

Proses Penentuan Upah dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja di Indonesia

Rasji¹ Clarissa Aurelia Susanto²

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: rasji@fh.untar.ac.id¹ clarissa.205210050@stu.untar.ac.id²

Abstrak

Upah bagi para pekerja merupakan faktor penting karena merupakan sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Rumusan masalahnya bagaimana proses penentuan upah dan system pengupahan di Indonesia? dan bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja didalam ketenagakerjaan di Indonesia. Kesimpulannya adalah proses pengupahan di Indonesia terdiri dari analisis jabatan atau tugas, Evaluasi jabatan atau tugas, Survei upah dan Penentuan upah atau mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan, melakukan internal equity melalui penilaian jabatan, melakukan survei untuk menetapkan upah dan menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah. System pengupahan di Indonesia yaitu dilakukan dengan aSistem Upah Jangka Waktu, Sistem Upah Potongan, Sistem Upah Permufakatan, Sistem Skala Upah Berubah, Sistem Upah Indeks, Sistem Pembagian Keuntungan, Sistem upah Borongan dan Sistem upah premi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Penentuan Upah dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Upah bagi para pekerja merupakan faktor penting karena merupakan sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya, dan bagi tenaga kerja yang berpendidikan upah merupakan hasil investasi (rate of return) sumber daya manusia pada dirinya, dan bagi para kelompok tertentu upah melambangkan status social dan esteem bagi pekerja. Bagi pengusaha, upah dan kesaeluruhan biaya tenaga kerja (labour cost) merupakan biaya yang menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi return of investment; reinvestasi dari Sebagian pendapatan yang akan menentukan penyerapan tenaga kerja dimasa mendatang. bagi pemerintah, upah merupakan variabel ekonomi makro seperti inflasi, kesempatan kerja, pengangguran, pemerataan pendapatan, dan pertumbuhan secara umum. Disamping itu upah merupakan kebijakan ekonomi sosial dan politik. sebagian instrument, efektivitasnya sangat tergantung pada situasi ekonomi dan pasar kerja daerah/sektor (Sulistyaningsi: 1983).

Pada kenyataannya upah yang diterima oleh tenaga kerja di sebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan Kebutuhan Hidup Layak dan selanjutnya akan meningkatkan upah minimum. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di

perusahaan tersebut pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk output dan efisien, perusahaan harus menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan intensif. Namun masih banyak upah dan hak-hak perlindungan kerja buruh masih belum terpenuhi karena masih banyak Perusahaan yang baik sengaja maupun tidak sengaja menyepelekan hak-hak pekerja sehingga harus ditangani dengan baik. oleh karena itu penulis ingin meneliti dengan judul Proses Penentuan Upah dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Di Indonesia. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana proses penentuan upah dan system pengupahan di Indonesia? Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja didalam ketenagakerjaan di Indonesia?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penentuan Upah dan Sistem Pengupahan di Indonesia

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki internal equity dan external equity. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. External equity adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Untuk mengusahakan adanya equity maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan (Rivai, dkk: 2010):

1. Analisis jabatan atau tugas. Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.
2. Evaluasi jabatan atau tugas. Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.
3. Survei upah. Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.
4. Penentuan upah. Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan bahwa tahap- tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut (Justine: 2006):
 - a. Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan.
 - b. Melakukan internal equity melalui penilaian jabatan.
 - c. Melakukan survei untuk menetapkan upah;
 - d. Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.

Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut (Darwin: 1994):

1. Sistem Upah Jangka Waktu. Sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
2. Sistem Upah Potongan. Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
3. Sistem Upah Permufakatan. Suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya;
4. Sistem Skala Upah Berubah. Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
5. Sistem Upah Indeks. Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
6. Sistem Pembagian Keuntungan. Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila Perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.
7. Sistem upah Borongan. Sistem balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.
8. Sistem upah premi. Cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi "premi". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan Time And Motion Study (Maratih: 2015).

Perlindungan Hukum hak-hak pekerja di Indonesia

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Didalam Undang-undang Pasal 86 ayat (1) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama." Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing- masing:

1. Perlindungan ekonomis. Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial. Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan
3. Perlindungan teknis. Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Menurut Imam Soepomo, sebagai mana dikutip Asri Wijayanti, pemberian perlindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengeralahan /penempatan tenaga kerja; hubungan kerja; bidang kesehatan kerja; bidang keamanan kerja; danbidang jaminan sosial buruh (Asri: 2009).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Philipus M Hadjon bahwa: “hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat”. Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja (Hadjon dan Djatmiati: 2005).

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam *convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan.

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif (Jaya: 2008). Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

KESIMPULAN

Proses pengupahan di Indonesia terdiri dari analisis jabatan atau tugas, Evaluasi jabatan atau tugas, Survei upah dan Penentuan upah atau mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan, elakukan internal equity melalui penilaian jabatan, melakukan survei untuk menetapkan upah dan menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah. System pengupahan di Indonesia yaitu dilakukan dengan aSistem Upah Jangka Waktu, Sistem Upah Potongan, Sistem Upah Permufakatan, Sistem Skala Upah Berubah, Sistem Upah Indeks, Sistem Pembagian Keuntungan, Sistem upah Borongan dan Sistem upah premi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak

pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Saran: Para pihak harus menjalin hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan karena saling membutuhkan dan Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku. Hendaklah pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak- haknya)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994
- Justine T Sirait. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo. 2006.
- Maratin Nafiah Al-Amin, *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen*, Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta, 2015
- Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, Surabaya: UGM Press, 2005
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010
- Yudo Swasono dan Endang Sulistyanyingsih. *Metode perencanaan tenaga kerja : tingkat nasional, regional dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE, 1983