**MEMAHAMI ATURAN UPAH SERTA PERLINDUNGAN BAGI TENAGA KERJA DI TINJAU DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN**

1Jarir Oktajab, 2Fahrul Saputra

1Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

2Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

*E-mail: 1jarirokta@gmail.com, 2 fahrulsaputra77@gmail.com*

**ABSTRAK**

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah juga tidak jarang menimbulkan masalah bagi tenaga kerja maupun pengusaha, saling ancam antara tenaga kerja dengan pengusaha terkait upah pun sudah seperti sudah menjadi hal yang lumrah terjadi, tenaga kerja ancam mogok kerja ketika permintaannya tidak dikabulkan oleh pengusaha, disisi lain pengusaha mengancam melakukan pengurangan upah atau bahkan PHK.Perselisihan pengusaha dengan tenaga kerja akibat upah ini bukan terjadi di perusahaan ternama saja, akan tetapi konflik tersebut juga bisa terjadi di perusahaan-perusahaan kecil, hanya saja kurang perhatian karena beragam kondisi, sebab, dan situasi.Upaya perlindungan bagi tenaga kerja telah menjadi tanggung jawab negara sesuai dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang 1945 yakni “Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” serta dalam Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang 1945 yakni “ Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Upah, Perlindungan Kerja

***ABSTRACT***

*Wages are all sorts of payments arising from contract work, regardless of the type of work and its nomination. While wages are not uncommon for both labor and labor, threatening each other with the same wages seems to be common, labor may appear to be common when demands are not granted by entrepreneurs, while at the same time threatening reductions in wages or even unemployment. Not only do business and Labour disputes resulting from wages take place in big business, but they may also be in small companies, only because of various conditions, causes, and circumstances. Protection for labor has been the responsibility of the state according to article 27 verse 2 of the 1945 law "to each citizen the right to a decent work and livelihood for humanity" and in section 28 d of section 2 of the 1945 constitution "to each one his work and to be rewarded and treated justly and in a working relationship."*

*Keywords : Employment, wages, Occupational Protection*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukan hasil yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai ataupun naturan.[[1]](#footnote-1)

Upah juga tidak jarang menimbulkan masalah bagi tenaga kerja maupun pengusaha, saling ancam antara tenaga kerja dengan pengusaha terkait upah pun sudah seperti sudah menjadi hal yang lumrah terjadi, tenaga kerja ancam mogok kerja ketika permintaannya tidak dikabulkan oleh pengusaha, disisi lain pengusaha mengancam melakukan pengurangan upah atau bahkan PHK. Perselisihan pengusaha dengan tenaga kerja akibat upah ini bukan terjadi di perusahaan ternama saja, akan tetapi konflik tersebut juga bisa terjadi di perusahaan-perusahaan kecil, hanya saja kurang perhatian karena beragam kondisi, sebab, dan situasi.

Upaya perlindungan bagi tenaga kerja telah menjadi tanggung jawab negara sesuai dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang 1945 yakni “Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” serta dalam Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang 1945 yakni “ Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

**PENDAHULUAN**

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah di uraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimanakah pengupahan, Regulasi sistem pengupahan, Serta perhitungan upah minimum dalam versi Pemerintah dan Buruh/ Tenaga kerja bagi Tenaga Kerja.
2. Bagaimanakah perlindungan tenaga kerja dan jenisnya serta permasalahan dalam pengupahan.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menggunakan metode penelitian normatif, yakni penelitian hukum yang dilakukan melalui cara meneliti bahan kepustakaan (data sekunder) yang berada dalam peraturan perundang-undangan dan ketentuan hukum pada objek penelitian. Penelitian ditempuh melalui cara meneliti bahan-bahan pustaka berupa peraturan perundang-undangan, artikel, jurnal, buku yang ditulis para ahli hukum yang berkaitan dengan judul penelitian.

**PEMBAHASAN**

**Definisi Pengupahan**

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.[[2]](#footnote-2) Upah menunjukan hasil yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai ataupun natura, atau dalam bentuk tunai naturan. Sistem pengupahan di indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah merupakan hak bagi 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 peratutan undang-undang, termasuk juga tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan[[3]](#footnote-3)

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam empat bentuk, yaitu gaji, tunjungan dalam natural (seperti beras,gula, dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *hukum capital,* yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangin potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut *take home pay[[4]](#footnote-4).*

Perbedaan tingkat upah terletak dari satu sektor ke sektor industri lainnya ataupun antar daerah. Perbedaan ini pada dasarnya disebabkan oleh satu atau lebih dari alasan berikut.

1. Pertama, karena pada dasarnya pasar kerja terdiri atas beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Pada satu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang berbeda. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi kerena perbedaan tingkat pendidikan, latihan, dan pengalaman.
2. Kedua, tingkat upah di setiap perusahaan berbeda menurut persentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya pekerja terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Misalnya pada perusahaan-perusahaan yang padat modal, seperti perusahaan minyak, pertambangan, dan industri berat.
3. Ketiga, perbedaan tingkat ,upah antara beberapa perusahaan dapat pula terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolut keuntungan, semakin tinggi nilai upah.
4. Keempat, perbedaan tingkat upah antarperusahaan dapat berbeda karena perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga. Perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Adapun pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama-sama berunding menentukan harga sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan tersebut lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah pada harga jual barang.
5. Kelima, tingkat upah dapat berbeda menurut besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemamfaatan *“economic of scale”* sehingga dapat menurunkan harga, dan mendominsai pasar.

**Regulasi sistem pengupahan**

Dalam undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang pengupahan bab VII bagian 2 pengupahan sebagai berikut[[5]](#footnote-5):

**Pasal 109**

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana di maksud pada ayat 1 pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan pekerja.
3. Perwujudan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak

**Pasal 112**

1. Ketentuan mengenai penghasilan yang layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat 1, ayat 2, dan ayat 6, serta pengaturan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.
2. Tata cara penetapan, jenis komponen, dan ketentuan mengenai besarnya upah minimum ditetapkan oleh Menteri.

**Pasal 113**

1. Upah di atas upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.
2. Dalam penetapan upah, pengusaha dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun untuk pekerjaan yang sama nilainya.

**Pasal 114**

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
   1. pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
   2. pekerja tidak masuk bekerja karena berhalangan
   3. pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap ampon;
   4. pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
   5. pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami pengusaha;
   6. pekerja melaksanakan hak istirahat dan cuti;
3. ketentuan mengenai ampong, tata cara, dan besarnya pembayaran upah pekerja karena berhalangan melakukan pekerjaan diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

**Pasal 115**

1. untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan oleh pemerintah, dibentuk dewan pengupahan tingkat nasional dan daerah.
2. Anggota dewan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 terdiri dari wakil pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi dan pakar.
3. Anggota dewan pengupahan tingkat nasional diangkat dan diberhentikan oleh presiden, sedangkan anggota dewan pengupahan tingkat daerah diangkat dan diberhentikan oleh menteri.
4. Tata cara pembentukan dan pengangkatan anggota, tugas dan tata kerja dewan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 diatur lebih lanjut oleh menteri.

**Perihitungan upah minumum dalam versi pemerintah dan buruh/tenaga kerja bagi tenaga kerja**

Peraturan Menteri Tenaga kerja No. 17 tahun 2005 terrdiri 46 komponen-komponen hidup layak, sekarang, terbit peraturan menteri No. 13 tahun 2012 terdiri 60 komponen. Adapun 60 komponen-komponen hidup layak yakni[[6]](#footnote-6):

1. Komponen makanan dan minuman

1. Beras

2. Gula pasir

3. Sayuran

4. Karbohidrat

5. Sumber protein

6. Susu bubuk

7. Kacang-kacangan

8. Minyak goreng

9. Buah-buahan

10.Teh atau kopi

11. Bumbu-bumbuan

1. Komponen sandang
2. Sendal jepit
3. Celana dalam
4. Handuk mandi
5. Perlengkapan ibadah
6. Celana pendek katun
7. Ikat pinggang kulit sistesis
8. Kaos oblong/ BH
9. Celana panjang/rok/pakaian muslim
10. Sepatu kulit sintesis
11. Sarung atau kain panjang
12. Perlengkapan pembersih sepatu
13. Kaos kaki katun,polyester,polos
14. Kemeja lengan pendek/blus setara katun
15. Komponen perumahan
16. Sewa kamar
17. Meja dan kursi
18. Sapu ijuk
19. Perlengkapan tidur
20. Dipan/tempat tidur
21. Seprei dan sarung bantal
22. Lemari pakaian kayu sedang
23. Air bersih
24. *Rice cooker*
25. Setrika
26. Cermin
27. Pisau dapur
28. Sabun cuci piring
29. Sabun cuci pakaian
30. Rak piring *portable*
31. Pisau dapur
32. Listrik 900 watt
33. Wajan aluminium
34. Panci aluminium
35. Cerek aliminium
36. Perlengkapan makan
37. Sedok masak
38. Ember plastik
39. Gayung plastik
40. Bola lampu 14 watt
41. Kopor dan perlengkapannya
42. Komponen pendidikan
43. Bacaan/radio
44. *Ballpoint*/pensil
45. Komponen kesehatan
46. Sisir
47. Deodoran
48. Potong rambut
49. Sarana kesehatan
50. Obat anti nyamuk
51. Komponen transportasi
52. Transportasi kerja
53. Komponen rekreasi dan tabungan
54. Rekreasi di daerah sekitar
55. Tabungan (dua persen dari nilai satu sampai dengan lima sembilan)

Tenaga kerja memiliki versi sendiri mengenai komponen KHL Penelitian dari lembaga akatiga menyimpulkan bahwa agar tenaga kerja dapat hidup layak, ada163 komponen yang harus diperhitungkan yakni:

1. Komponen Makanan dan Minuman
2. Beras
3. Tahu
4. Tempe
5. Bayam
6. Wortel
7. Brokoli
8. Pir
9. Apel
10. Pepaya
11. Pisang
12. Anggur
13. Ikan segar
14. Daging ayam
15. Daging sapi
16. Telur ayam
17. Kacang hijau
18. Kacang merah
19. Kacang tanah
20. Gula pasir
21. Susu bubuk putih
22. Minyak goreng
23. Kangkung
24. Kopi
25. Jeruk
26. Mie instan
27. Teh celup
28. Bumbu-bumbuan ( 15 persen dari total )
29. Komponen Sandang
30. BH
31. Rok
32. Kaos
33. Jaket
34. Peci
35. Mukena
36. Kerudung
37. Sajadah
38. Celana Panjang
39. *T-shirt*
40. Sarung
41. Sepatu
42. Ssandal Jepit
43. Handuk Mandi
44. Celana Pendek
45. Ikat Pinggang
46. Kaos Kaki
47. Dompet
48. Tas/ransel
49. Celana dalam Laki-laki
50. Celana dalam Perempuan
51. Bluss (atasan perempuan)
52. Kemeja Pria Lengan Pendek
53. Kaos dalam Laki-laki
54. Sandal Semipormal
55. Paket Seragam anak TK
56. Paket Seragam SD
57. Paket Seragam SMP
58. Paket Seragam SMU/SMA/SMK
59. Komponen Perumahan
60. Pel
61. Gayung
62. Sikat Cuci
63. Papan Cuci
64. Pengki
65. Sapu Rumah
66. Sapu Halaman
67. Lemari pakaian
68. Meja dan kursi Tamu
69. Meja dan Kursi Makan
70. Spons Cuci Piring
71. Piring Makan
72. Gelas Minum
73. Mangkuk
74. Sendok dan Garpu
75. Sendok Sayur
76. Sendok Nasi
77. *Magic Com*
78. Sendok Masak
79. Kompor Gas
80. Minyak Tanah
81. Gas Tabung Besar
82. Gas Tabung Kecil
83. Kompor Minyak Tanah
84. Minyak Tanah
85. Wajan Aluminium
86. Panci Aluminium
87. Cerek Aluminium
88. Pajak Bumi dan Bangunan
89. Tempat Tidur no.3 Polos
90. Tempat tidur no.2 Polos
91. Seprei dan Sarung Tangan
92. Kasur dan Bantal Busa
93. Cicilan Rumah Tipe 27/72
94. Tempat Sampah
95. Pisau
96. Termos
97. Gunting
98. Setrika
99. Gorden
100. Payung
101. Jas Pujan
102. Radio
103. Televisi
104. Air Bersih
105. Sabun Cuci Piring
106. Sabun Cuci Pakaian
107. Jam Dinding
108. Rak Piring Kecil
109. Rak Piring Besar
110. Ember Plastik
111. Bola Lampu Neon
112. Bola Lampu Pijar
113. Rekening Listrik
114. Komponen Pendidikan
115. Koran
116. Buku Tulis
117. Buku Gambar
118. *Ballpoin*
119. Pensil 2B
120. Bacaan atau Radio
121. Paket buku TK
122. Paket buku SD dan LKS
123. Paket buku SMP dan LKS
124. Paket buku SMA/SMU/SMK dan LKS
125. Komponen Kesehatan
126. Kapas
127. Bedak
128. Sisir
129. Sampo
130. Pasta Gigi
131. Sikat Gigi
132. Sabun Mandi
133. Pembalut
134. Lipstik
135. Alat Cukur
136. Potong Rambut
137. Cotton Bud
138. Obat anti Nyamuk Cair
139. Obat-obatan P3K
140. Minyak Kayu Putih
141. Alat Kontrasepsi
142. Sabun Pembersih Muka
143. Pembersih Muka
144. Hand and Body Lotion
145. Biaya ke Dokter Plus Obat
146. Gunting Kuku
147. Deodoran
148. Komponen Transportasi
149. BBM
150. Ongkos Angkutan Kota
151. Pajak Kendaraan Bermotor
152. Kredit Motor dan Perawatan
153. Transportasi anak TK
154. Transportasi anak SD
155. Transportasi anak SMP
156. Transportasi anak SMA/SMU/SMK
157. Komponen aneka Kebutuhan
158. Handphone
159. Bayar Pajak
160. Pulsa Telepon
161. Iuran Kampung
162. Iuran Serikat Buruh
163. Sumbangan/Kondangan
164. Uang saku anak TK
165. Uang saku anak SD
166. Uang saku anak SMP
167. Uang saku anak SMA/SMK/SMU
168. Komponen Rekreasi dan Tabungan
169. Asuransi
170. Rekreasi
171. Tabungan ( 10 persen total )

**Perlindungan tenaga kerja**

Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaidah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu negara dan cara menjalankannya menurut (Agus pramono, 2011:393) perlindungan Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.

Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (normanorma, kaidah, recht).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut[[7]](#footnote-7):

1. Perlindungan pekerja/ buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan; Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
3. Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

**Jenis-jenis perlindungan kerja**

Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:[[8]](#footnote-8)

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai mana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga supaya tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup untuk melengkapi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

**Perlindungan sosial**

Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan diatas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh “semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan “pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat “memaksa”, bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan “hukum umum” (publiek-rechtelijk) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan bebarapa alasan berikut[[9]](#footnote-9):

1. Aturan-aturan yang memuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
2. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-hak sendiri.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja. yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No. 13 Tahun 2003.

**Perlindungan teknis**

Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahaya yang dikerjakan.Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah[[10]](#footnote-10).

1. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
2. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja didalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
3. Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

Selain perlindungan tenaga kerja diatas, terdapat norma perlindungan lain terhadap pekerja yaitu:

1. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.
2. Norma Kesehatan Kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja dan penetapan standar kesehatan kerja.
3. Norma Kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
4. Norma Kecelakaan Kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

**Perlindungan ekonomis atau jaminan sosial**

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara, indonesia seperti halnya berbagai negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security,* yaitu jaminan sosial yang di danai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

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

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang No. 3 tahun 1992 yng merupakan hak setiap tenaga kerja sekaligus merupakan kewajiban para majikan.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja bertujuan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja bertujuan antara lain[[11]](#footnote-11) :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
2. Merupakn penghargaan kepda tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko, seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan lainya.

Perlindugan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan penanda tanganan kontrak kerja selama satu tahun, di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenal dengan istilah perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT). Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 59 Ayat 1 dibagi tiga jenis PKWT diantaranya[[12]](#footnote-12) :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
3. Pekerjaan musiman atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perjanjian.

Mengenai mekanisme PKWT tersebut kemudian diatur dalam pasal 59 ayat 2, 3, dan 4, yaitu sebagai berikut.

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk perkerjaan yang bersifat tetap.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat di perpanjang atau di perbaharui.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

**Permasalahan dalam pengupahan**

Ada beberapa permasalahan menyangkut pengupahan tenaga kerja[[13]](#footnote-13).

1. Pertama dalam bidang pengupahan dan karyawan pada umumnya pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha , upah dapat dipandang menjadi beban kerena semakin besar upah yang dibayarkan pada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Pada pihak lainnya, karyawan dan keluarganya biasanya menggap upah hanya sebagai yang diterima dalam bentuk uang.
2. Keduaberhubungan dengan keragaman sistem pengupahan. Proporsi sebagai upah dalam bentuk naturan dan *fringe benefit* cukup besar, dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Oleh karena itu, sering terjadi kesulitan di dalam perumusan kebijakan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan,upah minimum, upah lembur, dan lain-lain.
3. Ketiga adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Rendahnya tingkat upah ini disebabkan tingkat kemampuan manajemen yang rendah sehingga menimbulkan berbagai macam pemborosan dana, sumber dan waktu. Selain itu, rendahnya tingkat upah dikarenakan rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan rendah, sehingga pengusaha memberikan imbalan dalam bentuk yang rendah juga.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya suatu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah-provinsi atau kabupaten /kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/ kota, maupun secara nasional. Kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sudah ditetapkan bagaimana cara untuk menetapkan upah minimum yang sesuai dengan kehidupan yang layak, dengan tetap memperhatikan pada produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi hal-hal berikut:

1. Upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah kabupaten/kota atau provinsi
2. Upah minimum ditetapkan berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota atau provinsi

Upah minimum yang sudah ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah provinsi, dan bupati/ walikota untuk wilayah kabupaten/kota, harus ditaati oleh pengusaha dan pengusaha dilarang membayarkan upah kepada pekerja lebih rendah dari pada upah minimum yang telah di tetapkan untuk tiap-tiap wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

**PENUTUP**

Pasal 1 angka 30 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah merupakan hak bagi 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 undang-undang, termasuk juga tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Regulasi sistem pengupahan termuat didalam Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang pengupahan bab VII bagian 2 dalam pasal 109, 112, 113, 114, dan 115.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut: Perlindungan pekerja/ buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan; Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlindungan sosial/Kesehatan kerja, merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai mana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis/Keselamatan kerja, merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga supaya tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
3. Perlindungan ekonomis/ Jaminan sosial, merupakan jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup untuk melengkapi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya suatu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah-provinsi atau kabupaten /kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/ kota, maupun secara nasional. Kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Noval, D. S. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cinta Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan.* Bandung.

R, J. B. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan .* Bandung: Pustaka Setia.

Zaeni Asyhadie . (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja .* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

**Jurnal**

Dwi Cahyono. (2017). Sistem Pengupahan Di Indonesia . *Economic Junal Dan Hukum Islam*, 147-149.

Merisa Beatriex Utami Item. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003. *Lex Privatum* , 66-67.

Sami'an . (2019). Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Sebagai Wujud Kepastian Hukum . *Majalah Ilmiah* , Vol 17.

1. R. Joni Bambang S.,S.H.,M.M. *Hukum Ketenagakerjaan* -Cet 1,- Bandung : Pusaka setia,2013, hal 159 [↑](#footnote-ref-1)
2. *Ibid* [↑](#footnote-ref-2)
3. Dr. Sayid Mohammad Rifqi Noval, S.H.,M.H.*hukum ketenagakerjaan “hakikat cita keadilan dalam sistem ketenagakerjaan -*Bandung 2017 hal 114-115 [↑](#footnote-ref-3)
4. R. Joni Bambang S.,S.H.,M.M. *Hukum Ketenagakerjaan* -Cet 1,- Bandung : Pusaka setia,2013, hal 160 [↑](#footnote-ref-4)
5. Dwi Cahyono *Economic: jurnal ekonomi dan hukum islam* Vol.8,.[http://repository.unitomo.ac.id](http://repository.unitomo.ac.id/693/1/jurnal-sistem-pengupahan-jadi-satu.pdf) [↑](#footnote-ref-5)
6. R. Joni Bambang S.,S.H.,M.M. *Hukum Ketenagakerjaan* -Cet 1,- Bandung : Pusaka setia,2013, hal 248 [↑](#footnote-ref-6)
7. Sami’an *Pelaksaan perlindungan tenaga kerja sebagai wujud kepastian hukum* majalah ilmiah solusi Vol. 17,No. 4 oktober 2019 https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/1780 [↑](#footnote-ref-7)
8. Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja),* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 78. [↑](#footnote-ref-8)
9. *Merisa Beatriex Uthami Item perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 lex privatum Vol. V/ No. 1/ Jan-feb/ 2017 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/download/15113/14676* [↑](#footnote-ref-9)
10. *Ibid*  [↑](#footnote-ref-10)
11. R. Joni Bambang S.,S.H.,M.M. *Hukum Ketenagakerjaan* -Cet 1,- Bandung : Pusaka setia,2013, hal 269 [↑](#footnote-ref-11)
12. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 *tentang ketenaga kerjaan dan peraturan pelakasanaan dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.* [↑](#footnote-ref-12)
13. R. Joni Bambang S.,S.H.,M.M. *Hukum Ketenagakerjaan* -Cet 1,- Bandung : Pusaka setia,2013, hal 231 [↑](#footnote-ref-13)