

**IMPLEMENTASI DAN PERAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN
UPAH MINIMUM PEKERJA ALIH DAYA PERGURUAN TINGGI**

SKRIPSI



Oleh:
ARI WIJAYANTO
14410452

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2020

**IMPLEMENTASI DAN PERAN PEMERINTAH DALAM PELAKSANAAN UPAH
MINIMUM PADA PEKERJA ALIH DAYA PERGURUAN TINGGI
SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) Pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta**



**Oleh:
ARI WIJAYANTO
No. Mahasiswa: 14410452**

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2020



IMPLEMENTASI DAN PERAN PEMERINTAH DALAM PENEGAKAN UPAH MINIMUM PEKERJA ALIH DAYA DI PERGURUAN TINGGI

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendadaran pada tanggal 15 Maret 2021

Yogyakarta, 29 Mei 2021
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Suparman Marzuki, Dr., S.H., M.Si.



IMPLEMENTASI DAN PERAN PEMERINTAH DALAM PENEGAKAN UPAH MINIMUM PEKERJA ALIH DAYA DI PERGURUAN TINGGI

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 15 Maret 2021 dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 29 Mei 2021

Tim Penguji

1. Ketua : Mahrus Ali, Dr., S.H., M.H.
2. Anggota : Ari Wibowo, S.H.I., S.H., M.H.
3. Anggota : Syarif Nurhidayat, S.H., M.H.

Tanda Tangan



Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Abdul Jamil, S.H., M.H.

NIK. 904100102

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Rahmatan Lil ‘Alamin

There is no final victory, as there is no final defeat

There is just the same battle

To be fought, over and over again

So toughen up, Bloody toughen up.



Tulisan ini Dipersembahkan Kepada

Kelas Pekerja dan Kaum Mustadh'afin di Segala Sektor Ekonomi

SURAT PERNYATAAN

**ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Bismillahirrahmannirahim

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Ari Wijayanto
NIM : 14410452

Adalah benar-benar mahasiswa fakultas hukum universitas islam Indonesia Yogyakarta yang melakukan penulisan karya tulis ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan Judul:

Implementasi dan Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan Upah Minimum pada Pekerja Alih Daya di Perguruan Tinggi

Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan penuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya ilmiah dengan ketentuan yang berlaku.
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dikategorikan sebagai melakukan perbuatan "*Penjiplakan karya ilmiah plagiat*".
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Fakultas Hukum dan Perpustakaan dilingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya secara wajar dan tanpa unsur komersial.

Selanjutnya berkaitan dengan hal diatas (terutama pernyataan 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya, di depan 'majelis' atau 'tim' Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan Fakultas, apabila ada tanda-tanda plagiat disinyalir ada terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 3 Februari 2021

Yang membuat Pernyataan

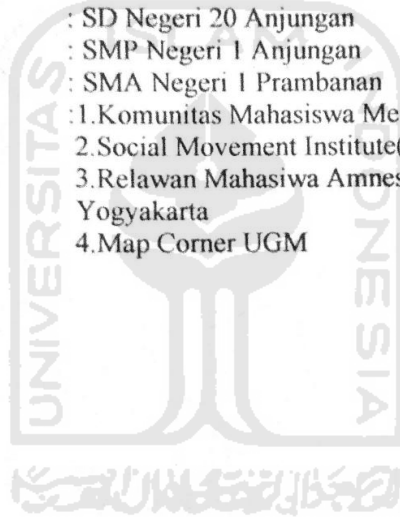


Ari Wijayanto

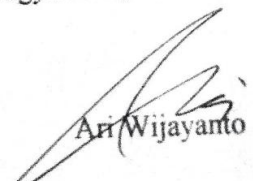
Scanned by TapScanner

CURRICULUM VITAE

1. Nama : Ari Wijayanto
2. Tempat Lahir : Anjungan
3. Tanggal Lahir : 13 Maret 1997
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Terakhir : RT 5/RW21 Jebresan, Kalitirto, Berbah, Sleman
7. Alamat Asal : RT 1/RW1 Kecurit, Toho, Mempawah, Kalimantan Barat
8. Identitas Orang Tua
 - a. Nama Ayah : Saronto
 - Pekerjaan. : Pensiunan PNS
 - b. Nama Ibu : Nur Widyawati
 - Pekerjaan : Pensiunan PNS
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 20 Anjungan
 - b. SMP : SMP Negeri 1 Anjungan
 - c. SMA : SMA Negeri 1 Prambanan
10. Organisasi
 1. Komunitas Mahasiswa Merdeka
 2. Social Movement Institute (SMI)
 3. Relawan Mahasiswa Amnesti Internasional Indonesia
Yogyakarta
 4. Map Corner UGM



Yogyakarta, 3 Februari 2021


Ari Wijayanto

Scanned by TapScanner

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh *Alhamdulillah* *rabbi'l'amin*, segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Tuhan yang menguasai langit dan bumi serta segala apapun di dalamnya termasuk jiwa-jiwa manusia. Sholawat serta salam tidak lupa saya haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberi keteladanan pada umat manusia untuk selalu menjunjung tinggi kebenaran dan menegakkan prinsip keadilan. Sebagai seorang mahasiswa sarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, saya dituntut untuk menyelesaikan segala tugas akademik sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Hukum. Salah satu syarat tersebut adalah tugas penulisan skripsi dengan judul **“Implementasi dan Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Pekerja Alih Daya di Perguruan Tinggi”** yang telah saya selesaikan dengan kemampuan maksimal yang saya miliki. Saya menyadari bahwa semua itu tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesempatan, kesehatan, dan iman kepada saya sehingga di dalam keterbatasan saya sebagai manusia, saya bisa menyelesaikan tugas-tugas di perkuliahan.
2. Abdul Jamil selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Hukum UII Yogyakarta.

Bang Parman selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir, yang telah berkenan memberikan bimbingan dengan penuh tanggung jawab dan pengarahan yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

3. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, yang telah mengajarkan ilmu-ilmunya agar dapat diterapkan oleh semua mahasiswa tanpa mengabaikan nilai-nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Serta kepada seluruh karyawan di Fakultas Hukum yang telah melayani saya dengan baik. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.
4. Orang tua saya (Saronto dan Nur Widyawati) yang selalu mendoakan kebaikan kepada saya dengan ikhlas serta telah membiayai pendidikan saya. Orang tuaku tercinta, kalian adalah orang tua terbaik. Terima kasih atas segalanya saya tidak mampu membalas jasa-jasa kalian, kecuali berdoa semoga Allah SWT selalu melindungi, mengampuni dosa-dosa, dan membalas kebaikan kalian. Serta kedua kakakku (Sunu dan Sari), yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Keluarga Besar Rode 610 Ales, Septian, Ilman, Danar, Ucup, Aruf, Septian, Rian, Berry, Paul, Ilham, Huffazh, Adrian, Yoga, Fai, Tio, Iqbal, Sabiq, Fifi dan kawan-kawan UIN, UAD, UMBY yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua pembelajaran yang telah diberikan di rumah Rode, banyak hal yang luar biasa dan pengetahuan yang tidak mungkin didapat di tempat lain, pengalaman dan pengetahuan luar biasa ini tidak akan bisa dilupakan seumur hidup.

6. Keluarga besar Social Movement Institute, terutama kepada Mas Eko Prasetyo yang selalu memberikan hal-hal yang berbau jenakan bermanfaat, serta selalu memberikan retorika yang mengagumkan. Bang Melky yang begitu baik serta selalu memberikan guyonan yang terkadang berbau sembrono, Mas Joko yang selalu memberikan pesan-pesan revolusioner melalui posternya. Mas Fai seorang Pseudo-DJ yang mendaku dirinya sebagai anarkis-pragmatis, teman yang setia menemani bermain *pro evolution soccer*, Bang Dika, Uni Sinta, Uni Saidah, Mas Heru, Mb Irma, Mb Hon. Terima kasih atas kekeluargaan dan pengalamannya selama ini.
7. Keluarga di CLDS FH UII, Prof. Jawahir Thontowi selaku Direktur CLDS, Pak Hamdan, Mas Agung, Mas Yulio, Mbak Ope, Ilham, Zippo, Sabiq. Terima kasih atas pengalaman dan pengetahuan yang telah diajarkan.
8. Kawan-kawan SC KOMAKA, angkatan 2014 sampai angkatan 2018 yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, terima kasih sudah tumbuh dan berkembang bersama dengan pengalaman dan pengetahuan yang tak terhingga.
9. Kawan-kawan KKN unit 65 terima kasih atas kekeluargaan dan pengalaman di desa selama sebulan.
10. Kawan-kawan S1 di UGM teman-teman MAP Corner dan Haekal dari Balairunh UGM Terima kasih atas *sharing* kalian selama penulis bermain di Tugu dan UGM atau di tempat lain. Kalian begitu hangat baik ketika bertutur dan bertatap baik secara langsung serta di dunia maya.

11. Kawan-Kawan MAP-Corner UGM dan Lingkar Studi Pekerja, Mas Muhtar Habibie terimakasih atas ilmu-ilmu yang begitu berlimpah, Alnick, Hardian, Arif dll terimakasih atas segala diskusinya dan candaannya.
12. Kawan-Kawan Diskusi “Post Tsamara-Cania” Fahru Reza, Willy, Rio, Suhairi. Terimakasih atas segala ilmu yang kalian tuangkan di LKIS, UIN dll.
13. Semua pihak yang mengenal, mendukung dan mendoakan penulis secara tulus dan semua pihak yang mungkin luput dari ingatan penulis.
14. Kepada Alma Joyo yang tidak hentinya selalu memberikan dukungan moril terus-menerus

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga penulisan Skripsi ini memberikan manfaat bagi masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Yogyakarta, 1 Januari 2021

Ari Wijayanto

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	I
HALAMAN JUDUL	II
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	III
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	IV
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	V
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	VI
CURRICULUM VITAE.....	VII
KATA PENGANTAR.....	VIII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C.Tujuan Penelitian.....	11
D.Tinjauan Pustaka.....	12
E. Definisi Operasional	27
F. Metode Penelitian	28
BAB II	31
PENEGAKAN HUKUM TENTANG PENGUPAHAN	31
A.Pengertian Penegakan Hukum.....	31
B.Pengupahan.....	34
1.Perkembangan Sistem Pengupahan di Indonesia.....	34
2.Mekanisme Penetapan Upah.....	42
3.Teori-Teori Pengupahan.....	46
C.Sistem Alih Daya(Outsourcing).....	59
D.Sistem Alih Daya Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja.....	63
E.Konsepsi Hak Asasi Manusia dan Hak Pekerja.....	65
F.Sistem Pengupahan dalam Islam.....	71
1.Pengertian Ijarah.....	71
2.Dasar Hukum Pengupahan dalam Islam.....	73
3.Rukun dan Syarat Upah.....	74
4.Makna Keberimbangan dalam Pengupahan	75
BAB III	77
IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM PROVINSI PADA PEKERJA ALIH DAYA PERGURUAN TINGGI DI YOGYAKARTA	77

A. Hasil Penelitian.....	77
1. Implementasi Upah.....	77
2. Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan Penegakan Upah Minimum.....	83
3. Sanksi Administratif dan Sanksi Pidana.....	92
BAB IV.....	93
PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN PLAGIASI.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 1999 Organisasi Perburuhan Internasional(ILO) merancang prinsip baru “*decent work for all*” yang bertujuan untuk menjamin para pekerja perempuan dan laki-laki mendapatkan pekerjaan layak dimanapun. Tujuannya bukan hanya menciptakan pekerjaan, namun pekerjaan yang layak. ILO merumuskan 4 strategi: pekerjaan permanen, perbaikan tingkat kesejahteraan sosio-ekonomi, penghormatan prinsip-prinsip dasar universal dan hak-hak di tempat kerja, dan memperkuat perundingan bersama.¹ Dharam Ghai teoritisi ternama ILO berujar bahwa kerja layak berlaku baik di ekonomi formal dan informal, pekerja mandiri dan pekerja rumah tang.² Tidak hanya itu, keberadaan kesempatan kerja yang sama, terjaminnya keselamatan kerja, serta hak remunerasi. Jaminan sosial dan jaminan pendapatan mengacu pada kapasitas dan tingkat pembangunan setempat. Selain itu, hal yang patut dilindungi yakni hak-hak dasar pekerja(hak berkumpul, prinsip non diksriminasi di tempat kerja, penghapusan kerja paksa dan penghapusan tenaga kerja anak);

¹ Gary S. Fields, “Decent Work and Development Policies”, terdapat dalam <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr142&div=22&id=&page=>, Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

² Dharam Ghai, “Decent Work: Concept and Indicators”, terdapat dalam <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr142&div=18&id=&page=>, Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

perundingan, dimana pekerja dapat menuntut hak, melindungi kepentingan mereka dalam hubungan kerja baik pengusaha dan negara.

Paska krisis finansial global pada tahun 2008 yang bermula di Amerika Serikat dan berdampak parah negara di eropa dan asia memunculkan kembali wacana dan agenda “*decent work for all*” bagi negara anggota yang tergabung di Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Perburuhan Internasional. Ini dapat terlihat paska tujuh tahun krisis Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada bulan September 2015 menghidupkan kembali agenda 4 pilar kerja layak(*decent work*) diantaranya penciptaan lapangan pekerjaan, perlindungan sosial, hak-hak di tempat kerja dan memperkuat perundingan bersama.³Joseph Stiglitz peraih nobel ekonomi merespon paska meledaknya krisis finansial di Amerikat Serikat berujar pentingnya skema jaminan sosial terutama ketika situasi ekonomi sedang melemah yang berdampak pada tingkat pengangguran meningkat untuk menstabilkan perekonomian.⁴Hal Ini berkaca pada krisis moneter yang terjadi di Asia timur, Asia Tenggara tekhusus di Indonesia sekitar dua dekade lalu di pulau Jawa bagaimana resep kebijakan yang diarahkan oleh IMF(International Monetary Fund) dan Departemen Keuangan Amerika Serikat(United States Treasury) alih-alih membuat perekonomian stabil dan menurunkan tingkat pengangguran justru meningkatkan pengangguran hingga 40%.

³ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388407/lang-en/index.htmDiakses terakhir tanggal 17 Februari 2020

⁴ Joseph Stiglitz, “The Global Crisis, Social Protection, and Jobs”, terdapat dalam <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2013.00165.x>, Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada alenia ke empat terdapat diktum bahwa tujuan negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Lebih spesifik pada poin memajukan kesejahteraan umum, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada pasal 28 D ayat(2) menekankan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pada kovenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2005 pada bagian ketiga pasal 7 mengakui bahwa hak setiap orang akan kenikmatan kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama:

a) pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan:

i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama;

ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;

b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;

c) persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali seniortitas dan kecakapan;

d)Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.

Selain diatur melalui Konstitusi dan Undang-Undang tentu membutuhkan peraturan cukup spesifik dalam mengakomodir menjamin hak pekerja. Dalam hal ini pemerintah mengundang aturan perihal ketenagakerjaan/perburuhan. Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Selanjutnya, Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu disertai istilah pekerja yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini, dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam Pasal 1 Angka 3 disebutkan bahwa Pekerja/buruh, yaitu: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu:⁵

1. Setiap orang yang bekerja(angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja);

⁵ R.Joni Bambang S., S.H., M.M, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.47.

2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut;
3. Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah;
4. Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wirasawasta)

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah membuat kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya:

- a. Upah Minimum
- b. Upah Kerja Lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan

k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Dapat dilihat, bahwa sudah jelas baik organisasi internasional melalui kovenan atau pemerintah Indonesia memiliki komitmen untuk memberikan perlindungan serta kesejahteraan bagi buruh atau pekerja. Pemerintah Indonesia dalam hal ini memiliki komitmen untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUDN 1945. Dalam mewujudkan Undang-Undang ketenagakerjaan serta Kovenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang teratifikasi pada pasal 7 huruf a Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 dan pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 menyatakan bahwa:

Pasal 7 huruf a

“Negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan menjamin khususnya:

(a) Imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya dengan:

- i. (i) Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan apapun, khususnya kepada perempuan yang dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.*
- ii. (ii) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Kovenan ini;*

(b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;

(c) Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi yang tepat tanpa pertimbangan-pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan.

(d) Istirahat, hiburan dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.”

Pasal 38

(1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.

(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

(3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

(4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dengan demikian pemerintah membuat peraturan pengupahan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang dicabut dan kemudian diganti dengan Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015. Pengaturan perihal

upah begitu krusial karena upah merupakan komponen penting dalam hubungan kerja antara badan usaha publik/badan usaha privat terhadap pekerja. Dalam penjelasan umum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pekerja atau buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya.

Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja/buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya. ⁶ Upah seperti yang termaktub di dalam pasal 1 ayat(1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Bentuk perlindungan buruh atau pekerja seperti yang termaktub pada pasal 88 ayat (4) pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan

⁶ *Ibid.*

memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati walikota. Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat Februari 2019, sebanyak 46.99% pemberi kerja tidak mematuhi Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah daerah.⁷ Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang sektor ekonominya disokong oleh sektor pariwisata dan pendidikan yang per september 2019 menurut data BPS ketimpangan tertinggi di Indonesia berada di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yakni sebesar 0.428 berdasarkan ukuran koefisien gini serta jumlah pekerja informal sebesar 1.084.000 jiwa (50,1%) jika dipersentasekan hampir menyamai dengan jumlah pekerja informal nasional yakni sebesar 57,27%.⁸ Selain itu, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta per 2020 merupakan salah satu provinsi dengan upah terendah di Indonesia dan di pulau Jawa.⁹ Keputusan Gubernur Nomor 257/KEP/2019 menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota, pada tahun 2020 di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ditetapkan Rp.2.004.000,00 untuk Kota Yogyakarta, Rp.1.846.000,00 untuk Kabupaten Sleman, Rp.1.790.500,00 untuk Kabupaten Bantul, Rp.1.750.500,00 untuk Kabupaten Kulon Progo, 1.705.000,00 untuk Kabupaten Gunungkidul.

Perihal Upah Minimum Kabupaten di Yogyakarta, menurut kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY Andung Prihadi Santoso 90 % dari

⁷<https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrsvfeve=NGE2YjNiNDRhNjRiMzIIMGMxMGYyZDM2L2tYWRhYW4tcGVrZXJqYS1kaS1pbmRvbWVzaWEtZmVicnVhemktMjAxOS5odG1s&twoadfnorfeauf=MjAyMC0xMi0xNSAxMzoxMToyNA%3D%3D> Diakses terakhir tanggal 15 Desember 2020

⁸<https://map.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/290/2020/04/Melindungi-Pekerja-Rentan-di-Masa-dan-Pasca-Pandemi-Covid-19-kompres.pdf> Diakses terakhir tanggal 15 Desember 2020

⁹<https://www.cnbcindonesia.com/news/20191018074156-4-107985/ump-2020-tertinggi-terendah-ada-di-jawa-simak-daftarnya> Diakses terakhir tanggal 25 April 2020

perusahaan yang ada di Yogyakarta tidak menerapkan UMK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹⁰ Pun dari total 4.519 total perusahaan yang ada di Yogyakarta baru 54 perusahaan yang ditegur oleh Disnakertrans ungkap kepala disnakertrans Yogyakarta. Hal ini tidak hanya terjadi perusahaan yang aktivitas kesehariannya memproduksi barang dan jasa, namun juga terjadi di sektor pendidikan.

Di Universitas Gadjah Mada, pekerja kebersihan berstatus alih daya di Fakultas Ilmu Budaya di upah Rp.1.200.000,00. Di Fakultas Kedokteran Hewan pekerja kebersihan mendapatkan upah sebesar Rp.1.500.000, 00.¹¹ Tercatat kedua fakultas tersebut di bawah administratif Kabupaten Sleman, yang jika dilihat dari standar upah minimum Kabupaten Sleman tidak memenuhi standar yang ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, para pekerja kebersihan di UGM selain menghadapi masalah upah di bawah standar, turut juga mengalami masalah lain yakni ketidakpastian hubungan kerja yang jelas, sebab terkadang mereka berpindah perusahaan penyedia jasa namun tetap bekerja di lokasi yang sama. Terlebih, banyak dari mereka yang bekerja telah melebihi 4 tahun, yang berdasarkan pasal 59 ayat (1) huruf b hanya dibatasi maksimal 3 tahun.

Pada pasal 90 ayat(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa Pengusaha/pemberi kerja dilarang memberi upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Sementara sanksi yang diberikan jika pengusaha melanggar ketentuan yang ditetapkan dalam pasal 185 ayat(1) dikenakan sanksi pidana penjara

¹⁰ <https://news.harianjogja.com/read/2018/10/23/500/947645/54-perusahaan-di-diy-belum-bayar-buruh-sesuai-umk-pemerintah-tak-berani-beri-sanksi> Diakses terakhir tanggal 25 April 2020

¹¹ <https://medium.com/@jurnalradikal/hak-hak-pekerja-ugm-masih-terbengkalai-cdd3013b91fc> Diakses terakhir tanggal 25 April 2020

paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 dan paling banyak Rp.400.000.000,00. Berdasarkan uraian di atas maka penulis menganggap permasalahan yang terjadi pada pekerja patut untuk dijadikan sebuah topik penelitian berupa skripsi, yang penulis menduga bahwa persoalan ini tidak hanya terjadi di satu institusi saja, namun kemungkinan terjadi di institusi perguruan tinggi yang lain. Dengan demikian, penulis mengangkat topik skripsi berjudul **“Implementasi dan Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Pekerja Alih Daya di Perguruan Tinggi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan untuk menjadi pedoman dalam pembahasan penelitian ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi ketentuan Upah Minimum Regional bagi pekerja alih daya pada perguruan tinggi di Yogyakarta?
2. Bagaimana peran pemerintah daerah dalam memastikan tertunaikannya Upah Minimum Regional bagi pekerja alih daya pada perguruan tinggi di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Menyesuaikan dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tentang tujuan dari penelitian ini yakni:

- 1, Untuk menganalisa implementasi Keputusan Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 257/KEP/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Untuk mengetahui penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah terhadap Perusahaan Alih Daya di Perguruan Tinggi yang tidak patuh terhadap Upah Minimum Kabupaten/Kota Yogyakarta Tahun 2020.

D. Tinjauan Pustaka

1. Penegakan Hukum Pengupahan

Pada pasal 90 Undang-Undang 13 tahun 2003 diatur bahwa pengusaha dilarang untuk memberikan upah di bawah Upah Minimum sebagaimana diatur pada pasal 89. Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka dapat ditanggguhkan melalui Keputusan Menteri. Pun berlaku sama apabila terdapat pengaturan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan perjanjian antara buruh dan pengusaha. Pada pasal 91 dilarang perjanjian pengaturan pengupahan yang ditetapkan oleh buruh dan pengusaha di bawah peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila kesepakatan antara buruh dan pengusaha melanggar ketentuan Undang-Undang yang berlaku dengan demikian perjanjian tersebut batal demi hukum. Selain adanya Peraturan Perundang-Undangan ataupun Kebijakan untuk mewujudkan keadilan bagi buruh ataupun pengusaha dibutuhkan usaha untuk mewujudkan hukum jadi kenyataan, diperlukannya suatu proses untuk mewujudkan hukum menjadi kenyataan, untuk keberlakuan hukum diperlukan penegakan hukum yang konkret melalui Lembaga-lembaga yang kredibel.¹² Penegakan hukum adalah proses

¹² Zulkarnain Ibrahim, "Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan," terdapat dalam <http://repository.unsri.ac.id/22453/> Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.¹³ Penegakan hukum hanya dapat terlaksana apabila berbagai dimensi kehidupan hukum selalu menjaga harmonisasi (keselarasan, keseimbangan, dan keserasiaan) antara moralitas sosial, moralitas kelembagaan, moralitas sipil warga negara yang didasarkan pada nilai-nilai aktual di dalam masyarakat. Dengan demikian, kebersamaan sangat dibutuhkan tidak hanya pembuatan rambu-rambu pergaulan nasional, melainkan juga penegakannya.¹⁴

Bila ditinjau dari sudut objeknya penegakan hukum memiliki makna sempit dan luas. Dalam pengertian yang luas, penegakan hukum bermakna nilai keadilan yang tertanam pada aturan formal serta nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Namun, dalam pengertian yang sempit, penegakan hukum menyangkut penegakan aturan formal yang tertulis. Karena itu, penerjemahan perkataan *law enforcement* ke dalam bahasa Indonesia dalam menggunakan ‘penegakan hukum’ dalam arti luas dan dapat pula digunakan istilah ‘penegakan peraturan’ dalam arti sempit.¹⁵ Kepastian, kemanfaatan, dan keadilan sebagai fundamen penegakan hukum. Ketiganya diperlukan untuk sampai pada pengertian implementasi hukum yang proporsional.

¹³ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, UI Press, Jakarta, 1983, hlm. 3.

¹⁴ Mardjono Reksodiputro, “Reformasi Hukum di Indonesia” Makalah disampaikan dalam Seminar Hukum Nasional Ke VII, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman dan HAM RI, Jakarta, 12-15 Mei 1999, hlm.73.

¹⁵ Jimly Asshiddiqie, “Penegakan Hukum”, terdapat dalam http://www.jimly.com/makalah/namafile/56/Penegakan_Hukum.pdf. Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

Khusus tujuan keadilan atau finalitas yaitu menekankan dan menentukan isi hukum, sebab isi hukum memang sesuai dengan tujuan hukum yang hendak dicapai.¹⁶

Bagi Satjipto Raharjo, Apabila berbicara tentang penegakan hukum, maka pada hakekatnya berbicara tentang penegakan ide-ide serta konsep-konsep yang *notabene* adalah abstrak tersebut. Dirumuskan secara lain, penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut mendekati kenyataan.¹⁷ Dalam perwujudan penegakan hukum yang terkoordinir dan terorganisir agar implementatif serta menghindari sesuatu yang tentatif oleh karenanya dibutuhkan organisasi dan badan-badan tertentu. Sebab, masalah yang dihadapi semakin besar, melibatkan sejumlah banyak orang, tugas-tugas yang harus dilaksanakan semakin menggunung, maka dibutuhkan suatu cara penanganan bersama agar efektif. Kalau suatu kegiatan sudah melibatkan kompleksitas yang begitu tinggi dan jumlah orang begitu banyak, maka kita harus menjalankannya dalam konteks organisasi. ¹⁸ Apabila keadaannya sudah demikian, maka tentunya dalam rangka membicarakan penegakan hukum, tidak dapat dilewatkan pembicaraan mengenai segi-segi keorganisasian tersebut.¹⁹ Tujuan-tujuan hukum yang abstrak di tengah-tengah suatu masyarakat yang kompleks hanya dapat diwujudkan melalui pengorganisasian yang kompleks pula.²⁰

¹⁶ Yohanes Suhardin, "Fenomena Mengabaikan Keadilan Dalam Penegakan Hukum" terdapat dalam [. Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Yohanes+Suhardin%2C+\)

¹⁷ Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum dalam Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2011, hlm. 12.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 13.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*, hlm., 14

Untuk mewujudkan tujuan hukum diperlukan berbagai organisasi, sekalipun pada hakekatnya bertugas untuk mengantarkan orang-orang kepada tujuan-tujuan hukum, namun masing-masing tetap berdiri sendiri-sendiri sebagai badan yang bersifat otonom.²¹ Melalui organisasi serta proses-proses yang berlangsung di dalamnya, masyarakat menerima perwujudan dari tujuan-tujuan hukum. Ambil contoh keadilan, kini tidak lagi merupakan konsep yang sukar untuk dipahami, melainkan benar-benar diberikan kepada anggota masyarakat dalam bentuk pengesahan suatu aksi tertentu.²² Kepastian hukum menjadi terwujud melalui keputusan-keputusan hakim agar menghindari tindakan-tindakan main hakim sendiri (*Eigenrechting*) yang dilakukan oleh warga sipil. Sementara bagi Soerjono Soekanto, bahwa masalah pokok daripada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada si faktor-faktor tersebut. Faktor-Faktor tersebut, adalah sebagai berikut:²³

- 1) Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada Undang-Undang saja.
- 2) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid*, hlm., 15

²³ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2004, hlm. 5.

- 4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

1) Faktor Hukumnya Sendiri.

Mengenai berlaku Undang-Undang tersebut, terdapat beberapa azas yang tujuannya adalah agar supaya Undang-Undang tersebut mempunyai dampak positif. Artinya, agar supaya Undang-Undang tersebut mencapai tujuannya, sehingga efektif. Azas-azas tersebut antara lain.²⁴

- a. Undang-Undang tidak berlaku surut; artinya, Undang-Undang hanya boleh diterapkan terhadap peristiwa disebut di dalam Undang-Undang tersebut, serta terjadi setelah Undang-Undang dinyatakan berlaku.
- b. Undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula.
- c. Undang-Undnag yang bersifat khusus menyampingkan undang-undang yang bersifat umum, apabila pembuatnya sama. Artinya, terhadap peristiwa khusus wajib diperlakukan Undang-Undnag yang menyebutkan peristiwa itu, walaupun Undang-Undang yang menyebutkan peristiwa itu, walaupun bagi peristiwa khusus tersebut dapat pula diperlakukan Undang-Undang yang

²⁴ *Ibid.*, hlm. 7

menyebutkan peristiwa yang lebih luas ataupun lebih umum, yang juga dapat mencakup peristiwa khusus tersebut.

- d. Undang-undang yang berlaku belakangan, membatalkan Undang-Undang yang berlaku terdahulu. Artinya, Undang-Undang lain yang lebih dahulu berlaku di mana diatur mengenai suatu hal tertentu, tidak berlaku lagi apabila ada Undang-Undang baru yang berlaku belakangan yang mengatur pula hal tertentu tersebut, akan tetapi makna atau tujuannya berlainan atau berlawanan dengan Undang-Undang lama tersebut.
- e. Undang-Undang tidak dapat diganggu gugat.
- f. Undang-undang merupakan suatu sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan materiel bagi masyarakat maupun pribadi. Melalui pelestarian ataupun pembaharuan (inovasi). Artinya, supaya pembuat undang-undang tidak sewenang-wenang atau supaya Undang-Undang tersebut tidak menjadi huruf mati, maka perlu dipenuhi beberapa syarat tertentu, yakni antara lain sebagai berikut:
 - a) Keterbukaan di dalam proses pembuatan Undang-Undang(A.M Bos tanpa tahun).
 - b) Pemberian hak kepada warga masyarakat untuk mengajukan usul-usul tertentu, melalui cara-cara, sebagai berikut:
 - i. Penguasa setempat mengundang mereka yang berminat untuk menghadiri suatu pembicaraan mengenai peraturan tertentu yang akan dibuat.

- ii. Suatu Departemen tertentu, mengundang organisasi-organisasi tertentu untuk memberikan masukan bagi suatu rancangan Undang-Undang yang sedang disusun.
- iii. Acara dengar pendapat di Dewan Perwakilan Rakyat.
- iv. Pembentukan kelompok-Kelompok penasihat yang terdiri dari tokoh-tokoh atau ahli-ahli terkemuka.

Suatu masalah lain yang dijumpai di dalam undang-undang adalah adanya berbagai Undang-Undang yang belum juga mempunyai peraturan pelaksanaan, padahal di dalam undang-undang tersebut diperintahkan demikian. Persoalan lain yang dapat timbul di dalam Undang-Undang, adalah pemilihan kata ketika merumuskan pasal-pasal tertentu. Perihal seperti ini ada kemungkinan terjadi oleh karena kemampuan bahasa asing dan bahasa Indonesia perumus yang kurang memadai atau para legislator tidak dapat menemukan padanan kata yang tepat ketika dialihbahasakan ke bahasa Indonesia. Bagi Soerjono Soekanto penggunaan kata-kata yang dapat ditafsirkan begitu luas atau karena soal terjemahan dari bahasa asing(Belanda) yang kurang tepat dapat menyebabkan ketidakjelasan makna..²⁵ Dengan demikian, dapatlah ditarik suatu kesimpulan sementara bahwa gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari Undang-Undang mungkin disebabkan, karena:²⁶

1. Tidak diikutinya azas-azas berlakunya undang-undang.
2. Belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan untuk menerapkan Undang-Undang.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 11

²⁶ *Ibid.*, hlm. 12

3. Ketidakjelasan arti kata-kata di dalam Undang-Undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerpannya.

2) Penegak Hukum

Penegak hukum di dalam masyarakat dianggap memiliki pengetahuan serta etiket yang professional hendaknya mempunyai kemampuan-kemampuan tertentu, sesuai dengan aspirasi masyarakat. Halangan-halangan yang mungkin dijumpai pada penerapan peranan yang seharusnya dari penegak hukum, mungkin berasal dari dirinya sendiri atau dari lingkungan. Halangan-halangan yang memerlukan penanggulangan tersebut, adalah antara lain:²⁷

- 1) Keterbatasan kemampuan untuk menempatkan diri dalam peranan pihak lain dengan siapa dia berinteraksi,
- 2) Tingkat aspirasi yang relatif belum tinggi,
- 3) Kegairahan yang sangat terbatas untuk memikirkan masa depan, sehingga sulit sekali untuk membuat suatu proyeksi,
- 4) Belum adanya kemampuan untuk menunda pemuasan suatu kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan materiel,
- 5) Kurangnya daya inovatif yang sebenarnya merupakan pasangan konservatisme.

²⁷*Ibid.*, hlm. 25

Soerjono Soekanto berargumentasi, halangan-halangan tersebut dapat diatasi dengan cara mendidik, melatih dan membiasakan diri untuk mempunyai sikap-sikap, sebagai berikut:²⁸

1. Sikap yang terbuka terhadap pengalaman-pengalaman maupun penemuan-penemuan baru. Artinya, sebanyak mungkin menghilangkan prasangka terhadap hal-hal yang baru atau yang berasal dari luar, sebelum dicoba manfaatnya,
2. Senantiasa siap untuk menerima perubahan setelah menilai kekurangan-kekurangan yang ada pada saat itu,
3. Peka terhadap masalah-masalah yang terjadi di sekitarnya dengan dilandasi suatu kesadaran, bahwa persoalan -persoalan tersebut berkaitan dengan dirinya,
4. Senantiasa mempunyai informasi yang selengkap mungkin mengenai pendiriannya,
5. Orientasi ke masa kini dan masa depan yang sebenarnya merupakan suatu urutan,
6. Menyadari akan potensi-potensi yang ada di dalam dirinya, dan percaya bahwa potensi-potensi tersebut akan dapat dikembangkan.
7. Berpegang pada suatu perencanaan dan tidak pasrah pada nasib (yang buruk)
8. Percaya pada kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi di dalam meningkatkan kesejahteraan umat manusia,
9. Menyadari dan menghormati hak, kewajiban maupun kehormatan diri sendiri maupun pihak-pihak lain,

²⁸ *Ibid.*

10. Berpegang teguh pada keputusan-keputusan yang diambil atas dasar penalaran dan perhitungan yang mantap.

3) Faktor Sarana atau Fasilitas

Ketiadaan sarana atau fasilitas atau belum lengkapnya fasilitas dan sarana dalam menopang kerja organisasi dalam menjalankan fungsi penegakan hukum tentu berakibat pada tertundanya keadilan bagi pencari keadilan, yang dapat menyebabkan ketidakpastian hukum. Terlebih tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, bukan tidak mungkin penegakan hukum akan terhambat, selain itu bukan tidak mungkin juga menyebabkan tindakan main hakim sendiri (*Eigenrechting*) oleh warga sipil. Adapun komponen sarana atau fasilitas tersebut, antara lain, mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal-hal itu tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya.

Khususnya untuk sarana atau fasilitas tersebut, sebaiknya dianuti jalan pikiran , sebagai berikut:²⁹

- a. Yang tidak ada – diadakan yang baru betul,
- b. Yang rusak atau salah- diperbaiki atau dibetulkan,
- c. Yang kurang- ditambah,
- d. Yang macet- dilancarkan,
- e. Yang mundur atau merosot – dimajukan atau ditingkatkan.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 33

4) Faktor Masyarakat

Masyarakat Indonesia pada khususnya, mempunyai pendapat-pendapat tertentu, mengenai hukum. Pertama-tama ada pelbagai pengertian atau arti yang diberikan pada hukum, yang variasinya adalah sebagai berikut:³⁰

1. Hukum diartikan sebagai ilmu pengetahuan,
2. Hukum diartikan sebagai disiplin, yakni system ajaran tentang kenyataan,
3. Hukum diartikan sebagai norma atau kaidah, yakni patokan perilaku pantas yang diharapkan,
4. Hukum diartikan sebagai tata hukum (yakni hukum positif tertulis),
5. Hukum diartikan sebagai petugas ataupun pejabat,
6. Hukum diartikan sebagai keputusan pejabat atau penguasa,
7. Hukum diartikan sebagai proses pemerintahan,
8. Hukum diartikan sebagai perilaku teratur dan unik,
9. Hukum diartikan sebagai jalinan nilai,
10. Hukum diartikan sebagai seni.

Dari sini dapat dilihat pengertian perihal hukum begitu banyak, masyarakat berkecenderungan mengartikan hukum dan bahkan menyamakannya dengan penegak hukum itu sendiri. Salah satu akibatnya adalah, bahwa baik-buruknya hukum senantiasa dikaitkan dengan pola perilaku penegak hukum tersebut, yang menurut pendapat warga sipil merupakan pencerminan dari hukum sebagai struktur maupun

³⁰ *Ibid*, hlm. 35

proses.³¹ Masalah lain yang timbul sebagai akibat anggapan masyarakat sebagaimana disinggung di atas yakni mengenai segi penerapan perundang-undangan. Jika penegak hukum menyadari bahwa dirinya dianggap hukum oleh masyarakat, maka bukan tidak mustahil bahwa perundang-undangan ditafsirkan terlalu luas atau terlalu sempit. Selain itu, maka mungkin timbul kebiasaan untuk kurang menelaah bahwa perundang-undangan kadangkala tertinggal dengan perkembangan di dalam masyarakat; bukanlah hal itu dapat ditanggulangi dengan diskresi, yang secara lahiriah tampak begitu sederhana. ³² Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa anggapan-anggapan dari masyarakat tersebut harus mengalami perubahan-perubahan di dalam kadar tertentu. Perubahan tersebut dapat dilakukan melalui penerangan atau penyuluhan hukum yang berkesinambungan dan senantiasa dievaluasi hasil-hasilnya oleh pihak yang berwenang, untuk dikembangkan lebih lanjut. Kegiatan tersebut nantinya akan dapat menempatkan hukum pada kedudukan dan peranan yang responsif.

5) Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, oleh karena di dalam pembahasannya akan diketengahkan masalah system nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non materiel. Kebudayaan hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana merupakan konsep-konsep abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dianuti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari).³³

³¹ *Ibid.*, hlm. 36

³² *Ibid.*, hlm. 43

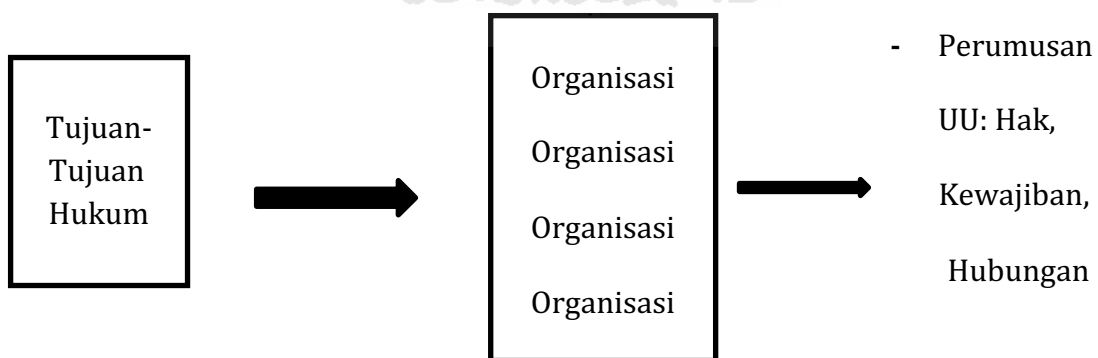
³³ *Ibid.*, hlm. 47

Di Indonesia nilai-nilai yang menjadi dasar hukum adat, adalah antara lain sebagai berikut (Moh. Koesnoe 1969):

- a) Individu adalah bagian dari masyarakat yang mempunyai fungsi masing-masing demi untuk melangsungkan dan kelangsungan dari daripada masyarakat (sebagai lingkungan kesatuan),
- b) Setiap individu di dalam lingkungan kesatuan itu, bergerak berusaha sebagai pengabdian kepada keseluruhan kesatuan,
- c) Dalam pandangan adat yang demikian mengenai kepentingan-kepentingan individu itu, maka sukarlah untuk dapatnya dikemukakan adanya suatu keperluan yang mendesak untuk menertibkan segala kepentingan-kepentingan para individu-individu itu. Bagi adat, ketertiban itu telah ada di dalam semesta, di dalam kosmos. Ketertiban itu adalah berupa dalam hubungan yang harmonis antara segalanya ini. Gerak dan usaha memenuhi kepentingan individu, adalah gerak dan usaha yang ditempatkan di dalam garis ketertiban kosmis tersebut. Bagi setiap orang, maka garis ketertiban kosmis itu dijalani dengan serta merta. Bila mana tidak dijalankan garis itu, garis yang dijelmakan di dalam adat, maka baik jalannya masyarakatnya, maupun jalan kehidupan pribadi orang yang bersangkutan akan menderita karena berada di luar garis tertib kosmis tersebut, yaitu, adat.
- d) Dalam pandangan adat, tidak ada pandangan bahwa ketentuan adat itu harus disertai dengan syarat yang menjamin berlakunya dengan jalan

mempergunakan paksaan. Apa yang disebut sebagai salah kaprah, yaitu dengan sebutan hukum adat, tidaklah merupakan hukuman.

Akan tetapi disamping itu berlaku pula hukum tertulis (perundang-undangan) yang timbul dari golongan tertentu dalam masyarakat yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang resmi. Hukum perundang-undangan tersebut harus dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat agar supaya hukum perundang-undangan tersebut dapat berlaku secara efektif.³⁴ Di dalam keadaan sehari-hari, maka nilai ketertiban biasanya disebut dengan keterikatan atau disiplin, sedangkan nilai ketenteraman merupakan suatu kebebasan. Penegakan hukum ditujukan guna memberikan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat. Hal ini dilakukan antara lain dengan menertibkan fungsi, tugas dan wewenang lembaga-lembaga yang bertugas menegakkan hukum menurut proporsi ruang lingkup masing-masing, serta didasarkan atas sistem kerjasama yang baik dan mendukung tujuan yang hendak dicapai.³⁵



³⁴ *Ibid.*, Hlm 51

³⁵ Sanyoto, "Penegakan Hukum di Indonesia", terdapat dalam <http://dinamikhukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/74>. Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

- Hukum, dan
- sebagainya
- Keputusan-
Keputusan
Pengadilan.
- Kondisi
ketertiban,
keamanan
- Dan
sebagainya

Ragaan 1: *Perwujudan tujuan-tujuan hukum melalui organisasi.*³⁶

Dalam penerapan hukum ketika berupaya untuk diimplementasikan turut juga mempengaruhi pola penegakan hukum, karena dalam masyarakat yang telah terakulturasi ataupun terasimilasi dengan perkembangan teknologi tertentu tentu membentuk pula tingkat kekompleksan yang berbeda dalam pengorganisasian penegak hukum yang ditugaskan ketika menemukan suatu peristiwa hukum. Dengan demikian, Untuk dapat menjalankan tugasnya, organisasi yang dituntut untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum perlu mempunyai suatu tingkat otonomi tertentu.

³⁶ Sanyoto. *Op.cit*, Hlm 16.

Otonomi tersebut dibutuhkan untuk dapat mengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya tersebut berupa:³⁷

- Sumber daya manusia, seperti hakim, polisi, jaksa, panitera.
- Sumber daya fisik, seperti Gedung, perlengkapan, kendaraan.
- Sumber daya keuangan, seperti belanja negara dan sumber-sumber lain.
- Sumber daya selebihnya yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi dalam usahanya mencapai tujuannya.

E. Definisi Operasional

- Upah Minimum yang dimaksud di sini ialah upah minimum kabupaten Sleman dan upah minimum kota Yogyakarta.
- Pemerintah yang dimaksud di sini ialah pemerintah daerah yakni provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Perguruan Tinggi yang dimaksud di sini ialah Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta.

³⁷ Sanyoto, *Op.cit.* hlm. 16.

F. Metode Penelitian

Untuk melengkapi penulisan skripsi ini agar lebih sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka penulis menggunakan metode penelitian antara lain:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum empiris

2. Objek Penelitian

- a. Implementasi keputusan Gubernur Nomor 257/KEP/2019 Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman.
- b. Penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap keputusan Gubernur Nomor, 257/KEP/2019 tentang Upah Minimum Provinsi.

3. Subjek Penelitian

- a. Pekerja alih daya pada perguruan tinggi negeri dan swasta yakni di Universitas Gadjah Mada dan Universitas Islam Indonesia.
- b. Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Lokasi Penelitian

- a. Universitas Gadjah Mada(UGM) dan Universitas IslamIndonesia(UII). Alasan memilih UGM sebagai lokasi penelitian sebab merupakan perguruan tinggi negeri tertua di Indonesia serta memiliki jumlah Fakultas terbanyak di Yogyakarta yakni 18 Fakultas. Sementara memilih UII disebabkan UII adalah perguruan tinggi swasta tertua di Indonesia serta salah satu perguruan tinggi swasta yang memiliki jumlah Fakultas yang terbanyak yakni 8 Fakultas selain itu kampus UII tersebar di dua daerah administratif yang berbeda yakni di kota Yogyakarta dan kabupaten Sleman.
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pertimbangan memilih Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta disebabkan UGM dan UII berada di wilayah administratif Yogyakarta.

4. Sumber Data

- a. Data Primer

Adalah data yang dituai langsung dari subjek penelitian. Data-data yang diperoleh dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain. Umumnya data primer terkandung data aktual yang diperoleh dengan wawancara.³⁸

- b. Data Sekunder

³⁸ Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm. 65.

Adalah data yang diperoleh dari buku, peraturan perundang-undangan, jurnal, dokumen dan lainnya.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan para narasumber yang berkaitan dengan permasalahan skripsi.
- b. Data sekunder didapat melalui buku, referensi, serta dokumen yang bertaut erat dengan topik skripsi. Data dipilih dan dipilah sesuai dengan fokus penelitian.

6. Analisa Data

Data yang diperoleh baik melalui studi lapangan dan studi pustaka kemudian dianalisa menggunakan metode deskriptif kualitatif yakni data yang diperoleh di lapangan maupun di perpustakaan disusun secara sistematis setelah diseleksi berdasarkan permasalahan dan dilihat dari ketentuan yang berlaku selanjutnya disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan.

BAB II

PENEGAKAN HUKUM TENTANG PENGUPAHAN

A. Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum, dimana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkeanjutan. Sebuah ironi ketika hukum dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang besar, tetapi sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat.³⁹ Berdasarkan teori hukum dinyatakan berlakunya hukum sebagai apabila:⁴⁰

- a. Hukum berlaku yuridis, di mana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya;
- b. Hukum berlaku secara sosiologis, di mana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh masyarakat; dan
- c. Hukum berlaku secara filosofis, di mana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Dalam praktek penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu:⁴¹

1) Pengusaha

Pengusaha hendaknya benar-benar wajib mentaati segala ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada. Akan lebih baik lagi jika pengusaha tidak hanya membatasi diri dengan atura hukum normatif, tetapi malah melakukan dan memberikan hal-hal

³⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 253.

⁴⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 253.

⁴¹ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 254-255.

yang memiliki nilai positif dan kualitasnya di atas ketentuan normatif. Kalaupun terjadi kekosongan atau celah hukum, justru pengusaha harus mengambil peran aktif untuk mengisi atau melengkapi.

2) Pekerja/buruh

Apabila pekerja atau buruh dalam bekerja dan memperjuangkan nasibnya mentaati ketentuan hukum, dapat dijamin mereka akan berada pada posisi aman. Terlebih serikat pekerja/serikat buruh harus benar-benar berfungsi sebagai pembina pekerja dengan baik, bukan menjadi provokator. Jika terjadi pengusaha menyimpangi hukum, pekerja/buruh mengingatkan atau memberikan saran perbaikan kepada pengusaha.

3) Pemerintah

Pejabat dinas/instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. baik itu pejabat struktural atau fungsional, mereka harus benar-benar memiliki bekal cukun dan mental yang tangguh dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Bekal yang cukup berupa pemahaman akan substansi hukum ketenagakerjaan dengan segala aspeknya secara menyeluruh, sedang mental yang tangguh berupa komitmen dan integritas moral yang tinggi dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PPK/PPNS mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi ini, Undang-Undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa pengangkatan PPK ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya. Dengan demikian, PPK dapat independen dari pengaruh-

pengaruh kebijakan khusus adaah melakukan penyidikan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:⁴²

- a) melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;
- b) melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c) meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d) melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e) melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f) meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g) menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

⁴² Dedi Ismatullah, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia Bandung, Bandung, 2013, hlm. 359.

B. Pengupahan

1. Perkembangan Sistem Pengupahan di Indonesia

Perkembangan Upah minimum di Indonesia telah muncul sejak zaman kolonial. Menurut John Ingleson, Hal ini mengemuka ketika memasuki akhir dari perang dunia pertama serta Revolusi Bolshevik di Uni Soviet.⁴³ Situasi di Hindia, melihat gejolak yang ada membuat kaum nasionalis semakin militan menuntut reformasi politik sebagai imbal balik dukungan terhadap pemerintah kolonial.⁴⁴ Guna mengendalikan kaum nasionalis Gubernur-Jenderal Van Limburg Stirum membuat rangkaian perombakan pada November 1918 guna memenuhi tuntutan kaum nasionalis. Yang nantinya disebut dengan janji November. Salah satu dari Janji tersebut yakni dibentuknya komisi untuk menetapkan Upah Minimum. Selain itu, keberadaan yang melatari munculnya janji November ini banyaknya aksi pemogokan yang menuntut upah. Sebab tingkat upah riil yang begitu tertinggal dengan tingkat inflasi.

Laporan dari komisi tersebut yakni menganjurkan adanya upah minimum dengan skala mengukur kebutuhan per keluarga, namun hal ini banyak ditolak sebab akan menyebabkan peningkatan upah menjadi 3-4 kali lipat.⁴⁵ Sebagai gantinya muncul penetapan untuk buruh laki-laki sebesar 50 sen, perempuan 80% dari upah laki-laki, anak-anak dari umur 12-16 tahun 60% dari upah laki-laki, sementara anak-anak yang berusia di bawah 12 tahun dibayar 40% dari upah laki-laki dewasa. Sementara laporan tandingan yang disusun oleh Raden Abikoesno Tjokrosoejoso, A. Muhlenfeld, W.A

⁴³ John Ingleson, *Buruh, Serikat, dan Politik Indonesia pada 1920an-1930an*, Marjin Kiri, Serpong, 2015, hlm. 47.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 47.

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 50.

Th. Burger menanggapi hasil laporan dari komisi menganggap penetapan yang mereka lakukan tidak bermoral sebab untuk memenuhi kebutuhan gizi yang cukup di penjara sebesar 43 sen.⁴⁶ Bagi mereka dengan standar kebutuhan gizi di dalam penjara saja paling tidak sebesar 1 gulden 50 sen atau 1 gulden 75 sen untuk memenuhi kebutuhan sekeluarga dengan kepala keluarga beserta istri dan kedua anak agar kebutuhan gizi tercukupi. Sementara praktik sehari-hari mereka hanya memperoleh 40 sen dalam sehari. Persoalan upah minimum ini meningkat eskalasinya ketika semakin banyak orang-orang Indonesia menduduki dewan kota pada tahun 1930an. Husni Thamrin pemimpin Fraksi Nasional di Volksraad menekan pemerintah bertubi-tubi. Namun, sikap pemerintah kolonial sebatas mengirimkan surat edaran agar memperhatikan upah buruh.⁴⁷

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya⁴⁸. Upah juga menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang

⁴⁶ Ibid., hlm. 51.

⁴⁷ Ibid., hlm. 53.

⁴⁸ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 124.

secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁴⁹

Oleh karenanya penting untuk melindungi pekerja yakni melalui komponen yang mendasar yakni pengupahan, pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Seperti yang termaktub di dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa “Setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud dari penghidupan yang layak ini ialah dari hasil kerjanya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarga secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, Pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.⁵⁰ Dalam bentuknya perlindungan upah adanya upah minimum.

Selama ini perkembangan lebih dari dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali di berlakukan, Indonesia telah 4 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum.⁵¹ Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi; kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969 – 1995; Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996 – 2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006 - 2015. Kemudian pada awal 2016 Indonesia juga merubah mekanisme penghitungan kenaikan upah minimum melalui kenaikan inflasi nasional. Di samping itu, pengertian (definisi) upah

⁴⁹ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 107.

⁵⁰ Abdul Khakim, Op. Cit. hlm. 122.

⁵¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf. Diakses terakhir tanggal 7 September 2020

minimum, dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi. Untuk itu pembahasan mengenai pengaturan pengupahan antara lain:

a. Upah Minimum Tahun 1969-1995

Upah minimum di Indonesia diawali dengan ditetapkannya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tahun 1956 melalui konsensus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan penghitungan upah minimum. Diperkenalkan awal 1970-an setelah dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berdasarkan Kepres Nomor 85 Tahun 1969 dan dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah. Adapun penghitungan Upah minimum pada saat itu berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang terdiri dari 5 kelompok kebutuhan, yaitu:

- a) Makanan dan minuman, terdiri dari 17 komponen;
- b) Bahan bakar, penerangan, penyejuk terdiri dari 4 komponen;
- c) Perumahan dan alat dapur terdiri dari 11 komponen;
- d) Pakaian terdiri dari 10 komponen;
- e) Lain-lain terdiri dari 6 komponen.

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tersebut di hitung untuk:

- a) pekerja/buruh lajang;
- b) pekerja/buruh + isteri (K-0);
- c) pekerja/buruh + isteri + 1 (satu) orang anak (K-1);
- d) pekerja/buruh + isteri + 2 (dua) orang anak (K-2);
- e) pekerja/buruh + isteri + 3 (tiga) orang anak (K-3).

Penentuan nilai KFM dilakukan oleh DPPD melalui penelitian harga-harga pada pasar-pasar tradisional yang dilakukan sekali dalam sebulan untuk wilayah DKI Jakarta dan sekali dalam 3 bulan untuk wilayah propinsi lain. DPPD kemudian menyampaikan hasil kajian KFM dan kesimpulannya mengenai upah minimum kepada Gubernur, untuk kemudian direkomendasikan kepada Menteri Tenaga Kerja. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) kemudian meneliti rekomendasi dari para Gubernur sebelum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja menjadi ketentuan Upah Minimum. Peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 (dua) tahun dan penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:

- a) kebutuhan fisik minimum;
- b) indeks harga konsumen;
- c) perluasan kesempatan kerja;
- d) upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
- e) kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
- f) tingkat perkembangan perekonomian Regional atau Nasional.

b. Upah Minimum Tahun 1996 – 2005

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, komponen KFM dirasakan sudah tidak sesuai lagi dan perlu dikaji untuk disempurnakan, sehingga menjadi komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81 Tahun 1995. Berdasarkan Keputusan menteri tersebut, Komponen KHM terdiri dari:

- 1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 komponen;

- 2) Perumahan dan Fasilitas terdiri dari 19 komponen;
- 3) Sandang terdiri dari 8 (delapan) komponen;
- 4) Aneka Kebutuhan, terdiri dari 5 (lima) komponen.

Perubahan komponen menjadi KHM diselaraskan dengan munculnya ketentuan upah minimum Permenaker Nomor 03 Tahun 1997 tentang upah minimum regional yang hanya berlaku selama 2 tahun dengan terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum. Dalam Peraturan ini, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri dari UMR Tingkat 1, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I dan UMSR tingkat II. Adapun UMR Tk.1 dan UMR Tk.II ditetapkan dengan mempertimbangkan:

- 1) kebutuhan;
- 2) indeks harga konsumen(IHK);
- 3) kemampuan,perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- 4) upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah ;
- 5) kondisi pasar kerja;
- 6) tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Penetapan besaran upah minimum dilakukan oleh menteri tenaga kerja dan diadakan peninjauan besaran upah minimum selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali. Upah minimum ini hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun .Peraturan menteri ini kemudian diperbaiki melalui Kepmenakertrans No : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Peraturan

Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum. Dalam keputusan ini, terjadi perubahan beberapa istilah yaitu;

- 1) Upah Minimum Regional tingkat 1 (UMR Tk.1) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP).
- 2) Upah Minimum Regional Tingkat II(UMRTk.II) diubah menjadi "Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- 3) Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat 1(UMSR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi)
- 4) Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk.II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota).

c. Upah Minimum Periode Tahun 2006 – 2015

Penetapan upah minimum sejak tahun 2006 didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen Kebutuhan Hidup layak tersebut diatur dalam Permenaker Nomor Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak. Berdasarkan Peraturan tersebut, KomponenKHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 46 komponen dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen;
- 2) Sandang terdiri dari 9 (sembilan) komponen;
- 3) Perumahan terdiri dari 19 (sembilan belas) komponen;
- 4) Pendidikan terdiri dari 1 (satu) komponen;
- 5) Kesehatan terdiri dari 3 (tiga) komponen;
- 6) Transportasi 1 (satu) komponen;
- 7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen.

D. Upah minimum periode 2016 – Sekarang

Pada Tahun 2016 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mulai berlaku, Peraturan Pemerintah ini merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Penghitungan penetapan upah minimum berubah yaitu sesuai yang diatur pada Pasal 44 ayat(2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan yaitu $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDBt})\}$, dengan penjelasan:

UM_n: Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t: Upah minimum tahun berjalan

Inflasi t: Inflasi yang dihitung dari periode septembar tahun lalu sampai dengan periode periode tahun berjalan.

ΔPDBt: Pertumbuhan produk domestik bruto yang dihitung dari pertumbuhan produk domestik bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II berjalan

Dengan begitu Perhitungan upah minimum adalah Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak.⁵²

⁵² *Ibid*

2. Mekanisme Penetapan Upah

Aspek teknis di bidang pengupahan tidak hanya sebatas perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut proses upah ditetapkan. Untuk aspek ekonomis di bidang pengupahan melihat kondisi ekonomi baik secara makro maupun mikro yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan bagaimana implementasinya di lapangan.

Secara makro sering dikaitkan bahwa apabila terjadi pertumbuhan ekonomi maka kerja merupakan unsur dari masyarakat sehingga apabila terjadi pertumbuhan ekonomi maka akan terjadi penambahan pendapatan bagi pekerja dapat juga dikatakan sebagai penambahan upah atau kenaikan upah. Untuk itu dalam menetapkan upah hak-hal penting yang harus diperhatikan antara lain:

a. Upah Minimum

Menurut Soedarjadi, upah minimum adalah ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya.⁵³ Kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan pokok minimalnya.

⁵³ Soedarjadi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm. 75.

Dalam penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di tiap-tiap perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, yang masing-masing wilayah/daerah tidak sama.⁵⁴ Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.⁵⁵

b. Kesepakatan Upah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah kabupaten/kota. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, penetapan tersebut tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini dikarenakan apabila penetapan tersebut lebih rendah dari undang-undang, maka batal demi hukum dan wajib membayar upah pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁶

c. Penetapan Struktur Skala Upah

Berkaitan dengan struktur skala upah, pengusaha dapat menyusun skala upah, dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

⁵⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 142.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 143.

Peninjauan upah secara berkala tersebut dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Permenaker Nomor 1 Tahun 2017 ini merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 92 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 14 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Struktur Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah. Sedangkan yang dimaksud dengan Skala Upah adalah kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pada pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

Upah yang tercantum dalam Struktur dan Skala Upah merupakan upah pokok. struktur dan skala upah ini ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan. Struktur dan skala upah ini berlaku bagi setiap pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. struktur dan skala upah wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh oleh pengusaha secara perorangan, yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan pekerja/buruh yang bersangkutan. Tujuan utama yang dapat dicapai oleh sebuah perusahaan melalui kebijakan dan sistem imbalan yang tepat adalah untuk menjamin bahwa perusahaan

itu mampu menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas tinggi. Dengan mempunyai dan menerapkan kebijakan dan system yang tepat dan baik reputasi perusahaan akan terangkat dan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan terpicat melamar kerja perusahaan itu.⁵⁷

d. Peninjauan Upah Secara Berkala

Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya menyebutkan bahwa peninjauan upah secara berkala dilakukan oleh pengusaha dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Peninjauan upah ini dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan. Peninjauan ini dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan. Peninjauan upah secara berkala biasanya biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Peraturan perundang-undangan memang tidak mengatur soal (berapa) persentase penyesuaian/kenaikan upah secara berkala. Namun, peraturan perundang-undangan telah memberikan pedoman dan mengamanatkan kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sebagai salah satu kebijakan pengupahan, yang diatur lebih rinci dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang struktur dan skala upah.

⁵⁷ Achmad S Rucky, Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm. 1.

3. Teori-Teori Pengupahan

Secara garis besar teori pengupahan dapat dibagi menjadi dua aliran yakni teori klasik dan neoklasik. Teori klasik diwakili oleh raksasa ekonom seperti Adam Smith, David Ricardo dan Karl Marx sementara Neoklasik dapat direpresentasikan oleh Paul Samuelson.

a. Adam Smith, David Ricardo, dan Karl Marx

Karya Smith telah mengarahkan para akademisi untuk mengatribusikan tiga teori berbeda tentang upah kepadanya: teori subsistensi di mana subsistensi diambil sebagai teori monopsoni sebagai fakta sosial di mana upah ditentukan secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja, doktrin dasarnya dimana arah pengupahan dari waktu ke waktu ditentukan oleh proporsi antara dana pengupahan dan penduduk. Ini semua tidak konsisten satu sama lain, dan tidak dapat didamaikan. Proporsi antara jumlah tenaga kerja yang diminta dan jumlah penduduk, dan berbagai faktor kelembagaan dan ekonomi yang menentukan 'keuntungan' dari para majikan, akan mempengaruhi posisi tawar relatif para pihak dan bersama-sama dengan kehidupan adat para pekerja, akan berkontribusi pada penentuan upah alami. Sementara Ricardo, dalam sebagian besar analisisnya tentang nilai dan distribusinya, Ricardo mengasumsikan tingkat upah riil tertentu, yang dipahami sebagai inventaris kuantitas komoditas tertentu yang ditentukan dengan baik, yang mencerminkan beberapa tingkat penghidupan sosial secara historis, dan ini adalah asumsi yang umumnya dikaitkan dalam karyanya. Namun, sering kali diabaikan bahwa, tergantung pada keadaan, tingkat upah riil

tertentu dapat tercermin dalam tingkat upah uang yang berbeda dan, dengan demikian, dalam bagian upah yang berbeda dalam produk sosial.⁵⁸

Sementara Marx, Titik awal terbaik untuk menganalisis akumulasi modal adalah sirkuit kapital industri itu sendiri:⁵⁹

$M - C (MP \text{ and } LP) \dots P \dots C' - M'$

M adalah modal uang untuk membeli komoditas berupa alat produksi (MP) dan tenaga kerja (LP). Dalam proses produksi (P), C diubah menjadi C' yang memiliki nilai lebih dari C karena nilai tambah LP dalam proses produksinya. C' kemudian dijual di pasar untuk mendapatkan M' yang nilainya lebih dari M. M'-M adalah keuntungan yang akan ditanamkan kembali dan seluruh proses akumulasi modal berjalan kembali. Upah di sini (LP), diperoleh dari sebagian hasil produksi perusahaan setelah menuai hasil dari pasar.

b. Neoklasik

Tokoh yang dapat mewakili teori ini yakni Paul Samuelson. Menurut Paul Samuelson, dalam situasi ekuilibrium yang kompetitif, harga tenaga kerja (tingkat upah) ditentukan oleh kelangkaan relatif dan produktivitas marjinal tenaga kerja. Produk marjinal tenaga kerja, adalah rasio dari dua besaran fisik yang tidak bergantung pada harga. Secara analogi, harga jasa modal (tingkat bunga) ditentukan oleh kelangkaan relatif dan produktivitas marjinal dari modal agregat. Karena modal dan

⁵⁸ Heinz D. Kurz, "Technical progress, capital accumulation and income distribution in Classical economics: Adam Smith, David Ricardo and Karl Marx", terdapat dalam <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09672567.2010.522242>. Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

⁵⁹ Alexander Irawan, "Business patronage, class struggle, and the manufacturing sector in South Korea, Indonesia, and Thailand", terdapat dalam <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00472338980000271>. Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

keluaran adalah barang yang sama, produk marjinal dari modal adalah data teknologi yang juga dapat diukur dalam jumlah fisik yang ketat. Penjelasan tentang tingkat upah dan tingkat bunga tidak bergantung pada harga.⁶⁰

c. Pengertian Upah Minimum

Pengertian upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Disamping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut upah minimum sektoral Provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).⁶¹ Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum memberikan pengertian Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Rekomendasi tersebut disampaikan kepada gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Untuk melindungi pekerja yang biasanya adalah pihak lemah, maka pemerintah ikut menentukan/menetapkan sistem pengupahan yang berlaku, di Indonesia telah ditetapkan upah minimum secara bertahap menurut kemampuan ekonomi, regional

⁶⁰ Avi J Cohen, "Prices, Capital, and the One-Commodity Model in Neoclassical and Classical Theories" terdapat dalam https://www.researchgate.net/profile/Avi_Cohen3/publication/247814739_Prices_Capital_and_the_One-Commodity_Model_in_Neoclassical_and_Classical_Theories/links/5cbb52bc4585156cd7a7144f/Prices-Capital-and-the-One-Commodity-Model-in-Neoclassical-and-Classical-Theories.pdf. Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020

⁶¹ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 125

maupun sektoral. Upah minimum sedapat mungkin memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Dalam menetapkan upah minimum Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) mengatur bahwa: Penetapan upah minimum oleh Gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Formula perhitungan upah minimum yaitu upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk Domestik bruto tahun berjalan.

Pada pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016 penyesuaian nilai KHL sebagaimana dimaksud secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan tingkat inflasi nasional tahun berjalan. Adapun pengaturan komponen (beberapa jenis kebutuhan hidup) pada Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Komponen Hidup Layak mengatur bahwa Komponen dan jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam waktu 5 (lima) tahun sekali yang dilakukan melalui dua tahapan: pengkajian dan penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup.

d. Penangguhan Upah Minimum

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan. Tata cara penangguhan pelaksanaan

upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans. No-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tatacara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Namun, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum sebagaimana diatur dalam pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:⁶²

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

(3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Selanjutnya, penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu

⁶²<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50b81d32ad45d/penangguhan-umk>
Diakses terakhir tanggal 7 September 2020

dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Pemerintah menganggap materi Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berikut penjelasannya yang membolehkan pengusaha menangguhkan upah minimum adalah untuk melindungi para buruh/pekerja yang bekerja di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar para pekerja/buruh bisa tetap bekerja di perusahaan yang tengah mengalami kondisi sulit. Namun, terkait Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015 menyatakan bahwa frasa “...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Artinya, Mahkamah memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha.

Apabila perusahaan yang memohon penangguhan upah minimum berbentuk badan hukum, atau jika Gubernur merasa perlu untuk pembuktian ketidakmampuan keuangan perusahaan, maka laporan keuangan harus diaudit oleh Akuntan Publik. Terhadap permohonan penangguhan upah minimum, Gubernur akan memberikan persetujuan atau penolakan setelah menerima saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi. Apabila penangguhan upah minimum disetujui, Gubernur memberi penangguhan upah minimum untuk jangka waktu paling lama 12 bulan.

e. Pembahasan Upah Minimum dalam Peraturan Perundang-Undangan

1) Jenis-Jenis Upah Minimum

Pemberian upah merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi.

Upah kerja biasanya diberikan bergantung pada:⁶³

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
- b. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum regional;
- c. Kemampuan dan produktivitas perusahaan;
- d. Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi;
- e. Perbedaan jenis pekerjaan;
- f. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, dan tidak oleh lebih rendah dari upah minimum provinsi.

Upah minimum sebagaimana diatur Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang bertujuan untuk pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Adapun komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa upah minimum terdiri atas:

- a. Ump atau UMK;

⁶³ Adrian Sutedi, *Op. Cit.* hlm. 147-148

b. UMSP atau UMSK.

Upah minimum provinsi adalah upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Penetapan ini diputuskan oleh Gubernur setiap satu tahun sekali. Untuk penentuan kenaikannya Gubernur menetapkan berdasarkan dari rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan mengacu pada data inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional dari Badan Pusat Statistik (BPS). Penetapan ini kemudian diumumkan oleh masing-masing gubernur setiap tanggal 1 November⁶⁴. Sedangkan untuk Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), usulan upah minimum sektoral (hasil kesepakatan) tersebut disampaikan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor wilayah Kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektoral provinsi dan atau upah minimum sektoral kabupaten. Besarannya UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK.

Pada pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2015 untuk penetapan upah minimum, gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan dalam menetapkan UMK, UMK ditetapkan setelah UMP, UMK dihitung melalui formulasi yang sama dengan UMP namun dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota. Penghitungan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dilakukan setelah mendapatkan angka inflasi nasional dan pertumbuhan produk domestik bruto, yang

⁶⁴ <https://setkab.go.id/inilah-ketentuan-tentang-upah-minimum-dalam-pp-nomor-78-tahun-2015/>

Diakses terakhir tanggal 7 September 2020

kemudian hasil penghitungan UMK diserahkan kepada bupati/walikota untuk direkomendasikan kepada gubernur melalui dinas provinsi.

2) Penerapan dan Pelaksanaan Upah Minimum

Pemerintah akhirnya menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan setelah PP tersebut ditandatangani oleh Presiden. Tujuan dikeluarkannya PP ini adalah untuk mengembalikan fungsi dari penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman, sehingga pekerja bisa mendapatkan upah di atas batas minimum yang ditetapkan. Upah minimum dikembalikan fungsinya sebagai jaring pengaman. Tujuan penetapan Upah Minimum ada 2 (dua) yakni fungsi makro dan fungsi mikro. Fungsi makro ialah berupa:⁶⁵

- a) Pemerataan, bahwa kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.
- b) Peningkatan daya beli pekerja/buruh. Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.
- c) Perubahan struktur biaya perusahaan. Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki / merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- d) Peningkatan produktivitas. Peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

⁶⁵ http://eprints.undip.ac.id/16664/1/B_U_D_I_Y_O_N_O.pdf Diakses terakhir tanggal 15 Desember 2020

Fungsi mikro ialah berupa:

- a) Sebagai jaring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot.
- b) Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
- c) Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat terendah.
- d) Meningkatkan etos dan disiplin kerja.
- e) Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam pelaksanaan upah minimum, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan. Penerapan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Pada pasal 18 peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 upah Minimum wajib dibayar bulanan kepada pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, upah minimum dapat dibayarkan mingguan atau 2 mingguan dengan ketentuan perhitungan upah bulanan. Sementara pada pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas didasarkan pada upah yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan. Upah pekerja/buruh harian lepas, ditetapkan secara bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- a) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima);

- b) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah Minimum yang berlaku sesuai dengan UMSP atau UMSK. Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP dan/atau UMSK, maka upah terendah di perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara 56 ipartite. Besaran kenaikan upah di perusahaan yang Upah Minimumnya telah mencapai KHL atau lebih, ditetapkan secara bipartit di perusahaan masing-masing.

3) Pembentukan Dewan Pengupahan

Pasal 1 angka 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menyebutkan bahwa dewan pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Dewan Pengupahan terdiri dari:

- a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depekab/Depeko.

Pada pasal 5 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Dewan Pengupahan bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan. Dalam melaksanakan tugasnya, dapat bekerja

sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu. Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, dan Pakar dan berjumlah gasal. Keanggotaan Dewan Pengupahan di tingkat provinsi diangkat berdasarkan keputusan gubernur dan di tingkat kota/kabupaten diangkat berdasarkan keputusan wali kota/Bupati. Anggota diangkat dan diberhentikan oleh gubernur di tingkat provinsi dan wali kota/Bupati ditingkat kota/kabupaten. Anggota Dewan Pengupahan diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Untuk calon anggota dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit. Sedangkan calon anggota dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.

Penetapan upah minimum saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Perubahan peraturan Pemerintah ini dikarenakan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 perlu dilakukan penyempurnaan. Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan Hubungan Kerja dalam menangani berbagai permasalahan di bidang pengupahan yang semakin kompleks.

Perubahan mengenai pengaturan upah minimum ini mengalami perbedaan yang signifikan antara lain seperti yang akan dijelaskan dalam tabel berikut ini.

No	Unsur	PP No. 78 Tahun 2015	PP No. 8 Tahun 1981
1	Pertimbangan dalam peninjauan upah	Penyesuaian harga KHL	Peningkatan kesejahteraan pekerja kemajuan perusahaan dan perkembangan ekonomi.
2	Peninjauan upah	KHL Ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun sekali	Ditinjau dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sekali.
3	Penetapan upah minimum	Ada formula upah, yaitu $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$	Tidak ada formula upah
4	Pertimbangan Formula Upah	Angka inflasi dan Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDBt).	Kebutuhan, indeks harga konsumen, kemampuan perusahaan, upah pada umumnya, kondisi pasar kerja, tingkat perkembangan ekonomi.

C. Sistem Alih Daya(Outsourcing)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang populer disebut dengan alih daya(*Outsourcing*). Pengertian dari alih daya adalah hubungan kerja di mana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja. Sistem alih daya termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*Uitzendverhouding*).⁶⁶ Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja(penyedia), perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna), dan tenaga kerja/pekerja. Walaupun alih daya merupakan hak pengusaha , pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Artinya, dalam melakukan alih daya di samping harus memenuhi syarat materiil dan formil, juga secara substansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh. Hak-hak normatif pekerja/buruh. Hak-hak normatif pekerja/buruh, antara lain, berupa:

1. Hak atas upah yang layak:⁶⁷
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti;

⁶⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 54

⁶⁷ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 65.

3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi;
4. Hak atas PHK;
5. Hak untuk mogok kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa alih daya dilakukan dengan perjanjian kerja secara tertulis melalui dua acara, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.⁶⁸

1. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Untuk dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerja, harus memenuhi ketentuan pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain adalah:
 - 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - 2) Dilakukan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

⁶⁸ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 65.

- b. Perusahaan penerima pemborongan harus berbentuk badan hukum.
- c. Memberikan perlindungan dan syarat-syarat kerja minimal sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja/buruh diatur dalam perjanjian secara tertulis.
- e. Hubungan kerja tersebut dalam butir d dapat dilakukan dengan perjanjian waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu jika memenuhi syarat PKWT (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- f. Jika butir a dan b tersebut di atas tidak terpenuhi, demi hukum hubungan kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Secara yuridis pembuatan perjanjian pemborongan pekerjaan harus:⁶⁹

- a. Dibuat dalam bentuk tertulis, tidak boleh secara lisan (tidak tertulis).
- b. Untuk jenis atau sifat pekerjaan yang tidak memenuhi ketentuan PKWT (pasal 59 undang-undang nomor 13 tahun 2003) dibuat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWTT). Jadi, tidak boleh menggunakan PKWT karena tidak memenuhi PKWT.

Adapun perusahaan pemborong harus memenuhi syarat yang termaktub pada peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 19 Tahun 2012 sebagai berikut:

⁶⁹ Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 66.

(1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b) b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
- c) c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d) d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Praktik sehari-hari alih daya selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya minimal, tidak

adanya jaring pengaman kerja serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lain.⁷⁰ Kelahiran sistem alih daya ini tidak terlepas dari sistem ekonomi yang kompetitif yang memberi keuntungan pada pengguna tenaga kerja, alih-alih pekerja. Sistem ini diperuntukkan agar dapat mendapatkan pendapatan yang stabil atau lebih agar dapat memotong anggaran produksi agar hasil yang didapatkan produktif, efektif, dan efisien. Selain itu pada praktiknya menurut Chris Manning sistem alih daya tidak ada demarkasi yang jelas antara produksi inti dan penopang/pendukung.⁷¹ Kelahirannya di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bagi Indrasari Tjandraningsih melegitimasi negara mendukung kondisi kerja pekerja memburuk, kualitas hidup yang memprihatinkan kepastian kerja, tunjangan yang menghilang, serta adanya ketakutan untuk terlibat dalam serikat pekerja.⁷²

D. Sistem Alih Daya Pasca Pengesahan UU Cipta Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur dalam Pasal 59 ayat

(1) bahwa: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal ini diubah dalam UU Cipta Kerja menjadi:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu

yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perubahan pada huruf b yang menghilangkan pembatasan kategori “paling lama 3 (tiga) tahun” berkorelasi dengan hilangnya ayat (4) dalam Pasal 59 yang mengatur bahwa: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” Lebih lanjut, UU Cipta Kerja juga menghapuskan ketentuan bahwa PKWT yang sudah melewati jangka waktu maksimal 2 tahun ditambah 1 tahun, secara hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (perjanjian kerja tetap). Implikasi dari hilangnya ayat-ayat ini sangatlah serius. Selain menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan, ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibanding dengan pekerja tetap. Selain itu menurut penelitian ILO pada tahun 2015 mengungkapkan implikasi hubungan kerja tidak tetap yakni berkurangnya jumlah jaringan pengaman sosial hingga 34%.⁷³

⁷³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_450080.pdf diakses terakhir tanggal 18 Maret 2021

E. Konsep Hak Asasi Manusia dan Hak Pekerja

Pada akhir Perang Dunia Pertama ada kebutuhan akan regulasi internasional tentang kondisi perburuhan karena tiga alasan utama. Pertama, meningkatkan standar ketenagakerjaan dianggap sebagai masalah kemanusiaan. Kedua, ada konsensus yang luas bahwa perdamaian industri dan perdamaian internasional terkait erat, dan ada ketakutan yang cukup besar terhadap kekacauan sosial. Ketiga, pihak-pihak di Versailles yakin bahwa jika perlindungan sosial tidak ditingkatkan, perdamaian dunia yang diidamkan sangat terancam oleh negara-negara yang melemahkan standar kerja dan mempromosikan kondisi sosial yang buruk.⁷³

Dengan demikian, menetapkan standar ketenagakerjaan internasional menjadi tujuan utama para pendiri ILO. Perjanjian yang dirancang oleh Komisi Legislasi Perburuhan Internasional pada Konferensi Perdamaian 1919 dan dituangkan dalam Perjanjian Versailles, mengidentifikasi serangkaian kondisi perburuhan yang ada yang melibatkan ketidakadilan dan kesulitan yang mengancam perdamaian dunia. Ini menegaskan bahwa kegagalan suatu negara untuk mengadopsi kondisi kerja yang manusiawi merupakan hambatan bagi negara lain yang ingin memperbaiki kondisi di negara mereka sendiri.⁷⁴ Perdamaian membutuhkan keadilan sosial. ILO didirikan sebagai organisasi permanen untuk menangani masalah ini. Konstitusi tidak berusaha untuk memaksakan kewajiban substansial pada Negara Anggota tetapi mengatur kerangka institusional untuk mendefinisikan standar yang tepat dan langkah-langkah penegakan hukum.

Selama bertahun-tahun, ILO telah merujuk pada tujuh konvensi yang disebutkan di atas (Konvensi No. 87, 98, 29, 105, 138, 100, 111) sebagai perlindungan hak asasi manusia dasar pekerja diakui oleh sarjana dan para ahli ILO sejak pertama kali disebutkan oleh Wilfried C Jenks pada tahun 1963.⁷⁵ Tambahan Konvensi Nomor 182

larangan Menyangkut bentuk-bentuk pekerjaan kondisi buruk untuk anak, yang mulai berlaku pada November 2000, akan menjadi konvensi fundamental kedelapan. Konvensi yang dianggap sebagai perjanjian internasional hak asasi manusia mengacu



yang diidamkan sangat terancam oleh negara-negara yang melemahkan standar kerja dan mempromosikan kondisi sosial yang buruk.⁷³

Dengan demikian, menetapkan standar ketenagakerjaan internasional menjadi tujuan utama para pendiri ILO. Perjanjian yang dirancang oleh Komisi Legislasi Perburuhan Internasional pada Konferensi Perdamaian 1919 dan dituangkan dalam Perjanjian Versailles, mengidentifikasi serangkaian kondisi perburuhan yang ada yang melibatkan ketidakadilan dan kesulitan yang mengancam perdamaian dunia. Ini menegaskan bahwa kegagalan suatu negara untuk mengadopsi kondisi kerja yang manusiawi merupakan hambatan bagi negara lain yang ingin memperbaiki kondisi di negara mereka sendiri.⁷⁴ Perdamaian membutuhkan keadilan sosial. ILO didirikan sebagai organisasi permanen untuk menangani masalah ini. Konstitusi tidak berusaha untuk memaksakan kewajiban substansial pada Negara Anggota tetapi mengatur kerangka institusional untuk mendefinisikan standar yang tepat dan langkah-langkah penegakan hukum.

Selama bertahun-tahun, ILO telah merujuk pada tujuh konvensi yang disebutkan di atas (Konvensi No. 87, 98, 29, 105, 138, 100, 111) sebagai perlindungan hak asasi manusia dasar pekerja diakui oleh sarjana dan para ahli ILO sejak pertama kali disebutkan oleh Wilfried C Jenks pada tahun 1963.⁷⁵ Tambahan Konvensi Nomor 182 larangan Menyangkut bentuk-bentuk pekerjaan kondisi buruk untuk anak, yang mulai berlaku pada November 2000, akan menjadi konvensi fundamental kedelapan. Konvensi yang dianggap sebagai perjanjian internasional hak asasi manusia mengacu

⁷³ Christine Kaufmann, *Globalisation and Labour Rights*, Hart Publishing, Portland, 2007, hlm.49.

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 49.

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 52.

pada empat perbedaan perihal yang berbeda: penghapusan kerja paksa, kebebasan berserikat dan perundingan bersama, diskriminasi di tempat kerja dan penghapusan pekerja anak.

Diantaranya Hak asasi manusia dasar pekerja yakni:

- a. Konvensi ILO No. 87 Tentang Hak Mogok;
- b. Konvensi ILO No. 98 Tentang Hak Untuk Berserikat tanpa Intervensi Pengusaha;
- c. Konvensi ILO No. 29 dan No. 105 Tentang Penghapusan Kerja Paksa;
- d. Konvensi ILO No. 138 Tentang Usia Minimum Untuk Bekerja;
- e. Konvensi ILO No. 100 Tentang Kesamaan Remuenarasi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan;
- f. Konvensi ILO No. 111 Tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Diluar kovensi ILO terdapat juga tercantum hak pekerja sebagai hak asasi manusia di dalam Deklasari Unversal Hak Asasi Manusia diantaranya:⁷⁶

- a) Pasal 22: Jaminan Sosial Deklarasi Universal memuat beberapa hak tenaga kerja dalam Pasal 22-25. Pasal 22 adalah ketentuan payung yang menjadi landasan hak atas jaminan sosial dan perwujudan hak ekonomi, sosial, dan budaya.
- b) Pasal 23: Hak untuk Bekerja Para perumus Deklarasi bekerja dengan latar belakang krisis ekonomi antar perang. Pengangguran, khususnya, dipandang

⁷⁶ *Ibid.*, hlm. 34.

sebagai salah satu alasan utama bangkitnya rezim Nazi di Jerman, dan kemudian dianggap sebagai ancaman tidak hanya bagi kesejahteraan individu tetapi juga bagi demokrasi itu sendiri. Oleh karena itu, Pasal 23 dikhususkan untuk aspek kebebasan ekonomi yang terkait dengan perburuhan. Pasal 23 (1) memberikan apa yang sering disebut sebagai “hak buruh klasik”, 125 termasuk hak untuk bekerja dan hak untuk bebas memilih pekerjaan; ia juga memberikan perlindungan seperti hak atas kondisi kerja yang menguntungkan dan hak atas perlindungan dari pengangguran. Berdasarkan prinsip umum persamaan dan martabat manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 1, Pasal 23 (2) melarang upah yang diskriminatif dan menegaskan hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Deklarasi tidak membatasi dirinya pada aspek formal kesetaraan tetapi juga menuntut hak-hak substansial: Pasal 23 (3) mensyaratkan remunerasi menjadi “adil dan menguntungkan”, yaitu memastikan keberadaan yang layak atas martabat manusia. Jika remunerasi tidak dapat menjamin hal ini, maka harus dilengkapi dengan sarana perlindungan sosial lain, yang dapat ditentukan oleh masing-masing negara. Terakhir, Pasal 23 (4) menyerukan hak fundamental atas kebebasan berserikat dan menetapkan hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja.

- a. Pasal 24: Kondisi Kerja Pasal 24 membahas kondisi kerja. Kebutuhan istirahat dan waktu luang telah lama diakui oleh ILO dan tidak menjadi kontroversi pada saat Deklarasi Universal. Konsep "istirahat" melibatkan pembatasan jam kerja dan dimaksudkan untuk menjamin penghentian aktivitas secara nyata, memberikan individu kesempatan

untuk mendapatkan kembali kekuatan. Terpisah dan berbeda dari istirahat, 135 "waktu luang" harus memungkinkan individu untuk mengembangkan pikiran dan minat pribadi. Perbedaan ini mencerminkan pengertian luas tentang pekerjaan yang diterapkan oleh ILO. Secara keseluruhan, Pasal 24 dirancang untuk menangani tiga masalah: istirahat mingguan, pembatasan jam kerja, dan hari libur dengan gaji. Hak untuk istirahat mingguan diterima secara universal dan merupakan salah satu hak tenaga kerja yang kurang kontroversial. Di banyak budaya, ini berasal dari tradisi agama. hak untuk liburan berkala dengan bayaran terbatas pada orang yang memiliki pekerjaan berbayar. Inilah alasan mengapa para perumus secara eksplisit menyebutkan batasan jam kerja

- b. Pasal 25 Hak atas standar hidup yang layak merupakan inti dari hak sosial. Untuk menikmati hak sosial, diperlukan beberapa hak ekonomi seperti hak untuk bekerja dan hak terkait pekerjaan (Pasal 23 dan 24) dan hak atas jaminan sosial. Pasal 25 dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia terinspirasi oleh "Four Freedom Address" Franklin D Roosevelt yang terkenal pada tahun 1940, yang mencakup kebebasan dari keinginan.

Setelah adopsi Deklarasi Universal pada tahun 1948, langkah selanjutnya adalah menerjemahkan hak-hak yang diakui dalam Pasal 22–28 menjadi perjanjian yang mengikat. Butuh waktu hampir dua puluh tahun untuk Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) dan Internasional dan Kovenan Hak Sipil

dan Politik (ICCPR) yang akan diadopsi pada tahun 1966. Kendala ini disebabkan perang dingin. Adapun konvensi ini diratifikasi oleh Indonesia melalui UU Nomor 11 Tahun 2005 tentang Hak Ekonomi sosial dan Budaya dan Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Hak Sipil dan Politik. Selama bertahun-tahun, prosedur pelaporan, yang merupakan alat utama untuk memantau kepatuhan terhadap Kovenan, telah diperluas cakupannya.⁷⁷ Komite Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya memperjelas bahwa negara memiliki kewajiban untuk “menghormati, melindungi dan memenuhi” ketentuan ICESCR. Kewajiban untuk "menghormati" mengharuskan negara pihak untuk tidak mengambil apapun tindakan yang mengakibatkan penolakan akses individu ke hak-hak yang dijamin oleh Perjanjian. Kewajiban untuk "melindungi" membutuhkan tindakan negara untuk memastikannya bahwa perusahaan atau individu swasta tidak menghalangi individu untuk melakukan hak mereka. Terakhir, kewajiban untuk “memenuhi” berarti negara harus positif terlibat dalam aktivitas yang dimaksudkan untuk memfasilitasi akses dan pemanfaatan orang sumber daya dan sarana untuk menikmati hak mereka berdasarkan Kovenan. Kapanpun sebuah individu atau kelompok tidak dapat menggunakan atau mendapatkan akses ke hak mereka untuk alasan anak di luar kendali mereka, negara harus secara aktif turun tangan dan memberikan hak itu secara langsung. Oleh karena itu, ketika meninjau laporan tentang implementasi Kovenan, Komite Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya meminta negara-negara anggota untuk memastikan daripada menjamin bahwa ada “pekerjaan untuk semua yang tersedia dan mencari pekerjaan. Aturan di kovenan Ekosob di antaranya:⁷⁸

⁷⁷ *Ibid.*, hlm. 34

⁷⁸ *Ibid.*, hlm. 35.

- a. Pasal 6: Hak untuk Bekerja Pasal 6–9 dari ICESCR membahas dua jenis hak tenaga kerja: hak tenaga kerja yang merupakan ketentuan substansial dengan menjamin hasil yang konkret, misalnya upah; dan hak-hak buruh yang berusaha memberdayakan dan lebih berbasis proses.
- b. Pasal 7: Kondisi Kerja yang Adil dan Disenangi. Pasal 7 menguraikan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan. Diantaranya, asas kesetaraan gaji telah mengalami perubahan signifikan sejak dirumuskan dalam Deklarasi Universal. Tidak lagi membutuhkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama tetapi upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Perubahan ini mencerminkan prinsip pengupahan yang sama sebagaimana ditetapkan oleh Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan yang Setara (1951). Remunerasi sebagaimana didefinisikan oleh ILO mencakup semua tunjangan yang terkait dengan pekerjaan, bukan hanya gaji. Meskipun Komite telah berkonsentrasi pada masalah upah dan sejauh ini belum mengakui perbedaan ini, ketentuan baru tersebut masih jauh lebih luas daripada ketentuan Deklarasi Universal: tidak hanya melindungi dari skala gaji ganda tetapi juga bertujuan untuk mencegah upah tidak langsung, diskriminasi, yang lazim di pekerjaan yang biasanya dialami perempuan yang memiliki gaji lebih rendah dan harga yang lebih rendah meskipun membutuhkan keterampilan tingkat tinggi. Negara anggotalah yang menetapkan standar upah mereka sendiri yang memungkinkan standar hidup yang layak. Komite mensyaratkan bahwa

upah minimum setidaknya harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja.

- c. Pasal 8: Hak untuk Membentuk dan Bergabung dengan Serikat Pekerja
Pasal 8 merupakan aturan campuran, pemberian hak individu dan kolektif pada saat yang bersamaan. Dengan demikian, ia juga melindungi serikat pekerja dari campur tangan negara. Yang paling penting adalah Pasal 8 (1) (c), yang dimaksudkan untuk melindungi hak serikat pekerja untuk berunding secara kolektif. dengan menggunakan istilah "mempromosikan" dalam laporannya, Komite telah menjelaskan bahwa ia tidak mengharapkan negara untuk menjamin hak untuk berunding secara kolektif kepada setiap serikat pekerja. Dapat diterima untuk membatasi hak atas konsultasi dan negosiasi dalam proses perundingan bersama hanya pada serikat yang "paling representatif", namun persyaratan ini tidak boleh menghalangi hak serikat pekerja untuk berpartisipasi secara bebas dalam proses perundingan bersama, terlepas dari ukurannya. lebih jauh, kovenan tersebut tidak mensyaratkan untuk meratifikasi Konvensi ILO Nomor 98 yang relevan tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama tahun 1949. Tidak seperti instrumen hak asasi manusia internasional lainnya, Pasal 8 (1) (d) secara eksplisit menjamin hak mogok. Meskipun hak mogok biasanya dilaksanakan secara kolektif oleh serikat pekerja, hal itu dibingkai sebagai hak individu dalam Kovenan. Akibatnya, ketentuan tersebut juga mencakup perlindungan terhadap pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan pelaksanaan hak mogoknya.

- d. Pasal 9: Hak atas Jaminan Sosial Meskipun penting, Pasal 9 adalah pasal terpendek di ICESCR. ILO telah berhasil melobi untuk perumusan umum, meninggalkan kekuasaan sebanyak mungkin di dalam badan-badan khusus untuk merancang ketentuan yang tepat dan terperinci yang diperlukan untuk implementasi yang efektif
- e. Pasal 10: Pekerja Anak Berdasarkan tujuan umum Pasal 10 untuk melindungi keluarga, Pasal 10 (3) berisi larangan eksploitasi sosial dan ekonomi anak dan lebih khusus lagi melarang anak dipekerjakan dalam pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan, moral mereka. atau pengembangan. Selain itu, negara bagian diharuskan untuk menetapkan batas usia minimum untuk pekerja anak yang dibayar.

F.Sistem Upah Menurut Islam

1.Pengertian Ijarah

Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah-mengupah, yang dalam fiqh Islam disebut ujarah.⁷⁹ Kerjasamanya disebut al ijārah. Al ijārah berasal dari kata “al ujarah” atau “al ajru” yang menurut bahasa berarti al ‘iwad (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Menurut istilah ijārah adalah perjanjian atau

⁷⁹ Fuad Riyadi, “Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”, terdapat dalam

<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/IQTISHADIA/article/view/1086>. Diakses terakhir tanggal 14 Desember 2020



perikatan mengenai pemakaian atau pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang. Pada garis besarnya ijārah terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu ‘ain, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah mengupah.

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. Hal ini sesuai dengan hadis:

اعطواالاجرة قبل ان يجف عرقه قال صلى الله عليه وسلم
“dari Abdullah Ibn Umaar berkata: Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah, 2: 817).

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau al ujah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya. Pemberian upah (al ujah) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Jika tidak tercapai kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menangguhkan upah sekiranya

upah dikaitkan dengan waktu tertentu maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo. Misalnya, orang menyewa sebuah rumah selama satu bulan, setelah habis masa sewa ia wajib membayar uang sewa tersebut.

2. Dasar Hukum Pengupahan Menurut Islam

Upah atau ujrah adalah Dalam hukum Islam ada dua jenis ijārah (اجارة), yaitu:⁸⁰

a. Ijārah (اجارة), yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut mustajir, pihak pekerja disebut ajīr, dan upah yang dibayarkan disebut ujrah.

b. Ijārah (اجارة), yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk ijārah ini mirip dengan leasing (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (lessee) disebut mustajir, pihak yang menyewakan (lessor) disebut mu'jir/mu'ajir dan biaya sewa disebut ujrah. Fikih Islam membagi ajīr (اجير) menjadi 2, yaitu:

- 1) Ajīr khāṣṣ (اجير خاص), yaitu orang yang bekerja kepada orang lain dalam jangka waktu tertentu secara khusus dan akan mendapatkan upah dengan penyerahan dirinya sesuai kesepakatan.

⁸⁰ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", terdapat dalam <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/view/1463> Diakses terakhir tanggal 15 Desember 2020

- 2) Ajīr Musytarak (اجير مشترك), yaitu orang yang waktu pelaksanaan kerjanya tidak ditentukan dan akan mendapatkan upah pekerjaannya tersebut. dengan cara penyelesaian pekerjaan tersebut.

Sedangkan Ijārah al-'amal (اجارة العمل) dibagi menjadi 2, yaitu:

1) Ijārah khusus

Adalah ijārah (اجارة), yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah. Jika, ada barang yang rusak, ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.

2) Ijārah Musytarakah

Adalah ijārah (اجارة), yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain, seperti para pekerja di pabrik.

3. Rukun dan Syarat Upah

Rukun-rukun dan syarat-syarat Ijarah adalah sebagai berikut: Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai rukun ijarah yang terdiri dari: ⁸¹

- a. Sigaht Ijarah yaitu ijab dan qobul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontak) baik secara verbal atau dalam bentuk lain.
- b. Pihak-pihak yang berakad, terdiri dari atas pemberi sewa/jasa dan penyewa/pengguna jasa.

⁸¹ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Rajawali Press, Jakarta, 2016, hlm. 104.

Objek akad ijarah yaitu manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah.

Adapun syarat ijarah sebagai berikut:

- 1) Syarat terjadinya akad: syarat ini berkaitan dengan pihak yang melaksanakan akad, para pihak haruslah baliqh dan berakal
- 2) Syarat pelaksanaan ijarah yaitu ijarah dapat terlaksana apabila adanya kepemilikan atau penguasaan suatu barang/jasa yang akan disewakan.
- 3) Syarat sah ijarah; syarat ini berkaitan dengan para pihak yang berakad objek akad dan upah, yaitu:

Pertama, harus adanya unsur sukarela dari para pihak yang melakukan, tidak adanya unsur paksaan. Kedua, manfaat barang sewa harus jelas, pengertiannya bahwa haruslah dengan jelas apa aspek manfaat, ukuran manfaat, dan jenis pekerja atau keterampilan bila sewa tenaga kerja. Dan menurut Syafi'iah disyaratkan menentukan waktu mulainya sewa, untuk memperjelas masa sewa. Ketiga, objek sewa harus dapat dipenuhi dan dapat diserahkan. Keempat, manfaat barang atau jasa yang disewakan hukumnya mubah secara syara. Kelima, untuk sewa tenaga atau jasa, maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh orang yang menyewakan jasa atau tenaga tersebut bukan merupakan suatu kewajiban baginya.

4. Makna Keberimbangan dalam Pengupahan

Dikarenakan prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan/keberimbangan, Keseimbangan menurut Naqvi, mewakili dimensi horizontal

Islam.⁸² Keseimbangan harus ditegakkan di semua segi kehidupan sosial melalui komitmen dan upaya, yakni melalui jihad (berjuang keras). Hal ini merupakan penyatuan komitmen moral diantara para individu di dalam masyarakat untuk mewujudkan suatu keseimbangan dalam seluruh aspek kehidupan mereka, dan oleh karena itu berbeda dengan konsep mekanis murni yang digunakan dalam ilmu ekonomi positif konvensional; yang menganggap bahwa komitmen etika maupun normatif itu tidak ada, yakni bernilai bebas. Adapun implikasi dari keseimbangan ini menurut Naqvi yaitu: Pertama, konsumsi, produksi dan distribusi harus terhindar dari konsentrasi kekuatan ekonomi di tangan sebagian orang, dan ini bermakna penghapusan eksploitasi. Kedua, distribusi awal kekayaan dan pendapatan haruslah adil, Karena, sistem ekonomi Islam akan menuntut terjadinya maksimisasi kesejahteraan total⁸², dan tidak hanya sekedar kesejahteraan marginal (pareto optimal). Itu berarti, ketimpangan bruto distribusi pendapatan dan kekayaan bertentangan dengan cita-cita Islam. Ketiga, hak-hak individu untuk memiliki kekayaan secara tak terbatas adalah tidak dibenarkan, karena tidak ada satupun program ekonomi yang diarahkan kepada keadilan sosial yang dapat berhasil tanpa pembatasan kekayaan swasta secara substansial.

⁸²http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38453/1/Eva%20Zulfa_%20Studi%20Kritis%20UMP.PDF Diakses terakhir tanggal 15 Desember 2020

BAB III

IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM PROVINSI PADA PEKERJA ALIH DAYA PERGURUAN TINGGI DI YOGYAKARTA

A. Hasil Penelitian

1. Implementasi Upah

Disini penulis mewawancarai pekerja dari dua institusi perguruan tinggi negeri dan swasta, di sini penulis mengambil sampel kampus tertua negeri Universitas Gadjah Mada (UGM) dan kampus tertua swasta Universitas Islam Indonesia (UII). Di UGM penulis mewawancarai pekerja kebersihan dan keamanan dari 8 Fakultas yang menggunakan jasa penyedia alih daya di antaranya yang di paparkan di tabel di bawah, sementara di UII penulis mewawancarai dari 5 fakultas ditambah 1 dari pekerja kebersihan di Masjid Ulil Albab. Di Universitas Gadjah Mada Fakultas Kedokteran Hewan penulis mewawancarai Pak Iswanto yang berprofesi sebagai pekerja kebersihan pada CV Prima Karya yang berujar ketika dalam wawancara bahwa dirinya digaji sejumlah Rp. 1.650.000, 00 yang tentu di bawah standar Upah Minimum Kabupaten Sleman sejumlah Rp. 1.846.000, 00.⁸³ Sementara di fakultas yang sama pak Prihono yang juga bekerja sebagai pekerja kebersihan yang telah bekerja menjadi pekerja kebersihan selama 15 tahun, sejak tahun 2005 mengungkapkan bahwa dia bekerja di Fakultas Kedokteran Hewan menerima upah di bawah pak Iswanto yakni

⁸³ Wawancara dengan Iswanto Pekerja Kebersihan Fakultas Kedokteran Hewan UGM. di Sleman 27 Oktober 2020.

Rp. 1.600.000, 00 kedua pekerja ini menurut tuturannya yang selama ini bekerja di CV. Prima Karya.⁸⁴

Sementara di Fakultas Teknik, Pak Magribi Akbar yang bekerja sebagai pekerja keamanan diupah sebesar Rp. 1.700.000, 00 di PT Asa Mandiri.⁸⁵ Pada Fakultas yang sama pak Anggriya Sigit yang bekerja sebagai pekerja kebersihan di bagian luar kampus memperoleh gaji sebesar Rp. 1.600.000, 00 dan telah bekerja selama 9 tahun dengan PT Cahaya Utara Amanah.⁸⁶ Di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Riyanto bekerja sebagai pekerja kebersihan sudah jalan 2 tahun dengan CV Budi Multi Karya dengan Upah sebesar Rp. 1.700.000, 00.⁸⁷ Pada fakultas yang sama pak Aji menerima upah sebesar Rp. 1.730.000, 00 dan telah bekerja selama 6 tahun di PT Gardha Total Security.⁸⁸ Di Fakultas Kehutanan pekerja kebersihan bernama pak Supriyo diupah sebesar Rp. 1.750.000.00 dan telah bekerja di CV Prima Karya hampir 10 tahun. Pada fakultas yang sama pak Hari Faturrahman yang bekerja sebagai pekerja keamanan di PT Prima Security hampir 5 tahun menerima upah terakhir sejumlah sesuai dengan UMK yakni Rp.1.846.000, 00 meskipun menerima upah sesuai dengan UMK beliau mengeluhkan ketiadaan fasilitas kerja oleh perusahaannya Ketika bekerja di Fakultas Kehutanan.

⁸⁴ Wawancara dengan Prihono, Pekerja Kebersihan Fakultas Kedokteran Hewan UGM. di Sleman, 27 Oktober 2020.

⁸⁵ Wawancara dengan Magribi Akbar, Pekerja Keamanan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada. di Sleman, 4 November 2020.

⁸⁶ Wawancara dengan Anggriya Sigit, Pekerja Kebersihan Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada. di Sleman, 4 November 2020.

⁸⁷ Wawancara dengan Riyanto, Pekerja Kebersihan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Gadjah Mada. di Sleman, 22 Oktober 2020.

⁸⁸ Wawancara dengan Aji, Pekerja Keamanan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Gadjah Mada. di Sleman, 16 Oktober 2020.

Pak Basirun yang bekerja di Fakultas Ilmu Budaya telah bekerja hampir 6 tahun bersama PT Norma Duta Utama memperoleh gaji Rp. 1.700.000,00.⁸⁹ pada fakultas yang sama pak Muhtakim Hadi Cahyono dalam mewawancara memperoleh upah Rp. 1.900.000 sesuai dengan UMK, namun beliau mengeluhkan 3 tahun terakhir tidak menerima tunjangan hari raya yang seharusnya ia terima. Di Fakultas Pertanian pak Yulian Tri Nugroho menerima upah sejumlah Rp. 2.100.000,00 dan beliau sudah 5 tahun bekerja di bawah PT Gardha Total Security. Di Fakultas yang sama pak Sugiyatno bekerja di Fakultas Pertanian hampir 6 tahun dengan PT Avanta Gemilang Perkasa dengan upah sebesar Rp. 1.790.000,00. Pak Sariyanto yang bekerja sebagai pekerja kebersihan di Fakultas Psikologi bersama PT Suharda Tiga Putra memperoleh gaji sesuai dengan UMK yakni Rp. 1.846.000,00.⁹⁰ Sementara pada fakultas yang sama pak Juni Supriyanto yang bekerja di PT Indi Karya memperoleh gaji berkisar 2 jutaan yang jika dilihat dari lokasi bekerja beliau di bawah daerah administratif Sleman sesuai dengan UMK Sleman.⁹¹

Sementara di Perguruan Tinggi Swasta, di Fakultas Teknik Universitas Islam Indonesia pak Sumarno yang telah bekerja sebagai pekerja kebersihan selama 2 tahun bersama PT Kharisma Bedja Abadi memperoleh upah sebesar Rp. 1.834.000,00 yang tentu di bawah standar UMK sleman.⁹² Sementara pada fakultas yang sama Apri Musaliman sebagai pekerja kebersihan yang telah bekerja di Fakultas Teknik di PT

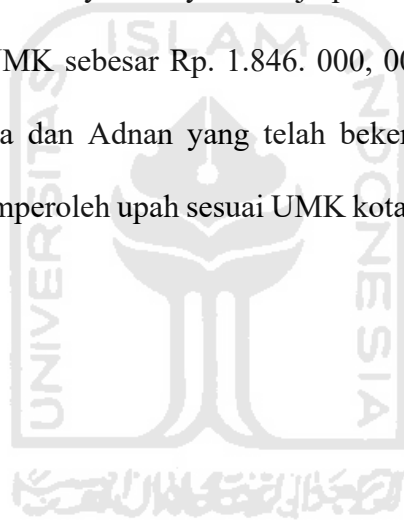
⁸⁹ Wawancara dengan Basirun, Pekerja Kebersihan Fakultas Ilmu Budaya UGM. di Sleman, 22 Oktober 2020.

⁹⁰ Wawancara dengan Sariyanto, Pekerja Kebersihan Fakultas Psikologi UGM. di Sleman, 22 Oktober 2020.

⁹¹ Wawancara dengan Juni Supriyanto, Pekerja Keamanan Universitas Gadjah Mada. di Sleman, 14 Oktober 2020.

⁹² Wawancara dengan Sumarno, Pekerja Kebersihan Fakultas Teknik UII. di Sleman, 9 November 2020.

yang sama dengan pak Sumarno selama 4 tahun memperoleh gaji yang sama dengan pak Sumarno.⁹³ Di Masjid Ulil Albab UII bekerja sebagai pekerja kebersihan memperoleh gaji sebesar Rp. 1.700.000,00 sementara pada masa pandemik hanya memperoleh gaji sebesar Rp. 1.000.000,00.⁹⁴ Mbak Supriyati yang bekerja sebagai pekerja kebersihan di Fakultas Ekonomi di PT yang sama dengan pak Sumarno dan mas Apri memperoleh upah yang sama.⁹⁵ Sementara pada fakultas yang sama pak Agit Sarul Huda yang telah bekerja sebagai pekerja keamanan di PT Suniba Mandiri sudah selama 3 tahun, namun sebelumnya dirinya bekerja pada PT Gardha Total Security memperoleh upah sesuai UMK sebesar Rp. 1.846.000,00.⁹⁶ Sementara di Fakultas Hukum UII Anggi Pratama dan Adnan yang telah bekerja selama 2 tahun di PT Kharisma Bedja Utama memperoleh upah sesuai UMK kota Yogyakarta yakni sebesar Rp. 2.004.000,00⁹⁷



⁹³ Wawancara dengan Apri Musaliman, Pekerja Kebersihan Fakultas Teknik UII. di Sleman, 9 November 2020.

⁹⁴ Wawancara dengan Sumarno, Pekerja Kebersihan Masjid Ulil Albab UII. di Sleman, 9 November 2020.

⁹⁵ Wawancara dengan Supriyati, Pekerja Kebersihan Fakultas Ekonomi UII. di Sleman, 9 November 2020.

⁹⁶ Wawancara dengan Agit Sarul Huda, Pekerja Kebersihan Fakultas Ekonomi UII. di Sleman, 9 November 2020.

⁹⁷ Wawancara dengan Angga Pratama dan Adnan, Pekerja Kebersihan Fakultas Hukum UII. di Yogyakarta, 9 November 2020.

Hasil penelitian penulis mengenai implementasi upah perusahaan alih daya di atas terhadap pelaksanaan UMK 2020 di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

No	Fakultas	Perusahaan	Daerah Administratif Pekerja Bekerja	Implementasi terhadap UMK
1	Kehutanan	CV Prima Karya	Sleman	Tidak Patuh
2	Pertanian	PT Avanta Gemilang Perkasa	Sleman	Tidak Patuh
3	Ilmu Sosial dan Politik UGM	CV Budi Multi Karya	Sleman	Tidak Patuh
4	Ilmu Budaya UGM	PT Norma Duta Utama	Sleman	Tidak Patuh
5	Psikologi	PT Suharda Tiga Putra	Sleman	Patuh
6	Kedokteran Hewan UGM	CV Prima Karya	Sleman	Tidak Patuh
7	Kedokteran Hewan UGM	CV Prima Karya	Sleman	Tidak Patuh
8	Teknik UGM	PT Cahaya Amanah	Sleman	Tidak Patuh

Implementasi UMK pada Pekerja Keamanan Universitas Gadjah Mada

No	Fakultas	Perusahaan	Daerah Administratif Pekerja Bekerja	Implementasi terhadap UMK
1	Pertanian	PT Gardha Total Security	Sleman	Patuh
2	Ilmu Budaya	PT Gardha Total Security	Sleman	Patuh
3	Kehutanan	PT Prima Sekuriti	Sleman	Patuh
4	Psikologi	PT Indi Karya	Sleman	Patuh
5	Ilmu Sosial dan Politik	PT Gardha Total Security	Sleman	Tidak Patuh
6	Teknik	PT Asa Mandiri	Sleman	Tidak Patuh

Implementasi UMK pada pekerja kebersihan di Universitas Islam Indonesia

No	Fakultas/Institusi	Perusahaan	Daerah Administratif Pekerja Bekerja	Implementasi terhadap UMK
1	Teknik	PT Karisma Bedja Abadi	Sleman	Tidak Patuh
2	Hukum	PT Karisma Bedja Abadi	Yogyakarta	Patuh
3	Hukum	PT Karisma Bedja Abadi	Yogyakarta	Patuh
4	Teknik	PT Karisma Bedja Abadi	Sleman	Tidak Patuh
5	Ekonomi	PT Karisma Bedja Abadi	Sleman	Tidak Patuh
6	Ulil Albab	PT Tentrem Sido Rahayu	Sleman	Tidak Patuh

Implementasi UMK pada Pekerja Keamanan di Universitas Islam Indonesia

No	Fakultas	Perusahaan	Daerah Administratif Pekerja Bekerja	Implementasi terhadap UMK
1	Ekonomi	PT Suniba Mandiri	Sleman	Patuh

Dari tabel di atas terlihat sebagian besar perusahaan alih daya tidak menunaikan UMK sesuai dengan ketentuan UMK yang ditetapkan. Untuk di UGM pekerja kebersihan berstatus pekerja alih daya hanya PT Suharda Tiga Putra di Fakultas Psikologi yang menerapkan UMK. Sementara CV Prima Karya di Fakultas Kehutanan, PT Avanta Gemilang Perkasa di Fakultas Pertanian, CV Budi Multi Karya di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, PT Norma Duta Utama di Fakultas Ilmu Budaya, CV Prima Karya di Fakultas Kedokteran Hewan, PT Cahaya Amanah di Fakultas Teknik tidak menunaikan upah sesuai dengan ketentuan UMK yang ditetapkan.

Sementara pada pekerja keamanan yang berstatus pekerja alih daya sebagian besar menunaikan ketentuan UMK seperti PT Gardha Total Security di Fakultas Pertanian dan Fakultas Ilmu Budaya, PT Prima Security di Fakultas Kehutanan, PT Indi Karya di Fakultas Psikologi. Sementara PT Gardha Total Security di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik serta PT Asa Mandiri di Fakultas Teknik tidak menunaikan upah yang sesuai dengan ketentuan UMK. Sementara Pekerja Kebersihan di UII sebagian besar tidak menunaikan ketentuan UMK seperti PT Karisma Bedja Abadi di Fakultas Teknik dan di Fakultas Ekonomi, PT Tentrem Sido Rahayu di Masjid Ulil Albab. Sementara PT Karisma Bedja Abadi di Fakultas Hukum menunaikan ketentuan UMK yang ditetapkan. Sementara pekerja keamanan di UII menunaikan ketentuan UMK dengan catatan karena hanya Fakultas Ekonomi yang menggunakan perusahaan alih daya.

2. Peran Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum

Kebijakan upah minimum Kabupaten/Kota merupakan kebijakan yang wajib ditaati setiap perusahaan di Indonesia, termasuk semua perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Besarnya upah minimum disetiap daerah berbeda-beda bergantung pada produk domestik regional bruto, kualitas indeks sumber daya manusia, potensi dan kemajuan ekonomi daerah serta daya saing suatu daerah dengan daerah lain. Kewajiban bagi setiap perusahaan untuk menaati kebijakan upah minimum kabupaten/kota merujuk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah mempunyai fungsi utama menyusun pengaturan agar pekerja dilindungi berdasarkan komitmen pemerintah untuk turut andil meratifikasi Kovenan

Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya untuk melindungi kelas pekerja agar pekerja menikmati hak atas penghidupan yang layak serta memiliki fungsi penegak hukum. Lain daripada itu, pemerintah berperan menyediakan lembaga hukum seperti pengadilan hubungan industrial jika terjadi konflik atau perselisihan antar pihak dalam hubungan kerjanya secara adil. Pemenuhan upah minimum oleh perusahaan tidak bisa lepas dari penegakan hukum yang juga diantaranya berupa pengawasan ketenagakerjaan. Upah minimum merupakan salah satu bagian dari normakerja sehingga dalam pelaksanaan pengawasannya dilakukan oleh Seksi Norma Kerja. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 9 ayat (3) yang berbunyi urusan pemerintahan konkuren sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota.

Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan memaparkan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan ialah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian dari peranan pemerintah yang diwujudkan dengan kehadiran pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah salah satu bentuk instrumen penegak hukum yang penting dari kehadiran pemerintah yang mengawasi semua aspek di bidang Ketenagakerjaan antara lain: hubungan industrial, upah, kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hal lainnya yang terhubung dengan bidang Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan pengaplikasian dari fungsi administrasi ketenagakerjaan yang memiliki peran sentral diterapkannya peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah meyakinkan pekerja serta pelaku usaha mengenai pentingnya meninjau aturan-aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan keberadaan mereka dalam hal ini dengan fungsi: melalui pencegahan, pendidikan dan yang paling utama, yakni penegakkan hukum jika dan hanya jika ada suatu pelanggaran atas aturan-aturan yang telah diberlakukan. Pengawasan Ketenagakerjaan yang telah diatur dalam Pasal 2 ayat (1) melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan prinsip:

1. layanan publik, yaitu menangani masalah dan tantangan yang dihadapi oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha;
2. akuntabilitas, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan harus pegawai negeri sipil yang bebas dari pengaruh dari luar dan tindakan serta kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan;
3. efisiensi dan efektifitas, yaitu Pengawasan Ketenagakerjaan harus menetapkan prioritas untuk memaksimalkan kinerja;
4. universalitas, yaitu layanan Pengawasan Ketenagakerjaan bersifat universal yang menjangkau seluruh sektor aktivitas ekonomi;
5. transparansi, yaitu Pekerja/Buruh, Pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya diberikan informasi tentang kewenangan, tugas dan fungsi dari layanan Pengawasan Ketenagakerjaan;

6. konsistensi dan koheren, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan diberikan panduan yang sama, koheren dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya;
7. proporsionalitas, yaitu penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial terhadap K3;
8. kesetaraan, yaitu perlindungan yang setara untuk semua Pekerja/Buruh dijamin oleh undang-undang;
9. kerjasama, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan bekerja sama dengan organisasi dan lembaga lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Perusahaan; dan
10. kolaborasi, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan harus berkolaborasi dengan Pengusaha, Pekerja/Buruh dan organisasinya di tingkat nasional, regional, dan Perusahaan.

Selain berperan dalam hal membuat regulasi, wewenang pemerintah lainnya yakni mengawasi pelaksanaan semua regulasi yang berkaitan dengan isu ketenagakerjaan tersebut baik itu bidang ketenagakerjaan pada umumnya, bidang pengupahan, keselamatan, dan kesehatan kerja pada khususnya agar dapat dijalankan dengan benar dan tidak menyimpang dari apa yang telah diatur berdasarkan hukum material dan formil yang ada. Sebagaimana yang tertera dalam Peraturan Gubernur DIY Nomor 62 Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerinyahan bidang transmigrasi. Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 terdiri dari:

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Subbagian Umum;
 2. Subbagian Keuangan; dan
 3. Subbagian Program dan Informasi.
- c. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, terdiri dari:
 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 2. Seksi Perluasan Kerja; dan
 3. Seksi Pembinaan Kelembagaan Penempatan dan Pasar Kerja.
- d. Bidang Pembinaan Pelatihan, Sertifikasi, dan Pemagangan, terdiri dari:
 1. Seksi Sertifikasi dan Standardisasi Kompetensi;
 2. Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja; dan
 3. Seksi Pemagangan.
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, terdiri dari:
 1. Seksi Hubungan Industrial;
 2. Seksi Pengupahan, Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Purna Kerja; dan
 3. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.
- f. Bidang Transmigrasi, terdiri dari:
 1. Seksi Seleksi dan Perpindahan;
 2. Seksi Kesehatan dan Pembekalan; dan

3. Seksi Penerangan, Motivasi, dan Pemberdayaan Transmigrasi.

g. UPT; dan

h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Mengacu pada pasal 3 ayat (2) Dalam melaksanakan tugas, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

a. penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;

b. perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;

c. pengelolaan penempatan tenaga kerja, pasar kerja;

d. pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja dan lembaga latihan;

e. pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi;

f. pengelolaan pemagangan;

g. pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan;

h. pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan, kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja;

i. pengelolaan transmigrasi;

j. pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten/Kota;

k. pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;

- l. pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- m. pelaksanaan kegiatan ketatausahaan; dan
- n. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hasil wawancara yang ditemukan oleh penulis, bahwa pada dasarnya Disnaker Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berupaya agar pekerja dan pengusaha mengetahui hak dan kewajibannya dalam hal ini upah minimum dilakukan melalui media sosial, apalagi sejak pandemi yang membatasi kegiatan pengawasan sebelum pandemi disnaker melakukan sosialisasi. Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan menurut Angga Swanggana mengikuti peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 dilakukan melalui tahapan diantaranya:

- a. preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan;
- b. represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian; dan
- c. represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku

PPNS Ketenagakerjaan.

Dalam konteks keberadaan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ketika membuat perjanjian antara pihak pengguna jasa tenaga kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja, harus memenuhi syarat yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101 tahun 2004 agar memenuhi hak dan kewajiban baik itu terhadap pekerja, pengguna jasa tenaga kerja serta perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi, menurut kepala Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pak R. Darmawan dalam perjanjian antara pengguna jasa dan penyedia jasa ketika mendaftarkannya ke Disnaker, apabila perjanjian berisi penetapan upah di bawah UMK menurut pak R. Darmawan batal demi hukum dan dapat dituntut di Pengadilan Hubungan Industrial, umumnya kita mencegah agar terlebih dahulu ada mediasi antara pihak jika terjadi perselisihan.⁹⁸Pada kesempatan wawancara lain Angga Swanggana⁹⁹, pegawai pengawas ketenagakerjaan yang juga sebagai asisten dari Kepala Bidang Pengawas Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berujar pengawasan dilakukan pada dua momentum, pertama, menurut beliau ketika perusahaan penyedia jasa pekerja(PPJP) mengajukan perizinan pada seksi hubungan industrial agar mendapatkan rekomendasi yang pada tahap selanjutnya rekomendasi tersebut diajukan ke Dinas Penanaman Modal dan Perizinan. Pada tahap pengeluaran surat rekomendasi ini Dinas Ketenagakerjaan melakukan pengecekan dokumen, kantor, jumlah tenaga kerja dll. Momentum kedua, ketika perusahaan telah menjalankan operasional. Dalam paparannya untuk tahun 2020 ini belum melakukan pengawasan terhadap perusahaan alih daya yang memiliki pekerja alih daya di UGM dan di UII. Sementara untuk di UII pernah dilakukan pengawasan perihal penegakan upah

namun itu terjadi pada tahun 2018 dan 2019. Dalam keterangan beliau, untuk tahun ini belum pernah menerima laporan dari pekerja alih daya dari 2 perguruan tinggi itu. Selain itu, menurut beliau ada keterbatasan sumber daya manusia dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan alih daya yang tidak melaksanakan ketentuan upah minimum. Sebab, jumlah pengawas ketenagakerjaan untuk seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta hanya berjumlah 23 orang sementara jumlah perusahaan yang harus diawasi sekitar 4400. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan dalam menghadapi tantangan di tengah keterbatasan ini menurut beliau disnaker membuat skala prioritas pengawasan pertama, adanya pengaduan. Kedua, apabila perusahaan tersebut jumlah pekerjanya banyak, yakni 100 ke atas. Ketiga, apabila kasusnya menjadi perhatian publik.



⁹⁸ Wawancara dengan R. Darmawan, Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Disnacretrans Provinsi DIY, di Sleman, 2 Desember 2020.

⁹⁹ Wawancara Angga Swanggana, asisten Kepala Seksi Pengawas Ketenagakerjaan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Disnacretrans Provinsi DIY, di Sleman, tanggal 7 Desember 2020.

3. Sanksi Administratif dan Sanksi Pidana

Adapun upaya lain yang dimaksud adalah menerapkan sanksi pidana, hal ini dikarenakan selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana tertera dalam Pasal 182 Undang- Undang Ketenagakerjaan yang juga memiliki wewenang antara lain:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Disnaker Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan Upah Minimum Kabupaten/Kota, dilaksanakan sesuai prosedur dengan peraturan perundang-undangan, yakni menerapkan sanksi administratif dan sanksi pidana tergantung tingkat kesalahannya. Sanksi administratif yang diterapkan oleh Disnaker Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan berdasarkan Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentiansementara sebagianatau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan izin

Sedangkan untuk sanksi pidana, yang diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk perusahaan membayar gaji di bawah upah minimum akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp

400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Keputusan Gubernur Nomor KEP/257/Disnaker/Tahun 2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2020 di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum berjalan maksimal, berdasarkan data dari Disnaker dan Pekerja di Fakultas yang menjadi objek penelitian pekerja keamanan cenderung mendapatkan upah yang sesuai dengan Upah Minimum dibandingkan pekerja kebersihan baik di Universitas Gadjah Mada dan Universitas Islam Indonesia.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum mempunyai temuan pengaduan terkait perusahaan yang membayar upah di bawah UMK 2020. Oleh karena itu belum ada pemberian sanksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terkait pelanggaran UMK yang dilakukan oleh perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja alih daya di perguruan tinggi. Selain itu, pengawasan belum dilakukan selama tahun 2020 disebabkan keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang hanya berjumlah 23 orang dalam mengawasi 4400-an perusahaan yang tercatat dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta serta disebabkan kondisi pandemi yang belum kunjung reda saat ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta seharusnya lebih intensif dalam memberikan penyuluhan hukum dan sosialisasi kepada perusahaan- perusahaan mengenai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota sehingga perusahaan dapat menjadi sadar dan mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum sesuai ketentuan yang berlaku. Serta Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta agar menambah Sumber Daya Manusia agar jumlah pengawas ketenagakerjaan lebih banyak agar pengawasan lebih efektif.
2. Kepada Pengusaha diharapkan untuk melaksanakan wajib lapor kepada pemerintah agar dapat di data oleh pemerintah setiap tahunnya, serta selalu memperhatikan hak-hak tenaga kerja.
3. Agar pekerja alih daya membentuk serikat pekerja guna meningkatkan posisi tawar ketika menentukan upah agar sesuai bahkan melebihi standar upah di hadapan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008. Print.
- Asyhadie, H. Zaeni, and Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadmedia Group, 2019.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Edisi Revisi ed. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- Ismatullah, Dedi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013.
- Kaufmann, Christine. *Globalisastion and Labour Rights*,. Portland: Hart, 2007.
- Khakim, Abdul, and Abdul Khakim. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Kusnardi, Moh. *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Pusat Studi HTN FH UI Dan CV Sinar Bakti, 1983.
- Raharjo, Satjipto. *Penegakan Hukum Dalam Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta, 2011.
- Rucky, Achmad S. *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001..
- Soedarjadi. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Soekanto, Soerjono. *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*. Jakarta: UI, 1983.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika,

2009.

B. Jurnal

Cohen, A. J. *Prices, Capital, and the One-Commodity Model in Neoclassical and Classical Theories*. *History of Political Economy*, vol. 21, no. 2, 1989, pp. 231–251.

Fields, Gary S. “*Decent Work and Development Policies*.” *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, pp. 239–262., doi:10.1111/j.1564-913x.2003.tb00260.x.

Ghai, Dharam. “*Decent Work: Concept and Indicators*.” *International Labour Review*, vol. 142, no. 2, 2003, pp. 113–145., doi:10.1111/j.1564-913x.2003.tb00256.x.

Ibrahim, Zulkarnain. *PENGATURAN DAN PENEGAKAN HUKUM PENGUPAHAN DALAM SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN.*” *JURNAL HUKUM IUS QUIA IUSTUM*, vol. 22, no. 4, 2015, pp. 652–673., doi:10.20885/iustum.vol22.iss4.art7.

Irwan, Alexander. *Business Patronage, Class Struggle, and the Manufacturing Sector in South Korea, Indonesia, and Thailand*. *Journal of Contemporary Asia*, vol. 19, no. 4, 1989, pp. 398–434.

Kurz, Heinz D. *Technical Progress, Capital Accumulation and Income Distribution in Classical Economics: Adam Smith, David Ricardo and Karl Marx*. *The European Journal of the History of Economic Thought*, vol. 17, no. 5, 2010, pp. 1183–1222., doi:10.1080/09672567.2010.522242.

Manning, Chris, and Kurnya Roesad. *The Manpower Law of 2003 and Its Implementing Regulations: Genesis, Key Articles and Potential Impact*.

- Bulletin of Indonesian Economic Studies, vol. 43, no. 1, 2007, pp. 59–86.
- Nur Hidyati, Ika Novi. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif*, vol. 9, no. 2, 2017.
- Riyadi, Fuad. *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*. Vol. 8, no. 1, 2015, doi:<http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v8i1> .
- Sanyoto, Sanyoto. *PENEGAKAN HUKUM DI INDONESIA. Jurnal, Dinamika Hukum*, vol. 8, no. 3, 2008, doi:10.20884/1.jdh.2008.8.3.74.
- Stiglitz, Joseph. *The Global Crisis, Social Protection and Jobs*. International Labour Review, vol. 152, 2013, pp. 93–106., doi:10.1111/j.1564-913x.2013.00165.x.
- Suhardin, Yohanes. *Fenomena Mengabaikan Keadilan Dalam Penegakan Hukum*, vol. 21, no. 2, 2009, doi:<https://doi.org/10.22146/jmh.16261> .
- Tjandraningsih, Indrasari. *State-Sponsored Precarious Work in Indonesia*. American Behavioral Scientist, vol. 57, no. 4, 2012, pp. 403–419., doi:10.1177/0002764212466236.

C. Makalah

- Reksodipuro, Mardjono. “Reformasi Hukum Di Indonesia.” Seminar Hüküm National Ke VII. 12 Mei 1999, Jakarta.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang

Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 101 Tahun 2004 tentang

Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa/Buruh

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara

Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 tentang

Upah Minimum

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 257/KEP/2019 tentang

Penetapan UMK 2020

E. Artikel

Media, Harian Jogja Digital. "54 Perusahaan Di DIY Belum Bayar Buruh Sesuai

UMK, Pemerintah Tak Berani Beri Sanksi." *Harianjogja.com*, 23 Oct. 2018,

[news.harianjogja.com/read/2018/10/23/500/947645/54-perusahaan-di-diy-](https://news.harianjogja.com/read/2018/10/23/500/947645/54-perusahaan-di-diy-belum-bayar-buruh-sesuai-umk-pemerintah-tak-berani-beri-sanksi)

[belum-bayar-buruh-sesuai-umk-pemerintah-tak-berani-beri-sanksi.](https://news.harianjogja.com/read/2018/10/23/500/947645/54-perusahaan-di-diy-belum-bayar-buruh-sesuai-umk-pemerintah-tak-berani-beri-sanksi)

Medium, Rosa. *Hak-Hak Pekerja UGM Masih Terbengkalai*. Jurnal Radikal, 2019,

[medium.com/@jurnalradikal/hak-hak-pekerja-ugm-masih-terbengkalai-](https://medium.com/@jurnalradikal/hak-hak-pekerja-ugm-masih-terbengkalai)

edd3013b91fc .

Novianto, Arif, and Dkk. “Melindungi Pekerja Rentan Di Masa Dan Pasca Pandemi Covid 19.” *Melindungi Pekerja Rentan Di Masa (Dan Pasca) Pandemi Covid-19*, 2020, [map.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/290/2020/04/Melindungi- Pekerja-Rentan-di-Masa-dan-Pasca-Pandemi-Covid-19-kompres.pdf](http://map.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/290/2020/04/Melindungi-Pekerja-Rentan-di-Masa-dan-Pasca-Pandemi-Covid-19-kompres.pdf) .

ILO. “2030 Development Agenda: Major Breakthrough for World of Work.” *Sustainable Development Goals*, 2015, www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388407/lang--en/index.htm.

Siregar, Efrem. “UMP 2020 Tertinggi & Terendah Ada Di Jawa, Simak Daftarnya.” *Cnbc Indonesia*, 2019, www.cnbcindonesia.com/news/20191018074156-4-107985/ump-2020-tertinggi-terendah-ada-di-jawa-simak-daftarnya.





FAKULTAS
HUKUM

Gedung Mr. Moh. Yamin
Universitas Islam Indonesia
Jl. Taman Siswa No. 158 Yogyakarta 55151
T. (0274) 379178
F. (0274) 377043
E. fh@uii.ac.id
W. fh.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 006/Perpus/20/H/II/2021

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ngatini, A.Md.**
NIK : **931002119**
Jabatan : **Kepala Divisi Perpustakaan Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ari Wijayanto
No Mahasiswa : 14410452
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : Implementasi dan Peran Pemerintah dalam Pelaksanaan Upah Minimum Pekerja Alih Daya di Perguruan Tinggi

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil .%
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 Februari 2021 M
21 Jumadil-Tsaniyah 1442 H

a.n. Dekan
Kep. Divisi Perpustakaan
★ YOGYAKARTA ★
FAKULTAS HUKUM
Ngatini, A.Md.





