikan upah di daerah Jakarta oleh Jokowi sebesar 2.340.000,-. Jika ditelaah dari segi kebutuhan untuk hidup di Jakarta maka hal tersebut adalah wajar berbeda dengan kebutuhan di kota Palembang, biaya kebutuhannya tidak terlalu tinggi dibandingkan dengan kebutuhan hidup di Jakarta, semuanya telah diperhitungkan oleh dewan pengupahan sebelum menetapkan UMI; banyak komponen yang diperhitungkan dalam menetapkannya. Selain itu hal ini juga telah didiskusikan terlebih dahulu oleh berbagai lapisan yaitu akademik, serikat buruh, pengusaha dan pemerintah.

Perlu dipahami bahwa terkadang banyaknya demo yang terjadi itu disebabkan adanya pihak yang menunggangi mereka atau yang memprovokatori mereka. Mereka yang memprovokatori buruh tersebut bisa jadi dari pihak tertentu yang ingin membuat buruk pemerintahan yang ada dan mengambil simpati para buruh, jika dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang ada yaitu sekitar 3000 lebih, pengaduan/laporan yang masuk di Disnakertrans tidaklah banyak. Terhadap laporan/pengaduan yang masuk tersebut Disnakertrans sangat selektif. Laporan/pengaduan tersebut akan diselidiki terlebih dahulu sebelum dilakukan suatu upaya yang lebih lanjut.

¹⁶ Hasil wawancara dengan Kabid.Pembinaan Disnakertrans prov.Sumatara Selatan, tanggal Oktober 2013

¹⁷ Hasil wawancara dengan Nara Sumber Ir. Gunawan Gentimant, MTT, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Disnakertrans akan berupaya mengutamakan jalan non litigasi yaitu mediasi jika terjadi masalah antara pengusaha dengan buruh agar didapatkan suatu solusi yang saling menguntungkan, Disnakertrans telah menyiapkan mediatornya apabila terjadi masalah tersebut. Pertimbangannya adalah:

1. Tidak semua perusahaan itu taat hukum (membayar upah sesuai UMK padahal ia mampu) ataupun sebaliknya.
2. Tidak semua buruh yang memberikan laporan itu benar.
3. Kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah kepada buruhnya (seberapa bonafid perusahaan tersebut).
4. Skill buruhnya.

Jika ternyata dalam lapangan terdapat perusahaan yang melanggar, yakni senyatanya perusahaan tersebut sanggup membayar upah kepada buruh sesuai UMK. Maka upaya yang akan dilakukan Disnakertrans yaitu:

1. Perusahaan tersebut diberi surat peringatan
2. Perusahaan tersebut dipanggil untuk dihina dan diawasi.
3. Dilaporkan ke kepolisian atau perusahaan tersebut di stop operasinya.

Untuk perusahaan yang melanggar HAM terhadap buruhnya maka sanksinya jelas tercantum dalam undang-undang yakni dikenakan pidana dan diproses peradilan

C. PENUTUP

1. Menurut penulis, terlaksananya Perlindungan Hukum perburuhan merupakan bukti berkerjanya suatu sistem hukum yang dibangun untuk dapat mewujudkan keadilan dan kemanusiaan yang pada akhirnya menyejahterakan seluruh pihak dalam hubungan industrial. Perlindungan hukum tersebut berupa:

- a. Sebagai upaya pencegahan (preventif), yakni berupa peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan hukum terhadap hak-hak dasar buruh, berupa upah minimum yang berlandaskan pada komponen kebutuhan hidup layak yang relevan dengan kondisi kebutuhan riil buruh, kesehatan dan keselamatan kerja.
 - b. Sebagai upaya penanggulangan (represif), yakni berupa pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di tataran aplikatif, sikap yang tegas dan netral dari pemerintah dalam memberikan sanksi terhadap siapapun yang melanggar hukum
 - c. Sebagai upaya pemulihan (restoratif), yakni dengan membangun kemitraan dengan lembaga advokasi atau kalangan akademisi, meningkatkan kesadaran hukum, pemahaman norma hukum dan sosial budaya kerja, perburuhan sehingga terbentuk paradigma perburuhan yang modern, baik dalam bentuk penyuluhan, sosialisasi, kemitraan dengan kalangan akademisi, agar sengketa perburuhan dapat diminimalisir.
2. Untuk menentukan dan menilai faktor-faktor yang mempengaruhi perhitungan komponen kebutuhan hidup layak yang merupakan dasar perhitungan upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Permenakertrans tentang Upah minimum, haruslah mengacu pada komponen pencapaian hidup layak dan mekanisme peolehan nilai dari setiap komponen tersebut disesuaikan dengan harga kebutuhan dasar di masing-masing wilayah kabupaten/kota dan ketentuan khusus pengupahan sektoral sebagaimana ketentuan Permenakertrans No 13 Tahun 2012.