

3-24-2021

KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI PEMBERLAKUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

Indah Datu Anggraini
hadnida@hotmail.com

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya>



Part of the [Administrative Law Commons](#), [Civil Law Commons](#), [Constitutional Law Commons](#), [Criminal Law Commons](#), and the [International Law Commons](#)

Recommended Citation

Anggraini, Indah Datu (2021) "KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI PEMBERLAKUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN," *Dharmasisya*: Vol. 1 , Article 6. Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss1/6>

This Article is brought to you for free and open access by UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Dharmasisya by an authorized editor of UI Scholars Hub.

KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI PEMBERLAKUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

Cover Page Footnote

Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279. Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, PP No. 78 Tahun 2015, LN No. 237 Tahun 2015, TLN No. 5747. Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, *Jurnal Mimbar Hukum* Vol. 29 Nomor 1 Februari 2017, hal. 2-3. I Wayan Gde Wiryawan, Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia. *Jurnal Advokasi Universitas Mahasaraswati Denpasar* Tahun 2016, hal. 1 -3. Lain Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 13-14. Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hal. 1-2. Suratman. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Indeks, 2010). hal. 15-17. Prijono Tjiptoherijanto, *Migrasi Internasional: Proses, Sistem dan Masalah Kebijakan dalam edisi M. Arif Nasution, Globalisasi dan Migrasi Amar Negara*, (Bandung: Kerjasama Yayasan Adikarya IKAPI dengan The Ford Foundation. 1999), hal. 8. Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), hal. 1-2. Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279, Pasal 1 angka 1. Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Serang : Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012), hal. 9-10. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi Cel. 13*, (Jakarta: Djambatan 2003), hal. 8-9. H. Zulkarnain Ibrahim, "Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja", *Jurnal Masaiah-Masalah Hukum Universitas Diponegoro*, Jilid 44 No. 4. (Oktober 2015), hal. 433. Alghiffari Aqsa, et.al. "Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta 2017 Redupnya Api Reformasi", *Lembaga Bantuan Hukum Jakarta*, (2017). hal. 46. Munir Fuady, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep* (Depok: PTRajaGrafindo Persada, 2018), hal. 129. Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 43. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. 3 (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia. 2012), hal. 43. Aad Rusyad Nurdini, "Kajian Peraturan Perlindungan Konsumen di Sektor Perbankan", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ke Tahun 48*, No. 2. 19 April 2018. hal. 3. Mukti Fajar Nur Dewatadan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiric*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010). hal. 34. Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2016), hal. 32. Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hal. 140. Ibid. hal. 3. Zaeni Asyahadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 17. H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2016), hal. 96. Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004), hal. 115. Aloysius Uwiyono. et., al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hal. 105. Ikhwani Fahrohij, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Jawa Timur: Penerbit Setara Press, 2016), hal. 102. Ibid. hal. 106. Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2017), hal. 64. Ibid. Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Hubungan Industrial Dalam Praktik*, (Jakarta: Penerbit PPM. 2012), hal. 16. Ibid. hal. 17. Ibid. hal. 24. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hal. 2. "Inilah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan", <https://setkab.EO.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan/>, diakses 12 Mei 2019. Ibid. H. Zaeni Asyahadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal. 141-142. Ibid. hal. 143-144. Ibid. D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Yogyakarta: PT. Buku Kita, 2007), hal. 101. Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2017), hal. 224. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafat, Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia* (Jawa Timur: Penerbit Setara Press, 2018), hal. 196-197. Aloysius Uwiyono, et al. *Op.Cit.* hal. 110-111. Ibid. hal.

111-112. Ibid. hal. 112. Ibid. Ibid. hal. 113. Ibid. Ibid. Ibid. hal. 114-115. Ibid. hal. 116. Ibid. Ibid. Ibid. hal. 117. Ibid. Ibid. hal. 117-118. Ibid. hal. 118.

KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI PEMBERLAKUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN

Indah Datu Anggraini

Fakultas Hukum Universitas Indonesia
indah.datu@ui.ac.id; hadnida@hotmail.com

Abstrak

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Pengaturan upah dalam hukum positif diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,¹ dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.² Adanya aksi demonstrasi para serikat pekerja setiap memperingati hari buruh sedunia yang jatuh pada tanggal 1 Mei atau dikenal dengan *May Day*, dimana para pekerja melalui serikat pekerja setiap tahun selalu menuntut upah layak, hapuskan politik upah murah, hapuskan sistem kerja kontrak, sistem kerja alih daya (*outsourcing*), *invest in remarkable* dan ada juga tuntutan serikat pekerja untuk menginginkan menambah jumlah komponen hidup yang layak.³ Oleh karena itu kebijakan pengaturan tentang upah minimum sebagai salah satu wujud intervensi negara dan dalam hubungan kerja telah menjadi kebijakan strategis dalam sistem hukum ketenaga kerjaan di Indonesia.⁴

Abstract

Wages are a source of income for workers to fulfill their needs properly. The right to wages arises from an employment agreement and is one of the rights in an employment relationship. The wage regulation in positive law is regulated in Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, and the implementing regulation is Government Regulation Number 78 Year 2015 concerning Wages. There are demonstrations by the trade unions every year to commemorate World Labor Day which falls on May 1, or known as May Day, where workers through unions every year always demand decent wages, abolish the politics of cheap wages, abolish contract labor systems, outsourcing labor systems (outsourcing), invest in remarkable and there are also demands of trade unions to want to increase the number of components of a decent life. Therefore the regulatory policy on minimum wages as one form of state intervention and in employment relations has become strategic policy in the labor law system in Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.⁵ Tidak dapat dipungkiri, problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat jauh sebelum negara ini memperoleh kemerdekaannya. Bergulirnya waktu telah melahirkan sosok hukum ketenagakerjaan yang jauh dari nuansa keteraturan dalam proses keberlangsungannya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpakaan

¹ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279.

² Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan*, PP No. 78 Tahun 2015, LN No. 237 Tahun 2015, TLN No. 5747.

³ Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan, *Jurnal Mimbar Hukum* Vol. 29 Nomor 1 Februari 2017, hal. 2-3.

⁴ I Wayan Gde Wiryawan, Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia. *Jurnal Advokasi Universitas Mahasaraswati Denpasar* Tahun 2016, hal. 1 -3.

⁵ Lain Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 13-14.

penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan. rangkaian masalah tersebut kerap menyentuh rasa keadilan bagi para pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Batasan yang hadir seolah mempertegas bahwa keadilan dalam hukum ketenagakerjaan menempati ruang tersendiri bagi para pihak dan mustahil hadir dalam satu sisi yang sama. Pengusaha akan tetap dengan versi keadilan miliknya dan pekerja teguh dengan keadilan versi pihaknya. Keadilan ini seolah hendak menunjukkan, bahwa hukum ketenagakerjaan menempatkan keadilan dalam sebuah ketidakpastian dan keadilan sebagai sebuah kata yang telah melalui proses signifikasi bahasa akan selalu tergiring oleh dominasi kepentingan tertentu, hingga akhirnya kata keadilan sebagai *signifier* akan kian jauh dari kenyataan yang digambarkan oleh *signified*.⁶

Hukum positif pada masing-masing negara sangat mempengaruhi pengertian hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, definisi mengenai hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama menyangkut keluasan cakupan hukum ketenagakerjaan tersebut di masing-masing negara. Dalam membicarakan perkembangan hukum ketenagakerjaan khususnya di Indonesia, uraian mengenai pertumbuhan dan perkembangannya tidak semata-mata dari undang-undang dan peraturan lainnya mengenai ketenagakerjaan (tenaga kerja). Hukum ketenagakerjaan yang ada pada masa itu adalah hukum ketenagakerjaan asli Indonesia, yaitu hukum ketenagakerjaan adat dan hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda. Hukum ketenagakerjaan adat sebagaimana hukum adat dibidang-bidang lain, merupakan hukum tidak tertulis. Hukum ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda sebagian besar merupakan hukum tertulis.⁷

Dalam konteks ketenagakerjaan, para ahli menyebutkan globalisasi sebagai alasan terjadinya proses kerjasama ketenagakerjaan. Hubungan regional, bilateral ataupun multilateral semakin memperkokoh kerjasama dibidang ketenagakerjaan. Negara-negara di dunia memiliki kesempatan untuk saling melengkapi kekurangan di masing-masing negaranya untuk berkompetisi di tengah pasar besar. Dengan adanya hubungan antar negara juga semakin membuka peluang kepada masing-masing negara untuk memanfaatkan keberadaan hubungan tersebut dengan menerapkan kebijakan tertentu agar tercapainya tujuan bersama.⁸ Selain itu, Indonesia sedang membangun dan memperbaiki perekonomian melalui investasi serta telah menyepakati beberapa konvensi internasional yang mengikat negara anggota untuk memperluas akses pasar dan peredaran barang, jasa, modal dan investasi melewati batas negara, termasuk di dalamnya tenaga kerja.⁹ Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Aspek hukum ketenagakerjaan,¹⁰ harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan *kerja (during*

⁶ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hal. 1-2.

⁷ Suratman. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Indeks, 2010). hal. 15-17.

⁸ Prijono Tjiptoherijanto, *Migrasi Internasional: Proses, Sistem dan Masalah Kebijakan dalam edisi M. Arif Nasution, Globalisasi dan Migrasi Antar Negara*, (Bandung: Kerjasama Yayasan Adikarya IKAPI dengan The Ford Foundation. 1999), hal. 8.

⁹ Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), hal. 1-2.

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279, Pasal 1 angka 1.

employment), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.

Dalam hubungan buruh/pekerja dan pengusaha berlaku hukum otonomi dan heteronomi, dan adanya hukum otonomi dan heteronomi inilah yang melahirkan hukum perburuhan bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat hukum privat artinya hukum perburuhan mengatur hubungan antara buruh dengan pengusaha dimana masing-masing pihak bebas untuk menentukan bentuk dan isi hubungan kerja diantara mereka. Bersifat hukum publik menunjukkan adanya peraturan hukum yang bersifat memaksa yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh apabila mereka melakukan hubungan sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹¹ Di tengah krisis ekonomi yang berkepanjangan ini dimana lapangan pekerjaan semakin sempit akan tetapi angkatan kerja semakin bertambah banyak membuat buruh semakin terjepit untuk menerima setiap perlakuan dari pengusaha. Seperti apa yang dikatakan oleh Iman Soepomo, buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis buruh adalah bukan individu yang bebas, karena buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri, serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain, dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Maka karena itulah buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil, dan diskriminatif.¹²

Kesenjangan hukum positif akan terjadi kalau hukum tidak mampu memenuhi kebutuhan (tuntutan) akibat perubahan sosial tersebut. Hukum ketinggalan dari perubahan sosial tersebut. Hukum ketinggalan dari perubahan masyarakat. Menurut Yehezkel Dror, kesenjangan semacam ini tidaklah terlalu sulit diatasi dengan menggunakan tangan para Hakim. Melalui penafsiran dan penemuan hukum pada umumnya, Hakim berwenang mengadakan penyesuaian hukum yang ada untuk menunjang perubahan masyarakat. Namun, dapat juga terjadi sebaliknya. Hakim menjadi salah satu penghambat penyesuaian hukum dengan perubahan yang terjadi. Di Indonesia hukum pengupahan berasaskan kebebasan melakukan perjanjian (berkontrak) telah disingkirkan oleh berbagai bentuk perjanjian baku (standar) dengan maksud untuk menghilangkan kesenjangan dalam perjanjian untuk melindungi pihak-pihak yang lemah dalam proses tawar-menawar antara kedua belah pihak. Perjanjian baku tersebut adalah benar jika berdasarkan perundang-undangan nasional. Hubungan perburuhan dalam konteks perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pihak pengusaha telah dipayungi oleh undang-undang ketenagakerjaan. Penegakan hukum oleh pemerintah, disatu pihak. Kemudian di pihak lain dituntut adalah kepatuhan dan kesadaran hukum pengusaha dan pekerja. Disamping itu, antimononi antara politik dengan hukum harus berjalan dengan harmonis, sehingga politik hukum sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan hukum.¹³

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 (selanjutnya disebut sebagai PP Pengupahan) yang menjadi dasar kebijakan pemberian upah buruh di Indonesia telah berjalan selama dua tahun terakhir, namun memberikan dampak negatif bagi posisi kelompok buruh dan penghidupan kaum buruh. Diundangkannya PP Pengupahan ini ditunjukkan untuk menekan harga upah bagi buruh, untuk memaksimalkan sirkuit kerja alat produksi dan menyerap investasi bisnis lebih banyak. Hal ini tidak terlepas dari cara pandang para pelaku usaha, bila upah buruh merupakan bagian dari ongkos produksi. Untuk memaksimalkan dan menyerap profit bisnis yang lebih banyak, maka hal yang mesti dilakukan oleh para pelaku

¹¹ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Serang : Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012), hal. 9-10.

¹² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Edisi Revisi Cel. 13*, (Jakarta: Djambatan 2003), hal. 8-9.

¹³ H. Zulkarnain Ibrahim, "Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja", *Jurnal Masaiah-Masalah Hukum Universitas Diponegoro*, Jilid 44 No. 4. (Oktober 2015), hal. 433.

usaha adalah menekan ongkos produksi, yang salah satunya adalah memangkas standar upah minimum buruh. Akibatnya, buruh tidak dapat meningkatkan kualitas hidupnya secara layak karena upah buruh selalu berada di kisaran garis standar minimal. Ini bisa dilihat dari masih diteruskannya program sektoralisasi upah berdasarkan Pasal 49 dan Pasal 50 PP Pengupahan yang merupakan agenda negatif kelanjutan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sektoralisasi upah buruh terus menerus membuat ketimpangan ekonomi di kalangan buruh. Akibatnya beberapa kebijakan penetapan upah minimum buruh sektoral sama sekali tidak mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh Pasal 49 dan Pasal 50 PP Pengupahan. Beberapa penetapannya, justru hanya didasarkan pada kesepakatan antara Asosiasi Pengusaha Indonesia, Perwakilan Serikat Buruh, dan Pihak Pemerintah (baik dari Pemerintah Provinsi atau Kota/Kabupaten maupun Dinas Tenaga Kerja setempat), dimana aspirasi yang diserap di dominasi dari kalangan Pengusaha, tidak dari serikat buruh.¹⁴

Berdasarkan latar belakang diuraikan diatas dan melihat beberapa permasalahan sehubungan dengan ketenagakerjaan ditinjau dari pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, maka Penulis ingin mengemukakan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan apakah telah sesuai dengan ketentuan yang terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap jaminan sosial para pekerja di Indonesia?

Ketika seorang peneliti ingin melakukan penelitian, dia harus memilih metode penelitian yang mana yang akan digunakannya. Dalam hal ini yang paling bijak adalah bahwa setelah memilih metode penelitian mana yang akan digunakan, kemudian tidak menyebabkan metode penelitian itu menjadi objek pilihan, jadi bukan metode penelitiannya yang diatur-atur, tetapi biarkan metode penelitian itu sendiri yang mengaturnya, karena setiap model penelitian mempunyai aturan main sendiri-sendiri. Namun demikian, dalam menganalisis dan menafsirkan data penelitian, ungkapan bahwa biar metode penelitian yang mengatur sendiri hanya berlaku terhadap penelitian hukum yang kuantitatif/statistik sedangkan untuk penelitian kualitatif, manusia di belakang senapan jauh lebih penting dari senapan itu sendiri.¹⁵

Penelitian memegang peranan penting dalam membantu manusia untuk memperoleh pengetahuan baru dalam memecahkan masalah disamping akan menambah ragam pengetahuan lama.¹⁶ Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.¹⁷ Penelitian ini merupakan penelitian normatif, yang sangat berbeda secara metodologis dengan penelitian di bidang sains ataupun ilmu-ilmu sosial.¹⁸ Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan,

¹⁴ Alghiffari Aqsa, *et.al.* "Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta 2017 Redupnya Api Reformasi", *Lembaga Bantuan Hukum Jakarta*, (2017). hal. 46.

¹⁵ Munir Fuady, *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep* (Depok: PTRajaGrafindo Persada, 2018), hal. 129.

¹⁶ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 43.

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. 3 (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia. 2012), hal. 43.

¹⁸ Aad Rusyad Nurdini, "Kajian Peraturan Perlindungan Konsumen di Sektor Perbankan", *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ke Tahun* 48, No. 2. 19 April 2018. hal. 3.

perjanjian serta doktrin (ajaran).¹⁹ Pendekatan utama penelitian ini adalah kajian atasnorma hukum yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan, ULT No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279 dan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, PP No. 78 Tahun 2015, LN No. 237 Tahun 2015, TLN No. 5747. Untuk membantu memahami dan menganalisis substansi dan latar belakang peraturan-peraturan tersebut akan dilakukan kajian literatur dan pengumpulan data kualitatif berupa dokumen hukum dari setiap peraturan yang diteliti.

Dalam penelitian hukum yang selalu diawali dengan premis normatif, datanya juga diawali dengan data sekunder. Bagi penelitian hukum normatif yang hanya mengenai data sekunder saja, jenis datanya adalah bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat seperti norma atau kaedah dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan (hukum adat) dan yurisprudensi. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian atau pendapat pakar hukum.²⁰ Penelusuran data dilakukan terhadap dokumen hukum dan literatur pendukungnya. Penggunaan internet juga memberikan kemudahan untuk mendapatkan bahan hukum guna penelitian hukum.²¹ Temuan data akan diolah dan dianalisis kesesuaiannya dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279 dan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, PP No. 78 Tahun 2015, LN No. 237 Tahun 2015, TLN No. 5747. Analisis data dilakukan terhadap aturan-aturan yang ada dalam pasal-pasal maupun ayat-ayat dari produk hukum tersebut.²² Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah pemikiran Penulis tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Pembedaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

II. PEMBAHASAN

A. Analisis Terhadap Dampak Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Apakah Telah Sesuai Dengan Ketentuan Yang Terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Pengupahan

Guna mewujudkan hubungan kerja yang harmonis melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja diantaranya pekerja, serikat pekerja, pengusaha, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartite/tripartite, dewan pengupahan dan pemerintah.²³ Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.²⁴ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan.

¹⁹ Mukti Fajar Nur Dewatadan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiric*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 34.

²⁰ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2016), hal. 32.

²¹ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hal. 140.

²² *Ibid.* hal. 3.

²³ Zaeni Asyahadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 17.

²⁴ H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2016), hal. 96.

Rekreasi dan jaminan hari tua. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk membayar pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya yaitu harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya atau dengan kata lain pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.²⁵

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilemma bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.²⁶ Salah satu faktor yang menyebabkan kenaikan upah masih pada level minimum dan belum menyentuh upah yang layak, hasil survey yang dilakukan Dewan Pengupahan parsial, manipulatif, tidak partisipatif dan *unprocedural*. Di samping itu, penetapan upah minimum hanya mendengarkan pandangan pengusaha dengan mengabaikan kepentingan buruh.²⁷

Sebelumnya marilah kita lihat beberapa pengertian tentang upah yang berkembang menjadi konsep dan acuan Teori Pengupahan. Menurut Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, PP No. 78 Tahun 2015, LN No. 237 Tahun 2015, TLN No. 5747 menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Selanjutnya menurut Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, ULI No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁸ Adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia dibawah perintah orang lain.²⁹

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang

²⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004), hal. 115.

²⁶ Aloysius Uwiyono, *et., al. Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hal. 105.

²⁷ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Jawa Timur: Penerbit Setara Press, 2016), hal. 102.

²⁸ *Ibid.* hal. 106.

²⁹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2017), hal. 64.

layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja. Maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.³⁰

Pandangan pekerja terhadap upah yang mereka terima akan menyangkut beberapa aspek kebutuhan. Dalam banyak kasus, pekerja lebih mementingkan aspek keinginan mereka. Karena padadarnya, gaji tidak akan pernah cukup untuk memenuhi semua keinginan. Upah akan cukup untuk memenuhi kebutuhan saja.³¹ Pekerja di dalam melihat upah akan sejalan dengan kebutuhan mereka. Kebutuhan akan berkembang sejalan dengan masa kerja dan keadaan pribadi dari pekerja itu sendiri. Masa kerja bagi seorang pekerja sering mereka anggap sebagai pengabdian. Pekerja merasa telah lama mengabdikan oleh karena itu pekerja juga akan meminta bentuk penghargaan dari perusahaan atas pengabdianannya itu.³² Sedangkan pemerintah melihat aspek tenaga kerja hanya dari dua faktor yaitu tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dan yang kedua adalah gaji atau pendapatan dari tenaga kerja. Dua faktor ini sangat strategis sehingga perlu diperhatikan agar pemerintah dapat melaksanakan tanggung jawabnya seperti memberikan lapangan kerja dan gaji atau kesejahteraan untuk pekerja sesuai dengan amanat konstitusi.³³

2. Analisis Terhadap Dampak Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Apakah Telah Sesuai Dengan Ketentuan Yang Terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah hukum perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah Menara Jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279).³⁴

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Presiden Joko Widodo pada tanggal 23 Oktober 2015 telah menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam Peraturan Pemerintah disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerima atau pendapatan

³⁰ *Ibid.*

³¹ Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan Untuk Hubungan Industrial Dalam Praktik*, (Jakarta: Penerbit PPM. 2012), hal. 16.

³² *Ibid.* hal. 17.

³³ *Ibid.* hal. 24.

³⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hal. 2.

pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.³⁵

Sehubungan telah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan formula kenaikan upah minimum yang menyengsarakan kehidupan para kaum buruh dan rakyat Indonesia, maka dengan ini buruh dan rakyat Indonesia melakukan penolakan terhadap Peraturan pemerintah tersebut dengan lima alasan sebagai berikut:³⁶

1. Serikat pekerja tidak dilibatkan dalam kenaikan upah minimum Keterlibatan serikat pekerja dalam menentukan kenaikan upah merupakan sesuatu yang sangat prinsip. Diseluruh dunia, kenaikan upah selalu melibatkan serikat pekerja. Dengan menetapkan formula kenaikan upah sebatas inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi, maka pemerintahan Jokowi-Jusuf Kalla telah merampas hak serikat pekerja untuk terlibat dalam menentukan kenaikan upah minimum. Ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat. Sejak 1982 di zaman orde baru, serikat pekerja dilibatkan dalam survei pasar untuk menentukan nilai Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Baru kemudian berunding untuk menentukan besarnya upah minimum, yang salah satu acuannya adalah hasil survey yang dilakukan secara Bersama-sama. Hal ini tidak akan terjadi lagi apabila Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan diberlakukan, karena yang menetapkan besarnya inflasi dan pertumbuhan ekonomi adalah Pemerintah (Badan Pusat Statistik). Hematnya bahwa Peraturan Pemerintah Pengupahan merupakan kebijakan yang memiskinkan buruh dan pengancam demokrasi dalam hak kebebasan berserikat. Artinya Pemerintahan Jokowi-Jusuf Kalla lebih kejam dibandingkan dengan masa pemerintahan Orde Baru Soeharto. Pada masa Orde Baru, serikat pekerja dilibatkan dalam kenaikan upah minimum melalui mekanisme Tripartit (buruh-pengusaha-pemerintah).
2. Upah minimum di Indonesia masih lebih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di ASEAN
Upah minimum di Thailand 3,5 juta, bahkan di Filipina mencapai 4,2 juta, dan Cina 3,9 juta. Sementara itu, upah minimum rata-rata di Indonesia hanya berada dalam kisaran 2 juta. Di Jakarta saja, sebagai ibu kota negara, upahnya hanya 2,7 juta. Apabila kenaikan upah ditentukan hanya sebatas inflasi dan pertumbuhan ekonomi, maka setiap tahun penyesuaian upah di Indonesia hanya dalam kisaran 10 persen (bahkan bisa lebih kecil). Padahal harga kebutuhan pokok di Indonesia penuh dengan ketidakpastian.
3. Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan didalangi “pengusaha hitam” yang serakah dan rakus
Dalam paket ekonomi jilid satu sampai dengan tiga, Pengusaha sudah mendapatkan semua kemudahan yang mereka inginkan. Serikat pekerja pun mendukung langkah pemerintah untuk melindungi dunia usaha dengan penurunan tarif listrik untuk industri, gas untuk industri dan memberikan bantuan/kemudahan bagi pengusaha yang tidak melakukan PHK terhadap pekerja. Tetapi dalam paket ekonomi jilid keempat, yang diterima kaum pekerja seperti susu dibalas air tuba. Kenaikan upah dibatasinya sebatas inflasi dan pertumbuhan ekonomi, dan bisa dipastikan nilainya akan sangat kecil sekali. Dengan kata lain, pemerintah telah membuat kebijakan yang berorientasi terhadap upah murah. Kebijakan seperti ini

³⁵ “Inilah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan”, <https://setkab.EO.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan/>, diakses 12 Mei 2019.

³⁶ *Ibid.*

curang dan tidak adil bagi buruh.

4. Formula kenaikan upah minimum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan bertentangan dengan konstitusi Bahwa berdasarkan UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28D ayat 2 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal yang sama juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 memuat bahwa formula kenaikan upah minimum ditetapkan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, hal ini mengakibatkan:

- a. Penetapan upah minimum tidak lagi berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- b. Telah mereduksi kewenangan Gubernur serta peran Senkat Pekerja/Serikat Buruh dalam penetapan upah minimum.

Adapun instrumen untuk memenuhi hidup layak itu adalah KHL. Tetapi dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, KHL tidak lagi dipakai sebagai salah satu acuan untuk menetapkan kenaikan upah minimum. Memang, besarnya KHL akan ditinjau setiap lima tahun sekali. Tetapi karena kenaikan upah minimum sudah diikat hanya sebesar inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi, maka keberadaan KHL tidak akan berarti. Kebijakan seperti ini hanya akal-akalan.

B. Analisis Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Terhadap Jaminan Sosial Para Pekerja di Indonesia

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hak pekerja/buruh atas jaminan sosial muncul karena sudah merupakan kodrati bahwa manusia dalam kehidupannya selalu fana atau tidak abadi. Dalam kefanannya itu manusia sering kali dihadapi dengan kemalangan atau keberuntungan. Dengan demikian, lingkaran kehidupan manusia selalu dihadapkan pada dua hal yang positif dan negatif. Tetapi bagaimana dan kapan hal yang positif atau negatif itu datangnyalah inilah yang disebut dengan ketidakpastian.³⁷ Dalam berbagai kepustakaan ketidakpastian ini pada prinsipnya dapat digolongkan ke dalam dua jenis yaitu:³⁸

1) Ketidakpastian spekulatif

Dalam ketidakpastian spekulatif ini yang tidak pasti adalah hasilnya apakah menguntungkan atau tidak. Adapun penyebab dari hasil (yang menguntungkan atau tidak) itu adalah pasti. Kepastian penyebab ini timbul sejak yang bersangkutan mulai melakukannya.

- 2) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial.
- 3) Usaha-usaha yang berupa pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial.
- 4) Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan ini tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial.

³⁷ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal. 141-142.

³⁸ *Ibid.* hal. 143-144.

Keempat kegiatan usaha utama tersebut. kemudtan oleh beliau diaplikasikan dalam berbagai sistem jaminan sosial sebagai berikut:³⁹

- 1) Pencegahan dan penanggulangan.
- 2) Pelayanan dan tunjangan.
- 3) Bantuan sosial dan asuransi sosial.
- 4) Asuransi komersial dan asuransi sosial.
- 5) Peranggaraan dan pendanaan.

Pemberian jaminan kepada karyawan/pekerja, juga perlu mendapat perhatian serius dari kedua belah pihak yang terkait, baik perusahaan/pengusaha maupun karyawan/pekerja sendiri. Artinya, masing-masing pihak harus berangkat dari peraturan pemerintah atau peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama, yang mengatur tentang mekanisme tersebut.⁴⁰ Jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Semakin tinggi tingkatan manajemen pada posisi pekerjaan seseorang, lebih mengarah pada pekerjaan yang bersifat administratif sesuai dengan unsur kepemimpinannya.⁴¹ Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

2. Analisis Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Terhadap Jaminan Sosial Para Pekerja di Indonesia

Menjadi kewajiban negara untuk memberikan pengakuan jaminan hak berserikat buruh, melalui mekanisme peraturan perundang-undangan yang memberikan suasana kondusif bagi terciptanya hak membentuk serikat buruh dan hak berunding.⁴² Bagi masyarakat tradisional Indonesia, praktik penyelenggaraan jaminan sosial sudah berlangsung sejak dahulu kala. Pranata sosial yang turun temurun dari nenek moyang dengan dilandasi ajaran agama yang dianut telah melanggengkan tradisi dalam tata pergaulan masyarakat yang bernuansa tolong-menolong antara sesama anggota masyarakat, dimana yang kaya membantu yang miskin atau yang berada dalam kesusahan. Bantuan-bantuan tersebut ada yang merupakan kewajiban dan ada yang merupakan anjuran. Bagi orang yang mempunyai kekayaan berupa uang dan harta benda yang telah mencapai suatu jumlah tertentu diwajibkan menyisihkan atau mengeluarkan sebagian dari harta tersebut sebagai wakaf untuk orang miskin dan bagi yang belum. dianjurkan menyisihkan sebagai sedekah. Kelompok orang-orang yang berhak menerima wakaf tersebut diatas terdiri atas beberapa urutan prioritas, dimana yang satu lebih didahulukan dari kelompok yang lain. Selain itu bantuan-bantuan yang diberikan kepada orang miskin atau dalam kesusahan itu misalnya, fitrah pada hari lebaran, bantuan yang diberikan kepada orang yang sakit, kematian anggota keluarga atau mendapat musibah. Namun dari setiap macam program bantuan tersebut dapat dikatakan masih merupakan usaha yang bersifat pribadi dan lebih banyak ditujukan kepada keluarga dekat terlebih dahulu.⁴³

Demikian juga halnya, pada beberapa negara di Eropa pada awalabad ke 19, usaha penanggulangan kemiskinan adalah usaha pribadi seperti pemberian perlindungan berupa

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Yogyakarta: PT. Buku Kita, 2007), hal. 101.

⁴¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2017), hal. 224.

⁴² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafat, Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia* (Jawa Timur: Penerbit Setara Press, 2018), hal. 196-197.

⁴³ Aloysius Uwiyono, et al. *Op.Cit.* hal. 110-111.

zakat dan sedekah oleh Yayasan Keagamaan, Serikat Pekerja kepada anggota-anggotanya serta keluarga dekat pada saat mengalami kesusahan. Beberapa negara Eropa lainnya usaha penanggulangan kemiskinan dilakukan dengan mengembangkan sistem Undang-Undang Kemiskinan (*PoorLaw*). *Poor Law* dikeluarkan dengan maksud untuk meredam terjadinya keresahan sosial akibat rendahnya upah yang diterima pekerja. Bantuan itu diberikan hanya kepada orang-orang yang benar miskin dan tidak mempunyai sumber penghidupan yang lain, dari keluarga dekat misalnya. Undang-undang tersebut ternyata tidak efektif karena terlalu merendahkan martabat orang yang menerima bantuan, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada orang yang senang hatinya menerima bantuan karena dianggap hina-hina dan tidak mempunyai hak sipil. Namun, ada suatu hal yang penting dari keberadaan Undang-Undang Kemiskinan itu, yaitu penegasan suatu prinsip bahwa usaha penanggulangan kemiskinan adalah merupakan kewajiban publik sehingga karena itu pemakaian uang negara adalah merupakan hal yang wajar. Terjadinya mobilisasi pekerja pertaniandari desa-desa pada masa revolusi industri menuju sentra-sentra industri telah menyebabkan timbulnya kelas baru dalam masyarakatkota di Eropa. Ciri khas dari kelas baru yang terdiri dari pekerja-pekerja pabrik ini, ialah kehidupan yang sangat rentan karena sama sekali tergantung kepada pembayaran upah secara *regular*. Ini artinya mereka akan dengan cepat jatuh melarat apabila pembayaran upahnya terhenti karena sebab-sebab tertentu misalnya karena sakit, kecelakaan, ketuaan atau pemutusan hubungan kerja.⁴⁴

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada kelas pekerjakota dari kemelaratan tersebut dilakukan beberapa cara :⁴⁵

- 1) Fasilitas tabungan bank yang disponsori oleh pemerintah.
- 2) Usaha mewajibkan pengusaha untuk merawat pekerja yang sakit atau kecelakaan.
- 3) Membentuk masyarakat tolong menolong yang diorganisasikan untuk memberikan bantuan uang dalam keadaan sakit atau hari tua.
- 4) Mengusahakan asuransi yang mengembangkan program tunjangan kematian dan penguburan.

Kalau kita mengakomodasi program jaminan sosial di duniainternasional maka pengertian jaminan sosial akan mencakup ruanglingkup yang cukup luas, yaitu meliputi setiap usaha dalam bidang kesejahteraan sosial yang dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia.. Namun setiap negara di dunia berbeda satu samalain, karena setiap negara membatasi program jaminan sosialnya sesuai dengan kebutuhan serta situasi dan kondisi masing-masing negara. Pada dasarnya dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakatdari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, ketuaan, kematian, dan lain lain. Perlindungan itu diberikan kepada anggota-anggota masyarakat melalui program-program tertentu misalnya penggantian biaya perawatan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan keluarga dan lain lain.⁴⁶

Istilah jaminan sosial adalah terjemahan dari istilah asing *socialsecurity*. Istilah *social security* dipakai secara resmi pertama kali pada judul undang-undang Amerika Serikat (*The Social Security Actof 1935*), undang-undang mana memulai program jaminan sosial terbatas hanya pada risiko ketuaan, kematian, ketidakmampuan dan pengangguran. Istilah itu muncul lagi kemudian di dalam sebuah undang-undang di New Zealand pada tahun 1938 yang mempunyai

⁴⁴ *Ibid.* hal. 111-112.

⁴⁵ *Ibid.* hal. 112.

⁴⁶ *Ibid.*

program tunjangan jaminan sosial yang baru. Pada tahun 1941 istilah itu dipakai lagi dalam dokumen perang yang kita kenal sebagai *Atlantic Charter* dan kemudian ILO segera mengutip istilah tersebut karena terkesan akan nilainya yang ringkas serta mengekspresikan aspirasi yang dalam dan luas meliputi masyarakat di seluruh dunia.⁴⁷

1) Sistem Asuransi Sosial

Sistem asuransi sosial yang luas seperti yang berlaku sekarang ini mula-mula diciptakan oleh pemerintah pusat negara Jerman dibawah Kanselir Bismark antara 1883-1889. Sungguhpun demikian, pemerintahan lokal di Jerman pada tahun 1950 telah lebih dahulu menyelenggarakan dana sakit yang wajib diikuti para pekerja. Asuransi kecelakaan kerja dilaksanakan oleh organisasi pengusaha, diadakan pada tahun 1884. Asuransi cacat dan usia lanjut diadakan pada tahun 1889 yang dikelola oleh pemerintah lokal.⁴⁸ Walaupun setiap negara berbeda sistem jaminan sosialnya namun unsur pokok dan asuransi sosial adalah sebagai berikut:⁴⁹

- a) Asuransi sosial didanai oleh iuran yang dibayar oleh pengusaha dan pekerja sedangkan partisipasi negara adalah bersifat pelengkap yang dibayarkan dari anggaran negara.
- b) Partisipasi pekerja dan pengusaha adalah merupakan kewajiban dengan beberapa pengecualian.
- c) Iuran dari peserta diakumulasikan dalam suatu dana khusus dan dipakai untuk pembayaran tunjangan.

Kelebihan dana yang tidak dipakai untuk pembayaran tunjangan diinvestasikan untuk mendapat tambahan pendapatan. Hak setiap orang untuk mendapatkan tunjangan ditentukan oleh dokumen pembayaran iuran. Besarnya iuran tunjangan ditentukan oleh dokumen pembayaran iuran. Besarnya iuran tunjangan yang akan dibayarkan senantiasa sesuai dengan keadaan dan pendapatan kerja. Asuransi kecelakaan kerja pada umumnya didanai oleh pengusaha dan dalam keadaan tertentu ada kemungkinan mendapat bantuan dari keuangan negara.⁵⁰

2) Sistem Bantuan Sosial

Beberapa negara terutama Skandinavia memulai sistem jaminan sosialnya dengan program yang dinamakan bantuan sosial yang didanai lebih banyak dari anggaran negara dari pada iuran-iuran peserta. Orang-orang yang dilindungi dengan program ini adalah orang tua, orang sakit, cacat, mendapat kecelakaan, pengangguran secara berturut-turut. Bantuan sosial diberikan misalnya dalam hal bencana alam, penyandang berbagai ketunaan, yatim piatu, jompo, anak jalanan dan lain lain. Namun tidak setiap anggota kelompok itu yang akan mendapat bantuan, tetapi hanya mereka yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya saja. Pemberian pelayanan medis secara cuma-cuma termasuk dalam pengertian bantuan sosial.⁵¹

3) Sistem Dana Cadangan

Beberapa negara yang telah menyelenggarakan program jaminan sosial secara komprehensif, yang menginginkan kesederhanaan administrasi mendirikan dana cadangan negara dengan sistem tabungan wajib. Pekerja dan pengusaha membayar sejumlah iuran secara teratur kepada satu pusat dana. Dana yang terkumpul dibukukan pada satu rekening tersendiri pada suatu bank dan bunganya selalu

⁴⁷ *Ibid.* hal. 113.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Ibid.* hal. 114-115.

⁵¹ *Ibid.* hal. 116.

- ditambahkan untuk memperkuat dana⁵²
- 4) Sistem Kewajiban Pengusaha
Sistem kewajiban pengusaha baru muncul pada akhir abad ke-19 dan semata-mata ditujukan kepada resiko kecelakaan kerja. Prinsipnya adalah meletakkan tanggung jawab hukum kepada pengusaha untuk memberikan kompensasi dan perawatan medis dalam hal pekerja ditimpa kecelakaan.⁵³
 - 5) Sistem Kepesertaan Universal
Dalam sistem ini, pesertanya adalah seluruh penduduk suatu negara. Pembiayaan program ini berasal dari pendapatan negara. Di negara-negara maju pemerintah menyelenggarakan program asuransi sosial yang diharapkan dapat memberikan tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan serta bantuan untuk tambahan penghasilan bagi tiap penduduk.⁵⁴
 - 6) Sistem Pelayanan Sosial
Antara jaminan sosial dan pelayanan sosial, berkembang secara bersamaan. Pelayanan sosial misalnya pelayanan kesehatan, upaya preventif dalam bidang kesehatan atau pencegahan kecelakaan, rehabilitasi orang yang terluka, pemberian fasilitas bagi orang yang cacat atau orang tua dan pelayanan klinik keluarga berencana.⁵⁵
 - 7) Jaminan Sosial sebagai Hak Asasi
Organisasi perburuhan internasional, sebagai *special agency* dari Perserikatan Bangsa-Bangsa, telah memainkan peranan yang penting dalam perkembangan jaminan sosial. Terutama dalam perumusan kebijaksanaan serta program perbaikan terhadap syarat-syarat kerja dan syarat-syarat kehidupan. Salah satu cara yang mendasar ialah merancang konvensi perburuhan internasional yang dilakukan oleh *secretariat jenderal* melalui diskusi dan studi yang luas serta pengawasan terhadap pelaksanaannya diseluruh dunia. Tiap negara dihimbau untuk memerhatikan putusan yang telah diambil oleh Konvensi Perburuhan Internasional dengan mewujudkan dalam perundang-undangan.⁵⁶
 - 8) Jaminan Sosial di Indonesia
Penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia secara garis besar diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini merupakan payung bagi pelaksanaan Jaminan Sosial di Indonesia, dalam Pasal 5 ayat (2) disebutkan bahwa ada 4 penyelenggara Asuransi Sosial diperbolehkan beroperasi yang pelayanannya meliputi beberapa kelompok masyarakat yang masing-masing diatur oleh peraturan perundang-undangan.⁵⁷

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, saya menyimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah melanggar ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa hal melanggar ketentuan yang ada didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁵² *Ibid.*

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.* hal. 117.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.* hal. 117-118.

⁵⁷ *Ibid.* hal. 118.

Ketenagakerjaan yang merupakan peraturan perundang-undangan dengan derajat tertinggi, jauh lebih tinggi dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilemma bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada. Dengan adanya berbagai jaminan sosial untuk para pekerja/buruh dan dengan payung hukum yang telah tersedia, hal tersebut dapat memudahkan para pekerja/buruh dalam menjalani pekerjaannya atau dalam menjalani hidupnya.

B. Saran

Seharusnya pemerintah pada saat memutuskan bahwa akan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, seharusnya memeriksa terlebih dahulu peraturan yang jauh lebih tinggi atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan pengupahan sehingga tidak terjadi benturan kepentingan. Upah minimum yang berlaku di Indonesia sangat rendah dibanding negara-negara tetangga, saya harap Indonesia seharusnya mencontoh negara tetangga tersebut dalam menetapkan upah minimum, karena setiap tanggal 1 Mei hal yang terus dituntut oleh para pekerja/buruh adalah mengenai upah minimum. Jaminan sosial di Indonesia bisa dibidang sistemnya jauh lebih terstruktur rapih dan mempunyai payung hukum sendiri-sendiri. Seharusnya hal mengenai pengupahan juga diatur dalam sebuah undang-undang yang secara khusus mengatur mengenai upah dan juga harus dipastikan undang-undang tersebut tidak melanggar peraturan yang ada disekitarnya dan peraturan yang jauh lebih tinggi dari undang-undang tersebut.

Daftar Pustaka

Artikel

- Aqsa, Alghiffari. *et.al.* 2017, "Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta 2017 Redupnya Api Reformasi" *Lembaga Bantuan Hukum Jakarta*,(2017).
- Ibrahim, H. Zulkarnain. 2015, "Hakekat Hukum Pengupahan Dalam Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Pekerja", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum Universitas Diponegoro* Jilid 44 No.4, (Oktober 2015).
- Nurdini, Aad Rusyad. 2018, "Kajian Peraturan Perlindungan Konsumen di Sektor Perbankan", *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Tahun Ke-48, No. 2, 19 April 2018.
- Yetniwati, 2017, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *Jurnal Mimbar Hukum* Vol. 29 Nomor 1 Februari 2017.
- Wiryawan, I Wayan Gde. 2016, "Dilematika Kebijakan Upah Minimum Dalam Pengupahan di Indonesia," *Jurnal Advokasi Universitas Mahasaraswati Denpasar* Tahun 2016.

Buku

- Agus, Dede. *Hukum Ketenagakerjaan*. Serang : Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2012.
- Amiruddin dan H.Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Rajawali Pers,

2016.

- Asikin, H. Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PTRajaGraf indo ,2016.
- Asyahadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- Asyahadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Bachrun, Saifuddin. *Desain Pengupahan Untuk Hubungan Industrial Dalam Praktik*. Jakarta; Penerbit PPM. 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2017.
- Dewata, Mukti Fajar Nur dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010.
- Fahrojih, Ikhwan./fuh/m *Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaman Konstitusional*. Jawa Timur: Penerbit Setara Press, 2016.
- Fuady, Munir. *Metode Riset Hukum: Pendekatan Teori dan Konsep*.Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Bandung: PTCitra Aditya Bakti ,2017.
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT RefikaAditama, 2017.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: PenerbitGhalia Indonesia, 2004.
- Tjiptoherijanto, Prijono. *Migrasi Internasional: Proses, Sistem dan Masalah Kebijakan dalam edisi M. Arif Nasution, Globalisasidan Migrasi Antar Negara*. Bandung: Kerjasama YayasanAdikarya 1KAPI dengan The Ford Foundation, 1999.
- Simanjuntak, D. Danny H.PHKdan *Pesangan Karyawan*. Yogyakarta: PT. Buku Kita, 2007.
- Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Suratman. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Indeks,2010.
- Suryandono, Widodo. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2017.
- Susanti, Dy ah Ochtorina dan A'an Efendi. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. 3. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2012.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan* Edisi Revisi Cet. 13. Jakarta: Djambatan 2003.
- Uwiyono, Aloysius. *et al. Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafat. Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*. Jawa Timur: Penerbit Setara Press, 2018.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

Internet

“5 Alasan Tolak PP Pengupahan (Penjelasan Lengkap),”<https://www.bantuanhukum.or.id/web/5-alasan-tolak-pp-pengupahan-penjelasan-lengkap/>.

“Inilah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentangP en g upa han”,
<https://setkab.go.id/inilah-peraturan-pemerintah-nomor-78-tahun-2015-tentang-pengupahan/>.

“Jaminan Hari Tua.” <http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-hari-tua> 24.

“Jaminan Kematian,” <http://www.iamsosindonesia.com/program/view/jaminan-kematian> 25.

“Jaminan Pensiun,” <http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-pensiun> 23.

Peraturan

Republik Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279.

Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan*, PPNo. 78 Tahun 2015, LN No. 237 Tahun 2015. TLN No. 5747.