

BAB II

KEBUTUHAN HIDUP LAYAK SESUAI DENGAN SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA

1. Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang harus terpenuhi oleh seorang pekerja/buruh yang melingkupi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial yang dihitung dalam satu bulan kerja.

Kebutuhan fisik, non fisik dan sosial dimasukkan dalam perhitungan upah yang akan didapat oleh pekerja. Sehingga didalam upah tersebut telah terpenuhi unsur-unsur tersebut. Kebutuhan hidup layak atau KHL diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 13 Tahun 2012.

Peraturan tersebut ada karena dalam Pasal 88 ayat 4 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah layak. Upah layak sendiri haruslah mencagkupi kebutuhan hidup layak.

2. Upah

Secara bahasa upah mempunyai arti yaitu, sebagai segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan dominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Upah itu sendiri mempunyai kedudukan sangat penting bagi para perkerja, yaitu sebagai pendapatan yang diterima untuk kehidupan sehari-hari.

Upah sendiri didalamnya haruslah memenuhi kebutuhan kehidupan bagi para pekerjanya sendiri. Seperti yang disinggung pada Bab pendahuluan, banyaknya

ketidakpuasan para pekerja terhadap upah yang diterimanya sebagai hak yang harus didapat setelah melakukan kewajibannya selaku pekerja.

Ketidakpuasan inilah yang memicu harus adanya perubahan terhadap peraturan pengupahan yang telah dibuat oleh pihak pemerintah. Maka peraturan yang belum dapat dipahami sepenuhnya baik oleh pekerja dan pemberi kerja ini juga menjadi masalah bagi penerapan upah yang layak bagi para pekerja.

Pekerja yang rata-rata sebagai tulang punggung perekonomian keluarga merasa, upah yang mereka terima belumlah dapat dikatakan sebagai upah layak yang pada dasarnya sebagai kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya.

2.1. Pengertian Upah

1.1.1 Berdasar Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwasannya upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan dalam Pasal 88 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah minimum ialah setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan ini dijelaskan pada Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam hal komponen upah

terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Penjelasan tentang pasal diatas terdapat pada penejelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, Yang dimaksud dengan tunjangan tetap dalam pasal ini adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Macam- macam tunjangan tersebut adalah tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan tunjangan Transport dapat dimasukan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

1.1.2 Berdasar Kamus

Berdasarkan *Blackslaw dictionary* sebagai acuan kamus hukum upah yang dalam bahasa asingnya *WAGES*. *A compensation given to a hired person for his or her services; Every form of remuneration pay able for a given period to an individual for personal services, including salaries, commissions, vacation pay, dismissal wages, bonuses and reasonable value of board, rent, housing, lodging, payments in kind, tips, and any other similar advantage received from the individual's employer or directly with respect to work for him.* Yang artinya adalah upah sebuah kompensasi yang diberikan kepada orang yang dipekerjakan untuk layanannya, setiap bentuk remunerasi yang dibayarkan untuk suatu periode tertentu kepada seseorang untuk layanan pribadi, termasuk gaji, komisi, membayar liburan, upah pemecatan, bonus dan nilai wajar papan, sewa, perumahan, penginapan, pembayaran dengan barang, tips, dan setiap keuntungan serupa lainnya yang diterima dari

majikan individu atau langsung dengan sehubungan dengan bekerja untuknya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu; gaji; imbalan.

Jadi dalam kamus besar bahasa indonesiaia dan kamus hukum *blacklasw* upah memeiliki arti sebagai balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja, atau upah lebih dikenal oleh masyarakat luas adalah gaji.

1.1.3 Berdasar pendapat ahli

Menurut Joni Bambang S, upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontark kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, upah dinyatakan/dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diartikan bahwa upah ialah imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas apa yang telah dan yang akan dilakukan sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati, yang meliputi kebutuhan pekerja dan keluarganya.

Perkembangan upahpun akan terus berkembang dengan berjalannya waktu dan sesuai tingkat kebutuhan pekerja sendiri dan tingkat pendapat sektoral. Dan tidak lepas oleh tingkat pendapat perusahaan sendiri sebagai pemberi upah.

2.2. Perlindungan upah

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran Pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

Bentuk perlindungan upah itu berupa pengaturan tentang upah dan pengupahan yang diatur dalam UU No. 13/2003 pasal 88 s/d pasal 98. Hal penting yang terkandung dalam pasal ini adalah:

- a) Upah minimum
- b) Upah Kerja Lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena halangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukam kegiatan diluar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak 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 perhitungan pajak penghasilan

Adapun bentuk regulasi tentang kebijakan upah secara ringkas tertuang dalam tabel: 1
Regulasi terkait kebijakan perlindungan upah

Regulasi Terkait Kebijakan Perlindungan Upah		
Uraian	Regulasi	
	UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Aturan Pelaksanaan
a) Upah Minimum	Pasal 88 ayat huruf a Pasal 88 ayat 4	1) Permenakertrans No.7 Tahun 20013 tentang Upah minimum 2) Permenkertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan penetapan

		kebutuhan hidup layak
b) Upah Kerja lembur		Kepmenkertrans No. 102/Men/Vi/2004
c) Upah tidak masuk kerja karena halangan	Pasal 93 ayat (3)	
d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya	Pasal 93 ayat (2)	
e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya	Pasal 99 ayat (4)	
f) Bentuk dan cara pembayaran upah		Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
g) Denda dan potongan upah		Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah		Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional	Pasal 92	Kepmenaker No 49 Tahun 2004 tentang struktur dan skala upah
j) Upah untuk pembayaran pesangon	Pasal 156,157	

3. Upah minimum

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali di berlakukan, Indonesia telah 3 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. 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 - hingga sekarang ini. Di samping itu, pengertian (definisi) upah minimum, dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi.¹

¹ Markus Sidaruk. Kebijakan pengupahan di Indonesia; Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak,. Bumi Intitama Sejahtera Jakarta. Juli 2013, hal 37

Merupakan salah satu komponen dan standart yang telah ditentukan jika pengusaha atau pemberi kerja harus menerapkan standart upah minimum dalam pemberian upah kepada pekerja. Agar upah yang diberikan tidak terlalu kecil atau besar, dengan begitu pemerintah lewat peraturan-peraturanya memberikan perlindungan upah dengan memberikan upah minimum.

Upah minimum ialah upah paling rendah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan undang-undang atau sesuai dengan kesepakatan dengan serikat buruh; upah terendah yang diperlukan pekerja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, yang harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja.

Di Indonesia ini sendiri upah minimum telah di atur dalam beberapa peraturan. Salah satunya terdapat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi pun juga mengatur tentang pengertian upah minimum. Dengan peraturan- peraturan tersebut pemerintah telah melindungi hak pekerja dalam mendapatkan upah dari pemberi kerja atau pengusaha.

Upah minimum telah diterapkan sejak tahun 1971, dimana landasannya hanya pada skala atau perhitungan fisik saja. Dan penetapannyapun berbeda pada setiap wilayah satu dan wilayah lainnya, dan merupakan kewenangan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah. Dewan Pengupahan tersebut berangotakan 10 pegawai negeri, 3 anggota serikat buruh dan 3 wakil pengusaha.²

Tetapi sistem yang digunakan tersebut tidak berjalan dengan sesuai, karena pihak buruh yang menjadi perwakilan hanya FBSI, dimana serikat tersebut adalah serikat yang

² Guus Heerman van Voss. Bab-bab Tentang Hukum Perburuan Indonesia, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012. Hal 22

diakui oleh pemerintah. Pemerintah dengan perturan menteri lainnya ditetapkan bahwa Standart Kebutuhan Hidup Layak harus dipenuhi oleh pekerja.

Upah minimum sendiri terdapat empat macam yaitu:

1. Upah minimum (berdasarkan wilayah) Provinsi
2. Upah minimum (berdasarkan wilayah) kabupaten/kota
3. Upah Minimum (berdasarkan) Sektor pada wilayah Provinsi
4. Upah Minimum (berdasarkan) Sektor pada wilayah Kabupaten

Dengan perkembangan waktu dan perkembangan sistem pemerintahan, dan sejak penerapan desentralisasi, upah minimum menjadi kewenangan setiap daerah yang ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati atau Walikota. Rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dilandaskan pada survey harga yang dilakukan oleh tim tiga pihak di setiap wilayah, beranggotakan perwakilan pemerintah, pengusaha dan serikat buruh/pekerja. Dan tidak lagi mengenal upah minimum nasional.

Upah minimum sendiri didalamnya haruslah memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Dalam penetapannya tetaplah Dewan Pengupaha Provinsi mengacu pada pertumbuhan ekonomi yang ada, seberapa banyak industri yang tersedia, sehingga penetapan upah minimum setiap wilayah kota berbeda. Tetapi tetap saja penetapan perturan tersebut masih menunjukkan beberapa masalah. Penetapan yang ada hanya untuk pekerja di sektor formal. Sedangkan sejumlah besar usaha kecil membayar lebih rendah dari itu.

Meskipun Undang-Undang menetapkan bahwa pengusaha membayar dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, bagi pengusaha yang tidak mampu diberikan kesempatan penangguhan kewajiban pembayaran upah minimum. Penangguhan kewajiban membayar upah minimum oleh suatu perusahaan yang secara finansial tidak

mampu lagi melaksanakan kewajiban tersebut dimaksudkan untuk melepaskan kewajiban tersebut hanya untuk sementara waktu. Jika waktu penangguhan telah berakhir, maka perusahaan kembali wajib membayar upah minimum yang berlaku pada saat itu

3.1. Pengertian Upah Minimum

2.1.1 Berdasar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam pasal 88 (4) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 upah minimum diartikan sebagai kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dalam Pasal 89 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 juga menjelaskan bahwa upah minimum terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam pasal yang sama upah minimum yang menetapkan ialah Gubernur memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana diatur dengan Keputusan menteri.

Perlindungan upah minimum telah diatur juga dalam pasal 90 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan dan tata cara penangguhannya pun telah diatur dalam Keputusan Menteri.

2.1.2 Berdasar Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Bab 1 tentang pengertian Pasal 1 Permenaker No. 7/2013 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah

bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Dipasal 1 juga terdapat bermacam upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota dan Sektoral. Kajian tentang upah minimum berdasarkan Permenaker No. 7/2013, dapat dikaji berdasarkan substansi dan prosedur.

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 3 – 11 Permenaker No. 7/2013 adalah penetapan upah minimum dilakukan langsung oleh Gubernur daerah bersangkutan. Penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL, dengan tetap mempertimbangkan produktivitas dan perekonomian. Untuk menentukan tahapan pencapaian KHL, Gubernur membentuk peta jalan pencapaian KHL bagi industri padat karya tertentu, bagi perusahaan yang lain dapat menyesuaikan dengan kondisi kemampuan dunia usaha. Penetapan nilai UMP diumumkan setiap tanggal 1 November sedangkan UMK diumumkan pada tanggal 21 November dan berlaku sejak 1 Januari. Besaran nilai UMK tidak boleh lebih rendah dibandingkan dengan nilai UMP. Begitupula dengan nilai UMSP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari nilai UMP dan UMK.

Tata cara penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 12-14 Permenaker No. 7/2013 adalah Gubernur dalam menetapkan UMP memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota. Rekomendasi tersebut disampaikan melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Untuk menetapkan UMSP dan UMSK Dewan Pengupahan Propinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Walikota menghimpun beberapa data, dan melakukan penelitian dari sektor unggulan dan disampaikan kepada asosiasi perusahaan dan serikat pekerja untuk dirundingkan.

Pelaksanaan penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 15-19 Permenaker No. 7/2013 adalah pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari upah minimum, dan berlaku untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 bulan. Upah minimum wajib dibayarkan

bulanan atau 2 minggu sekali sesuai upah minimum yang berlaku. Bagi pekerja borongan diberikan 1 bulan paling lama 12 bulan dengan rata-rata dan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan oleh perusahaan. Bagi buruh pekerja lepas dibayarkan sesuai dengan nilai kehadiran. Bagi perusahaan yang upah minimumnya telah mencapai KHL atau lebih. Ditetapkan secara bipartit di perusahaan masing-masing.

2.1.3 Berdasar Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, dan dengan sistem yang baru yaitu sistem desentralisasi. Setiap daerah dapat menetapkan Upah Minimum Regional UMK sesuai dengan tingkat pendapatan tiap-tiap daerah itu sendiri.

Dengan tetap mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan dari Bupati/Walikota, Gubernur menentukan Upah Minimum Kabupaten/Kota sesuai dengan hasil survey yang didapat. Dari hasil survey tersebut Dewan Pengupahan dan Bupati/Walikota dapat merekomendasikan hasil survey tersebut kepada Gubernur.

Survey tersebut dilakukan sesuai dengan Komponen Hidup Layak (KHL) yang tertera pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahap Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Didalam KHL tersebut terdapat 60 item yang harus disurvei oleh Dewan Pengupahan dan Bupati/Walikota.

60 item tersebut dibuat untuk menentukan upah minimum yang akan ditetapkan oleh Gubernur. Nilai survey 60 item tersebut akan berbeda pada setiap daerahnya, sesuai dengan tingkat pendapatan dan perekonomian daerah tersebut. Semakin banyak industri dan tinggi pendapatan daerah tersebut maka nilai 60 item tersebut semakin tinggi pula. Dan ini memengaruhi nilai UMK yang akan didapat. Sebaliknya jika dalam suatu daerah tersebut

mempunyai nilai pendapatan daerah yang kecil maka nilai 60 item tersebut semakin kecil, dan mempengaruhi nilai UMK yang akan didapat.

Tidak hanya melihat nilai pendapat suatu daerah saja, tetapi sesuai dengan Pasal 5 Peraturan Gubernur Jawa Timur No. 63 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penetapan dan Penanguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota di Jawa Timur menyebutkan bahwa pembahasan usulan besaran nilai UMK oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dilakukan secara musyawarah mufakat dan merekomendasikan kepada Bupati/Walikota dengan mempertimbangkan :

- a. Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL);
- b. Nilai UMK Tahun sebelumnya;
- c. Perhitungan inflasi di dasarkan pada asumsi inflasi RAPBN tahun berikutnya;
- d. Produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu (marginal) di Kabupaten/Kota;
- e. Kondisi Pasar Kerja;
- f. Kemampuan Perusahaan;
- g. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB);

Di Jawa Timur nilai UMKnya pun bervariasi, dari yang tertinggi Rp. 2.200.000 hingga terendah hanya Rp. 1.000.000,- (dapat dilihat dalam tabel) sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2014. Nilai UMK tersebut bervariasi karena perbedaan pendapatan daerah yang berbeda pula.

Sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomo 78 Tahun 2014 Tentang Penetapan UMK, dari hasil rekomendasi Dewan Pengupahan dan Bupati/Walikota dengan hasil survey mereka pada tahun sebelumnya, maka awal Januari tahun 2014 telah ditetapkan nilai UMK yang baru yang sesuai nilai pertambahan nilai yang setiap tahunnya berbeda.

Nilai UMK yang ditetapkan oleh Gubernur hanya berlaku untuk pekerja lajang saja. Belum mencakup untuk keluarga pekerja. Nilai UMK itupun berbeda pada setiap

Kota/Kabupatennya. Artinya setiap pekerja lajang ditiap Kota/Kabupatennya akan mendapatkan UMK yang berbeda.

Tabel 2: Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur.

No	Kabupaten /Kota	UMK Tahun 2014
1	Kota Surabaya	Rp 2.200.000,00
2	Kabupaten Gresik	Rp 2.195.000,00
3	Kabupaten Sidoarjo	Rp 2.190.00,00
4	Kabupaten Pasuruan	Rp 2.190.000,00
5	Kabupaten Mojokerto	Rp 2.050.000,00
6	Kabupaten Malang	Rp 1.635.000,00
7	Kota Malang	Rp 1.587.000,000
8	Kota Batu	Rp 1.580.037,00
9	Kabupaten Jombang	Rp 1.500.000,00
10	Kabupaten Tuban	Rp 1.370.000,00
11	Kota Pasuruan	Rp 1.360.000,00
12	Kabupaten Probolinggo	Rp 1.353.750,00
13	Kabupaten Jember	Rp 1.270.000,00
14	Kota Probolinggo	Rp 1.250.000,00
15	Kota Mojokerto	Rp 1.250.000,00
16	Kabupaten Banyuwangi	Rp 1.240.000,00
17	Kabupaten Lamongan	Rp 1.220.000,00
18	Kota Kediri	Rp 1.135.000,00
19	Kabupaten Bojonegoro	Rp 1.140.000,00
20	Kabupaten Kediri	Rp 1.135.000,00
21	Kabupaten Nganjuk	Rp 1.131.000,00
22	Kabupaten Sampang	Rp 1.120.000,00
23	Kabupaten Lumajang	Rp 1.120.000,00
24	Kabupaten Tulungagung	Rp 1.107.000,00
25	Kabupaten Bondowoso	Rp 1.105.000,00
26	Kabupaten Bnagkalan	Rp 1.102.000,00
27	Kabupaten Pamekasan	Rp 1.090.000,00
28	Kabupaten Sumenep	Rp 1.090.000,00
29	Kabupaten Situbondo	Rp 1.071.000,00
30	Kota Madiun	Rp 1.066.000,00
31	Kabupaten Madiun	Rp 1.045.000,00
32	Kabupaten Ngawi	Rp 1.040.000,00
33	Kabupaten Blitar	Rp 1.000.000,00
34	Kota Blitar	Rp 1.000.000,00
35	Kabupaten Ponorogo	Rp 1.000.000,00
36	Kabupaten Trenggalek	Rp 1.000.000,00
37	Kabupaten Pacitan	Rp 1.000.000,00
38	Kabupaten Magetan	Rp 1.000.000,00

2.2. Subyek Hukum dalam pengaturan upah minimum

Dalam Pengantar Ilmu Hukum terdapat beberapa pengertian yang menjelaskan siapa dan apa yang dipermasalahkan dalam hukum itu sendiri. Dalam ilmu tersebut biasa disebut dengan subyek dan obyek, tentang siapa terlibat dan apa yang dilibatkan.

Subyek hukum dalam dunia hukum perkataan orang (*persoon*) berarti pembawa hak, yaitu sesuatu yang mempunyai hak dan kewajiban dan disebut subyek hukum. Dewasa ini subyek hukum terdiri atas manusia (*natuurlijke persoon*) dan badan hukum (*rechtspersoon*).³

Setiap manusia mempunyai hak dan kewajiban sejak lahir, dan berakhir saat ia meninggal dunia. Bahwa bayi yang masih dalam kandungan saja telah mempunyai hak, dan diakui sebagai subyek hukum. Walaupun menurut hukum, setiap orang tiada terkecuali dapat memiliki hak-hak akan tetapi didalam hukum tidaklah semua orang diperbolehkan bertindak sendiri di dalam melaksanakan hak-haknya itu.

Ada beberapa golongan orang yang oleh hukum telah dinyatakan tidak cakap atau kurang cakap untuk bertindak sendiri dalam melakukan perbuatan-perbuatan hukum (mereka disebut *handelingonbewaam*), tetapi mereka itu dinyatakan atau dibantu orang lain⁴.

Dalam penentuan upah terdapat subyek hukum yang menentukan upah itu sendiri, yaitu Gubernur dengan rekomendasi dari dewan pengupahan dan Bupati/Walikota.

2.3 . Subyek Yang Menetapkan Upah Minimum

Telah disinggung diatas bahwa terdapat subyek yang menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu Gubernur sebagai Kepala Provinsi dan sebagai penentu kebijakan dari sistem desentralisasi. Semenjak tahun 2011, Gubernur mempunyai wewenang sebagai penentu kebijakan pengupahan dan sebagai tanggung jawab pemerintah daerah, tugas pemerintah pusat terbatas pada penetapan spesifikasi kriteria untuk menentukan upah minimum.

³ C.S.T Kansil. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, PN. Balai Pustaka, Jakarta 1983, hal 117

⁴ *Ibid*

Sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, dimana pemerintah daerah mempunyai bagian sendiri untuk mengurus daerahnya. Yaitu terdapat dalam pasal 13 (1) Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah yang menerangkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan daerah provinsi meliputi:

- a. perencanaan dan pengendalian pembangunan;
- b. perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang;
- c. penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
- d. penyediaan sarana dan prasarana umum;
- e. penanganan bidang kesehatan;
- f. penyelenggaraan pendidikan dan alokasi sumber daya manusia potensial;
- g. penanggulangan masalah sosial lintas kabupaten/kota;
- h. pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota;
- i. fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah termasuk lintas kabupaten/kota;
- j. pengendalian lingkungan hidup;
- k. pelayanan pertanahan termasuk lintas kabupaten/kota;
- l. pelayanan kependudukan, dan catatan sipil;
- m. pelayanan administrasi umum pemerintahan;
- n. pelayanan administrasi penanaman modal termasuk lintas kabupaten/kota;
- o. penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya yang belum dapat dilaksanakan oleh kabupaten/kota; dan
- p. urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Dan pada ayat kedua menjelaskan urusan pemerintah yang meliputi urusan pemerintah secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan. Undang-undang tersebut telah menjelaskan apa saja yang menjadi wewenang pemerintah daerah untuk mengurus rumah tangga daerah mereka masing-masing, termasuk dalam penentuan upah.

Penentuan upah yang ditetapkan oleh Gubernur berasal dari Dewan Pengupahan Propinsi dan Bupati/Walikota berdasarkan survey yang dilakukan. Sesuai dengan Peraturan

Menteri Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Yaitu pada Bab III pasal 6 (1) dalam penentuan upah minimum Gubernur berdasarkan KHL dengan memperhatikan produktivitas dan ekonomi.

Pasal 6 (2) Gubernur harus membahas secara stimulan dan mempertimnagangkan faktor dalam menetapkan upah minimum antara lain :

- a. nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
- b. produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
- c. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
- d. kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Dalam pasal 7 Peraturan Menteri No 13 Tahun 2013 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di provinsi bersangkutan dengan mempertimnagkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha yang paling tidak mampu. Pasal 8 Peraturan Menteri No 13 Tahun 2013 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menerangkan bahwa upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

Jika pemerintah lewat Menteri Tenaga kerja telah mengaturnya secara umum, dalam peraturan Gubernur juga telah mengatur tentang penetapan upah yaitu pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 63 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penetapan dan Penagguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota di Jawa

Timur, juga menerangkan bahwa dalam penetapan tersebut Gubernur mendapat rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan Bupati/Walikota.

Pasal 10 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor. 63 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penetapan dan Penagguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota di Jawa Timur menjelaskan bahwa Bupati/Walikota mengusulkan UMSK kepada gubernur dengan tembusan kepada Dewan Pengupahan Provinsi dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan kependudukan Provisnsi Jawa Timur dan Dewan Pengupahan melakukan pembahasan atas dasar rekomaendasi Bupati/Walikota dan selanjutnya merekomendasikan kepada Gubernur dan Gubernurpun menetapkan nilai UMSK.

Dalam penetapan tersebut Gubernur dapat menetapkan nilai upah minimum tidak sama dengan rekomendasi dewan pengupahan. Karena sifat rekomnedasi itu hanya masukan saja kepada Gubernur. Jika nilai upah lebih tingi atau lebih rendah dari nilai rekomendasi dewan pengupahan Gubernur tidak dapat disalahkan bahkan tidak dapat dapat digugat. Karena sifat keputusan tersebut bersifat umum, tidak individual, sehingga tidak ada lembaga yang dapat menghukum Gubernur atas keputusan yang dibuatnya

2.4. Subyek Yang Wajib Membayar Upah Minimum

Selain subyek penentu upah terdapat juga subyek yang wajib membayarkan upah. Subyek yang membayarkan upah kepada pekerja adalah pemberi kerja atau pengusaha. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah mendefinisikan siapa itu pemeberikerja dan pengusaha.

Dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ,pemeberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha di jelaskan dalam pasal yang sama angka 5 yaitu, Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Tetapi dalam undang-undang belum menjelaskan secara jelas, siapa yang harus membayarkan upah para pekerja. Karena dari definisi diatas jelas, bahwa pemberi kerja adalah orang persreorangan atau pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja dan membayarnya. Karena pengertian pemberi kerja pada intinya adalah pemegang hak dan kewajiban yang memperkerjakan tenaga kerja dengan syarat harus memeberikan upah atau imblan dalam bentuk lain, walaupun tidak terpenuhi syarat tersebut tidak bisa dikatakan pemberi kerja.

Pemberi kerja adalah pasti pengusaha, pemberi kerja bisa dari perusahaan yang besar yang memiliki nilai produktifitas tinggi higga kalangan pemberi kerja kelas indutri kecil. Pemberi kerja juga tidak harus pengusaha yang memiliki usaha dalam bidang apa saja. Siapapun yang memeberika kerja kepada seseorang bisa disebut sebagai pemberi kerja.

Sedangkan pegusaha dapat diartikan ia sebagi pemilik usaha bisa juga ia menjalankan atau mewakili perusahaannya. Disini pengusaha bukan orang yang langsung memberikan pekerjaan kepada pekerja. Dan dalam undang-undang tersebut pengusaha tidak menjelaskan tentang imblan atau upah yang harus dibayar oleh pengusaha oleh pekerja. Tetapi ia tetatp

membayar upah atau imbalan atas hak pekerja yang telah melakukan kewajiban sebagai pekerja di perusahaan atau usaha milik sendiri, bukan milik atau mewakili perusahaannya.

Dari sini atau dari pasal tersebut sudah jelas bahwasanya tidak ada subyek yang jelas, yang diwajibkan membayar upah kepada pekerja. Meskipun undang-undang menjelaskan pengertian pemberi kerja dan pengusaha. Perlu adanya pembagian siapa yang harus membayarkan upah pekerja, apakah pemberi kerja atau pengusaha. Karena pemberi kerja jelas pengusaha yang menjalankan usahanya sendiri. Sedangkan pengusaha belum tentu menjalankan usaha miliknya, bisa jadi menjalankan usaha milik orang lain dan atau mewakili perusahaannya untuk menjalankan perusahaan tersebut.

2.5. Obyek Hukum Dalam Pengaturan Upah Minimum

Dalam ilmu hukum tidak dapat dipisahkan dari kata subyek dan obyek. Jika subyek menyatakan orang dan badan hukum, maka obyek adalah segala sesuatu yang berguna bagi subyek hukum dan yang dapat menjadi obyek sesuatu perhubungan hukum..⁵ Biasanya obyek hukum berupa benda. menurut hukum perdata, benda ialah segala barang-barang dan hak-hak yang dapat dimiliki orang.

Benda itu sendiri terdapat 2 macam dalam pasal 503 KUHS (kitab Undang-Undang Hukum sipii yaitu :

- a. Benda yang berwujud : yaitu segala sesuatu yang dapat diraba oleh pancaindra, seperti: rumah, buku dan lain-lain
- b. Benda tak berwujud (benda immaterial) yaitu segala macam hak seperti: hak cipta, hak merek dagang, dan lain-lain⁶.

Selanjutnya menurut pasal 504 KUHS benda juga dapat dibagi menjadi atas:

⁵ *Op. Cit. H 118*

⁶ *Op. Cit*

- a. Benda yang tak bergerak (benda tetap), yaitu benda yang tak dapat dipindahkan, seperti : tanah, dan segala apa yang ditanama atau yang dibangun di atasnya, misalnya : pohon-pohon, gedung, mesin-mesin dalam pabrik , hak guna usaha, hipotik dan lain-lain.
- b. Benda yang bergerak (benda tak tetap) yaitu benda-benda yang dapat dipindahkan, seperti: sepeda, meja, hewan, wesel dan lain-lain⁷.

Dengan konsep diatas obyek dari hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuahan adalah:

1. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilarangnya suatu ketemtuan dalam peraturan perundang-undangan.⁸
2. Terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.⁹

Dalam pembahasan ini yang menjadi obyek hukum upah minimum adalah komponen upah. Upah menjadi obyek penentu dalam pemberian imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja kepada majikan atau pemberi kerja. Upah yang diberikan oleh pemberi kerja haruslah sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) atau didalam upah sendiri sudah mengandung KHL.

Karena didalam KHL sendiri terdapat komponen yang harus terpenuhi oleh pekerja dari makan dan minimum hingga rekreasi. Itu termasuk hak yang harus didapatkan oleh

⁷ *Op. Cit*

⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenaga kerjaan*, Pusaka Setia , Bandung ,2013 hal 159

⁹ *Ibid*

pekerja atas kewajibannya yang telah dilakukan. Dan upah yang ada saat ini hanya diperuntukan untuk pekerja lajang. Tetapi undang-undang menyatakan upah layak juga untuk pekerja dan keluarganya.

2.5.1.. Upah Layak Bagi Pekerja Dan Keluarga

Upah yang menjadi hak para pekerja haruslah sesuai dengan aturan yang ada, dimana upah minimum tersebut didalamnya telah mencakupi kebutuhan hidup layak. Kebutuhan hidup layak dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahap Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Dalam menerangkan Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tersebut upah layak bagi pekerja lajang saja. Jika teliti atau pahami, dalam Pasal 88 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dalam penjelasan pasal tersebut yang dimaksud dengan penghidupan yang layak adalah yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Dengan begitu peraturan menteri tentang KHL tidak sama dengan penjelasan undang-undang tentang kebutuhan hidup layak yang dijelaskan dalam penjelasan. Dimana KHL dalam upah minimum haruslah mencukupi kebutuhan pekerja dengan keluarganya.

Dunia Internasional pun telah merumuskan komponen upah minimum yang harus mencakupi pekerja dan keluarganya. International Labour Organisation (ILO) dalam Konvensi Nomor 131 Tahun 1970 Tentang Penetapan Upah Minimum, merumuskan dalam pasal 3 (a) menyebutkan *the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits, and the relative living standards of other social groups*. Yaitu Kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya;

Konvensi ILO nomor 131 tersebut yang menyangkut upah minimum belumlah diretifikasi oleh Indonesia. Sehingga upah minimum yang didalamnya mencangkupi kebutuhan hidup layak bagi pekerja adalah untuk keluarga pekerja juga. Konvensi ILO Nomor 131 tersebut telah merumuskan kebutuhan hidup layak yang sesuai kemanusiaan.

Pekerja bekerja yang pasti bukan untuk diri pekerja sendiri, yaitu untuk keluarga juga. Jika upah minimum yang diberikan yang telah mengandung KHL tersebut ternyata hanya untuk pekerja, maka jaminan untuk keluarga tidak terhitung. Secara tidak langsung upah yang didapat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya.

Seharusnya Pemerintah lewat Peraturan Menteri memasukan komponen hidup layak berdasarkan konvensi ILO nomor 131 . Di mana pekerja dan keluarganya termasuk dalam perhitungan upah minimum.

2.5.2 Upah Layak Bagi Pekerja Lajang

Jika diatas membahas upah yang layak bagi pekerja dan keluarganya, maka uraian ini membahas upah layak bagi pekerja lajang. Jika dilihat komponen kebutuhan hidup layak untuk pekerja lajang saja maka bisa dikatakan layak. Karena survey yang dilakukan oleh Dewan Penggupahan sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahap Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, 60 komponen yang harus dipenuhi yang diperuntukan untuk pekerja lajang.

Maka Undang-undang yang menjelaskan tentang kebutuhan hidup layak telah terpenuhi dengan unsur, meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Karena pekerja lajang hanya memenuhi kebutuhan hidup untuk dirinya sendiri, tanpa ada keluarga menjadi tanggungannya

3 Upah layak

Upah layak yang pada saat ini menjadi masalah untuk para pekerja memang tidak dapat terlepas dari peran pemerintah sendiri. Dimana perumusan upah layak masih mempunyai arti kata yang berbeda di setiap aturan yang dibuatnya.

Aturan-aturan yang dibuat saat ini tentulah menurut pemerintah telah mengandung upah layak. Tetapi upah layak yang dirumuskan oleh pemerintah pada nyatanya masih belum dapat dirasakan oleh para pekerja. Upah yang diterima hanya layak untuk diri sendiri dengan nilai komponen kebutuhan layak jauh dikatakan layak. Dimana dalam, satu bulan pekerja hanya mendapatkan gizi 3000 kalori untuk tiap harinya sesuai dengan penjabaran Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahap Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Kalori tersebut hanya diperuntukan kepada pekerja lajang saja, bukan untuk seluruh keluarganya. Sehingga hingga saat ini dimana di era demokrasi, pekerja menyuarakan aspirasi mereka dengan mengadakan demonstrasi besar-besaran untuk merubah rumusan upah layak versi pemerintah sesuai dengan kebutuhan pekerja saat ini. Upah layak masih akan menjadi perdebatan panjang antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Karena tiga elemen ini juga yang menentukan upah minimum.

1.1 Pengertian

Upah yang mempunyai arti sebagai imbalan dari hasil kerja kepada pekerja oleh pengusaha yang mencakupi kebutuhan pekerja dan keluarganya adalah sebuah hak dasar yang didapat serorang pekerja. Sesuai dengan amanat undang-undang dasar 1945 dalam pasal 27 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Kata layak mempunyai arti pantas atau wajar dalam kamus besar bahasa Indonesia¹⁰. Dengan begitu upah layak adalah upah yang sepatutnya atau sewajarnya yang diberikan kepada pekerja. Kelayak yang dimaksud adalah sesuai dengan aturan yang berlaku paling tinggi, yaitu penjelasan Pasal 88 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana kata layak yaitu upah yang mencukupi untuk diri pekerja itu sendiri dan keluarganya.

Upah layak juga didalam telah tercapai komponen-komponen yang ada dalam undang-undang tersebut. Yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Komponen- komponen tersebut haruslah terkandung dalam upah minimum yang layak. Dalam Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 Tentang Konvensi Penetapan Upah Minimum pun telah dijelaskan bahwa, komponen upah minimum yang dikatakan sebagai upah layak harusnya mengandung kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, memepertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup jaminan sosial, dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya.

Jika dalam undang-undang telah menjelaskan tentang komponen apa yang seharusnya ada dalam upah layak, maka aturan yang menjelaskan lebih terperinci atau lebih khusus lebih menjelaskan komponen tersebut. Sehingga dewan penggupahan dan bupati/walikota tidak

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia hal 646

salah bilah merumuskan hasil survey mereka sebagai rekomendasi kepada Gubernur untuk menetapkan upah minimum kabupaten (UMK). Upah layak nantinya diharapkan sebagai perubahan kehidupan bagi pekerja dan keluarga.

1.2 Komponen

Upah minimum yang didalam terkandung unsur kebutuahn hidup layak mempunyai komponen-komponen yang harus terpenuhi, yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Komponen sendiri mempunyai arti bagian dari keseluruhan; unsur; harga.¹¹. Artinya bagian dari keseluruhan dari upah minimum yang layak terpenuhi unsur-unsur komponen tersebut. Komponen-komponen tersebut sudah memenuhi unsur hak kehidupan yang layak bagi pekerja. Komponen upah berdasarkan Pasal 88 UU 13/2003 beserta penjelasannya, dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3: Komponen Upah dalam UU 13/2003

Pasal 88	Penjelasan Pasal 88
Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan	Penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Makanan dan minuman, b. Sandang, c. Perumahan, d. Pendidikan dan kesehatan, e. Rekreasi, dan f. Jaminan hari tua

1.2.1 Makanan dan minuman

Makanan dan minuman adalah sumber energi bagi setiap makhluk hidup. Makanan dan minuman menjadi kebutuhan utama untuk kehidupan. Setiap makhluk hidup pasti

¹¹ Kamus Besar Buku Bahasa Indonesia hal 585

membutuhkannya. Makanan adalah berupa bahan yang berasal dari tumbuhan dan hewan, berguna untuk menambah tenaga dan nutrisi. Biasanya makanan mengandung zat-zat yang diperlukan oleh tubuh, seperti karbohidrat, protein, lemak dan gizi

Minuman adalah berupa cairan yang diperlukan oleh tubuh untuk keseimbangan. Cairan tersebut mengandung mineral. Bila manusia tidak mendapatkan asupan gizi dari makanan dan minuman, maka tidak dapat melakukan aktivitasnya sehari-hari. Karena pekerja memerlukan energi untuk aktifitasnya.

1.2.2 Sandang

Kata sandang tidak akan terlepas dari apa kebutuhan dasar manusia, sandang sendiri memiliki arti dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah bahan pakaian. Sandang disini diartikan sebagai kebutuhan yang harus dipenuhi juga setelah kebutuhan pokok makanan dan minuman. Pakaian dibutuhkan manusia untuk melindungi tubuh dari sengatan matahari. Dan pakaian juga termasuk kedalam norma kesopanan. Dimana apabila ada seseorang tidak menggunakan pakaian maka akan melanggar norma kesopanan.

Pakaian di letakan setelah makan dan minuman karena tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi dalam komponen tersebut. Dan mewajibkan kebutuhan sandang sebagai hak pekerja yang harus di dapatkan.

1.2.3 Perumahan

Setelah kebutuhan pokok makan dan minuman serta sandang, kebutuhan yang juga harus dipenuhi dan termasuk dalam hak yang harus terpenuhi adalah perumahan. Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1992 Tentang Perumahan menyebutkan, perumahan adalah kelompok rumah berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian yang dilengkapi dengan prasarana dan sarana lingkungan.

Perumahan berfungsi sebagai tempat berlindung dari panasnya matahari dan hujan. Perumahan juga mempunyai fungsi sebagai tempat berkumpulnya keluarga. Jadi perumahan juga menjadi kebutuhan dasar yang harus terpenuhi sama seperti yang lain. Lingkungan perumahan yang sehat mempengaruhi kinerja pekerja dalam meningkatkan produktifitas hasil kerja. Karena dengan perumahan yang memiliki lingkungan baik dan sehat pekerja terhindar dari segala penyakit yang ada di sekitar.

1.2.4 Pendidikan dan kesehatan

Sebuah hak yang juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, hak memperoleh pendidikan. Pendidikan mempunyai arti sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.¹²

Dan yang menjadi komponen dan hak hidup dalam diri manusia adalah mendapat jaminan kesehatan. Kesehatan sendiri mempunyai pengertian Kesehatan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai “suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan.”¹³ Atau dalam piagam Ottawa untuk mengatani promosi kesehatan, mengatakan bahwa pengertian kesehatan adalah “sumber daya bagi kehidupan sehari-hari,

¹² <http://raflengerungan.wordpress.com/korupsi-dan-pendidikan/pengertian-pendidikan> diakses pada tanggal 8 Juli 2014.

¹³ <http://eksistensikesehatan.blogspot.com/2013/05/pengertian-kesehatan-secara-umum.html> diakses pada tanggal 8 Juli 2014.

bukan tujuan hidup Kesehatan adalah konsep positif menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik.¹⁴

Kesehatan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan mendefinisikan kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan merupakan kebutuhan penting dalam kehidupan, jika kesehatan seorang pekerja sedang terganggu maka tingkat produktifitas kinerjanya pun terganggu, dan perusahaan juga akan mengalami kerugian atas kesehatan pekerja yang tidak dalam keadaan sehat.

1.2.5 Rekreasi

Rekreasi merupakan hiburan bagi pekerja dan keluarganya, karena rekreasi dapat mengembalikan kepenatan pekerja dari tekanan kerja yang dirasakan selama dia bekerja. Kata rekreasi berasal dari bahasa Latin, *re-creare*, yang secara harfiah berarti "membuat ulang". Secara umum, pengertian rekreasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk penyegaran kembali rohani dan jasmani seseorang. Rekreasi adalah sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang selain pekerjaan. Kegiatan yang umum dilakukan untuk melakukan rekreasi adalah pariwisata, olahraga, permainan, dan hobi. Kegiatan rekreasi umumnya dilakukan pada akhir pekan.¹⁵

Rekreasi adalah kegiatan yang menyehatkan pada aspek sosial, fisik dan mental. aktivitas rekreasi adalah pelengkap dari kerja, oleh karena itu rekreasi adalah

¹⁴<http://eksistensikesehatan.blogspot.com/2013/05/pengertian-kesehatan-secara-umum.html> diakses pada tanggal 8 Juli 2014.

¹⁵ <http://www.pengertianahli.com/2014/03/pengertian-rekreasi-dan-jenis-rekreasi.html> diakses pada tanggal 8 juli 2014.

kebutuhan semua orang.¹⁶ Kegiatan rekreasi umumnya dilakukan pada akhir pekan. Banyak ahli memberikan pandangan bahwa aktivitas rekreasi adalah kegiatan untuk mengisi waktu senggang. Namun, kegiatan rekreasi dapat pula memenuhi salah satu pengertian penggunaan berharga dari waktu luang. Dalam pengertian rekreasi ini, kegiatan dipilih oleh seseorang sebagai fungsi memperbaharui ulang kondisi fisik dan jiwa, sehingga rekreasi tidak berarti hanya membuang-buang waktu atau membunuh waktu.

Dengan demikian, penekanan dari aktivitas rekreasi adalah dalam nuansa “menciptakan kembali” (*recreation*) orang tersebut, ada upaya revitalisasi jiwa dan tubuh yang terwujud karena ‘menjauh’ dari kegiatan rutin dan kondisi yang menekan dalam kehidupan sehari-hari. Landasan kependidikan dari rekreasi karenanya kini diangkat kembali, sehingga sering diistilahkan dengan pendidikan rekreasi, tujuan utamanya adalah mendidik orang dalam bagaimana memanfaatkan waktu senggang mereka. Terdapat beberapa macam rekreasi yaitu, berpariwisata, olah raga, permainan, dan hobi.

1.2.6 Jaminan hari tua

Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.¹⁷

Jaminan hari tua ini haruslah dipehuni kebutuhannya dalam komponen penetapan upah minimum. Jaminan hari tua telah diatur dalam pasal 38(1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang adalah iuran jaminan sosial ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja. Jaminan hari tua ini diadakan untuk kesejahteraan pekerja setelah memasuki usia pensiun atau masa tidak aktif berkerja.

¹⁶ <http://www.pengertianahli.com/2014/03/pengertian-rekreasi-dan-jenis-rekreasi.html>

¹⁷ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/content/i.php?mid=3&id=15> diakses pada tanggal 8 Juli 2014

Di dalam upah jaminan hari tua sudah termasuk didalamnya, dan diharapkan jaminan hari tua tersebut bermanfaat sebagai pekerja dan keluarganya. Jaminan hari tua berupa uang tunai.

2. Analisis Peraturan Menteri TenagaKerja Nomor 13 Tahun 2012 KHL Berdasar Upah Layak

Setelah melihat penjabaran dari atas tentang komponen kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak terjadi perbedaan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan komponen KHL mencangkupi kebutuhan pekerja dan keluarganya, tetapi dalam peraturan menteri terjadi kesalahan dalam penentuan komponen KHL. Yaitu berubahnya terdapat pada subyek. Dimana dalam Peraturan Menteri TenagaKerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 komponen KHL diperuntukkan hanya untuk pekerja lajang.

Tabel 4: komponen kebutuhan hidup layak sesuai dengan Peraturan Menteri TenagaKerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012

No	Komponen dan Jenis Kebutuhan	Kualitas/ Kriteria	Jumlah Kebutuhan	Satuan	Harga Satuan (Rp)	Harga Satuan (Rp)
I	Makan dan Minuman			kg		
1	Beras	Sedang	10.00	Kg		
2	Sumber Protein			Kg		
	a. Daging	sedang	0,75	kg		
	b. Ikan segar	baik	1.20	Kg		
	c. Telur ayam	Telur ayam ras	1.00	Kg		
3	Kacang-kacangan			Kg		
	Tempe tahu	Baik	4.50	Kg		

4	Susu Bubuk	Sedang	0.90	Kg		
5	Gula pasir	Sedang	3.00	Kg		
6	Minyak Goreng	Curah	2.00	Kg		
7	Sayuran	Baik	7.20	Kg		
8	Buah-Buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7.50	Kg		
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	Sedang	3.00	Kg		
10	Teh atau	Celup	1.00	Dus isi 25		
	Kopi	sachet	4.00	75gr		
11	Bumbu-bumbuan	(nilai ls/d 10)	15.00	%		
	Jumlah					
II	SANDANG					
12	Celana Panjang/rok/pakaian muslim	Katun sedang	6/12	Potong		
13	Celana pendek	Kantun sedang	2/12	Potong		
14	Ikat pinggang	Kulit sintetis,polos,tidak branded	1/12	Buah		
15	Kemeja lengan pendek/blus	Setara katun	6/12	Potong		
16	Kaos oblong/BH	Sedang	6/12	Potong		
17	Celana dalam	Sedang	6/12	Potong		
18	Sarung/kain panjang	Sedang	3/24	Helai		
19	Sepatu	Kulit sintetis	2/12	Pasang		
20	Kaos kaki	Katun,polyester,polos sedang	4/12	Pasang		
21	Perlengkapan pembersih sepatu					
	a. Semir sepatu	Sedang	6/12	Buah		
	b. Sikat sepatu	Sedang	1/12	Buah		
22	Sandal jepit	Karet	2/12	Psang		
23	Handuk mandi	100mx60m	1/12	Potong		
24	Perlengkapan ibadah:					
	a. Sajadah	sedang	1/12	Potong		
	b. Mukenah	Sedang	1/12	Potong		
	c. Peci,dll	Sedang	1/12	Potong		
	JUMLAH					
III	PERUMAHAN					
25	Sewa Kamar	Dapat menampung jenis KHL lainnya	1.00	Bulan		
26	Dipan/temapt tidur	No.3 polos	1/48	Buah		
27	Perlengkapan tidur:					
	a. Kasur busa	Busa	1/48	buah		
	b. Bantal busa	busa	2/36	Buha		
28	Sprei dan sarung bantal		2/12	Buah		
29	Meja dan kursi	1 meja/4 kursi	1/48	Set		
30	Lemari pakaian	Kayu sedang	2/12	Buah		
31	Sapu	Ijuk sedang		Buah		
32	Perlengkapan makanan					
	a. Piring makan	Polos	3/12	Buah		
	b. Gelas minuman	Polos	3/12	Buah		

	c. Sendok dan garpu	Sedang	3/12	Pasang		
33	Ceret minum	Ukuran 25 cm	1/24	buah		
34	wajan aluminium	Ukuran 32 cm	1/601/24	buah		
35	Panci aluminium	Ukuran 32 cm	2/12	Buah		
36	Sendok masak	Aluminium	1/12	Buah		
37	Rice cooker ukuran ½ liter	350 watt	1/48	Buah		
38	Kompor dan perlemengkapannya:					
	a. Kompor gas 1 tungku	SNI	1/24	Buah		
	b. Selang dan regulator	SNI	1/24	Set		
	c. Tabung gas 3 kg	Pertamina	1/60	Buah		
39	Gas elpiji	@3kg	2.00	Tabung		
40	Ember plastik	Isi 20 liter	2/12	Buah		
41	Gayung plastik	Sedang	1/12	Buah		
42	Listrik	900 watt	1.00	Buah		
43	Bola lampu hemat energi	14 watt	3/12	Buah		
44	Air bersih	Standart PAM	2.00	Meter kubik		
45	Sabun cuci pakaian	Cream/detergen	1.50	Kg		
46	Sabun cuci piring (colek)	500gr	1.00	Buah		
47	Seterika	250 watt	1/48	Buah		
48	Rak piring portable palastik	Sedang	1/24	Buah		
49	Pisau dapur	Sedang	1/36	Buah		
59	Cermin	30x50cm	1/36	Buah		
	JUMLAH					
	PENDIDIKAN					
51	Bacaan/	Tabloid/	4	Eks atau		
	Radio	4band	1/48	Buah		
52	Ballpont/pesil	Sedang	6/12	Buah		
	JUMLAH					
	KESEHATAN					
53	Sarana kesehatan					
	a. Pasta gigi	80 gram	1.00	Tube		
	b. Sabun mandi	80 gram	2.00	Buah		
	c. Sikat gigi	Produk lokal	3/12	Buah		
	d. Shampoo	Produk loka	1.00	Botol 100 ml		
	e. Pembalut atau	Isi 10	1.00	Dus		
	Alat cukur		1.00	Set		
54	Deodorant	100ml/g	6/12	Botol		
55	Obat anti nyamuk	Bakar	3.00	Dus		
56	Potong rambut	Ditukang cukur/salon	6/12	Kali		
57	Sisir	Biasa	2/12	Buah		
	JUMLAH					
	TRANSPORTASI					
58	Transportasi kerja dan lainnya	Angkutan umum	30	Hari (pp)		
	JUMLAH					
	REKREASI DAN TABUNGAN					

59	Rekreasi	Daerah sekitar	2/12	Kali		
60	Tabungan (2% dari nilai 1s/d 59)		2	%		
	JUMLAH					
	JUMLAH (I+II+III+IV+V+VI+VII)					

Dalam tabel diatas yang menjelaskan tentang obyek komponen yang di hitung atau diseuvey oleh Dewan Pengupahan Propinsi dan atau Bupati/Walikota sudah terjadi ketimpangan. Dari beberapa komponen bila kita teliti, dari komponen makanan dan minuman terdapat komponen buah-buahan setara dengan pisang/pepaya, dengan begitu nilai buah-buahan yang disurvei adalah buah yang harga dipasarannya relatif murah. Untuk mendapatkan buah-buahan seorang pekerja hanya dapat mengkonsumsi buah yang murah seperti pisang/pepaya, bila ingin membeli buah yang lebih enak dan mahal maka pekerja harus menyisihkan upahnya untuk membeli karena tidak termasuk perhitungan bila pekerja membeli buah yang lebih mahal dan mempunyai nilai gizi.

Komponen perumahan, di dalam Permenkertrans perumahan hanya diasumsikan sebagai sewa kamar, tidak untuk membeli rumah. Terjadi lagi ketidakadilan yang dialami oleh pekerja. Seharusnya pekerja juga berhak mendapatkan fasilitas perumahan dengan membeli rumah. Jika tidak dirubah maka selamanya pekerja akan terus mendapatkan fasilitas perumahan berupa sewa kamar saja. Dan pada komponen yang sama di komponen perumahan masih saja terdapat ketimpangan, yaitu terdapat pada kriteria air bersih. Air bersih disini di sesuaikan dengan satandart PAM, bila kita lihat air PAM di kota Surabaya kualitasnya belum bisa dikatan baik. Padahal air dapat dikatgorikan sebagai benda yang paling dibutuhkan. Mulai dari kita mandi, mencuci pakaian, hingga kita minum. Jika kita minum dengan menggunakan kualitas air setara dengan air PAM maka jelas itu tidak dapat dikatakan layak. Air PAM di kota Surabaya belum dapat dijadikan sebagai air konsumsi, selayaknya air minum. Bila dibandingkan dengan komponen lainnya yang nilai

kepentingannya tidak terlalu beresiko, yaitu pada komponen kesehatan, seperti deodorat dan alat cukur. Apakah bila deodorat dan alat cukur tidak dimasukan, pekerja akan mengalami gangguan. Ini berbeda sekali bila kita lihat dengan nilai kepentingan dengan air. Bila kualitas air PAM yang ada kemudian dikonsumsi sebagai air minum secara berkala maka akan mengganggu kesehatan bekerja, dan berdampak pada produktifitas pekerja.

Yang ketiga bila kita teliti lagi pada komponen pendidikan, hak yang didapat pekerja hanya mendapatkan pendidikan bacaan berupa tabloid, radio, dan ballpoint/pensil. Yang disebut dengan pendidikan seharusnya, pekerja mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya. Bukan berupa tabloid saja, tabloid bisa dikategorikan sebagai hiburan bagi pekerja, bukan pendidikan. Dari penjelasan diatas tersebut hanya sebagian kecil saja ketiada adilan komponen Permenkertrans yang menyebabkan kerugian bagi pekerja. Sebenarnya masih banyak komponen yang belum memihak kepada pekerja, seperti sarana kesehatan pada obat yang hanya sebatas obat nyamuk, nilai transport yang hanya berupa transport angkutan umum, rekreasi yang hanya didaerah sekitar berupa tiket masuk saja dan masih banyak yang lainnya. Hal tersebut terjadi pada ketimpangan obyek pada Pemenkertrans.

Penjelasan diatas menjelaskan ketimpangan yang terjadi pada substansi obyek. Substansi subyek dalam Permenkertrans juga terjadi ketimpangan, yaitu, subyek yang dihitung hanya lajang saja. Dengan nilai kriteria komponen tersebut secara tidak langsung Dewan pengupahan dan/atau Bupati/Walikota dalam menjalankan survey hanya untuk pekerja lajang. Gubernur sebagai penentu juga menerima rekomendasi penetapan upah minimum hanya untuk pekerja lajang. Perbedaan yang terdapat pada kedua aturan tersebut juga telah melanggar asas undang-undang yaitu lex superior derogat legi inferior. Yaitu terjadinya konflik atau pertentangan antara peraturan undang-undang yang tinggi dengan yang rendah, maka yang didahulukan adalah yang tinggi. Asas undang-undang tersebut berlaku bilamana

terdapat dua undang-undang yang mengatur obyek yang sama maka undang-undang yang lebih tinggi lah yang berlaku sedangkan undang-undang yang lebih rendah tidak mengikatnya.

Dalam analisis ini, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa dan Peraturan Menteri Tegakerjaan dan Transmigrrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, mengatur obyek yang sama, yaitu KHL dalam penentuan upah minimum. Tetapi subyek yang ada dalam kedua atauran tersebut berbeda, yaitu undang-undang mengatur komponen KHL untuk pekerja dan keluarganya, sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen KHL hanya untuk pekerja lajang. Tentulah Peraturan Menteri tersebut telah bertentangan dengan undang-undang dan melanggar asas undan-undang. Mekan sesuai dengan asas tersebut, yang perlu didahulukan adalah undang-undang. Karena kedudukan antara undang-undang dan peraturan menteri lebih tinggi kedudukan undang-undang.

Jika sudah terjadi pelanggaran asas seperti itu maka perlu adanya tindak lanjut dari pemerintah yang berwenang. Karena jika tidak ada perubahan pihak yang selalu dirugikan adalah pekerja. Tidak salah bilah pekerja terus melakukan aksi demonstrasi atau unjuk rasa besar-besaran untuk mendapatkan hak yang sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya.

Maka untuk melakukan perubahan dalam peraturan menteri tersebut adalah melakukan Yudisial review. Yudisial review adalah pengujian oleh lembaga yudisial terhadap produk hukum yang ditetapkan oleh cabang kekuasaan eksekutif, legislatif maupun yudikatif.

Yudisial review terbut adalah kewenangan dari Mahkamah Agung. Mahkamah Agung berhak untuk menilai atau menguji secara materi apakah peraturan menteri tenaga kerja no 13 tahun 2012 tentang komponen KHL bertentangan dengan Undang-Undang No 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan menyatakan apakah masih berlaku atau tidak. Atau melakukan uji materi tentang penjelasan peraturan menteri no 13 tahun 2012 pasal 2 yang menyangkut komponen KHL kepada Mahkamah Konstitusi. Hak uji materi ini adalah wewenang Mahkamah konstitusi untuk menilai apakah suatu peraturan perundang-undangan isinya telah sesuai atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi derajatnya, serit apakah suatu kekuasaan tertentu berhak mengeluarkan suatu peraturan tertentu. Maka perlu adanya uji materi perturanmenteri tersebut apakah isi dari perturan tersebut telah sesuai dengan undang-undang diatasnya.

Bila melihat komponen yang ada dalam pasal 88 (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2012 Tentang Ketenagakerjaan penjelasan menyebutkan 6 komponen yang harus dipenuhi dalam penetapan KHL, yaitu makandan minuman, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan, rekreai dan jamiann hari tua. 6 komponen tersebut dalam Permenkertrans Nomor 13 Tahun 2012 telah dimasukan dan dijabarkan menjadi 60 komponen yang harus terpenuhi. Dari 6 komponen yang ada dalam undang-undang hanya 6 saja yang dimasukan dalam 60 komponen pertauran menteri tersebut. I komponen dalam undnag-undang yang tidak tercantum dalam perturan menteri tersebut adalah jaminan hari tua.

Jaminan hari tua haruslah ada dalam 60 komponen KHL, karena menyangkut jaminan disaat pekerja tidak lagi aktif atau produksi bekerja. Dengan begitu pekerja masih bisa merasakan upah yang didapat selama dia bekerja untuk memenuhi kebuthan hari tua pekerja.

Jika dibandingkan dengan konvensi yang dibuat oleh Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 Tentang Konvensi Penetapan Upah Minimum maka peraturan yang dibuat oleh Menteri Tenagakerja dapat dikatakan tidak adil dan tidak wajar. Konvensi ILO Nopmor 131 menyebutkan upah minimum yang adil dan wajar adalah memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya, biaya hidup, jamiann sosial, dan standart hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya.

Tabel: 4 Konvensi ILO Nomor 131

Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 Tentang Penetapan Upah minimum	Komponen
Pasal 3 (a)	Kebutuhan Pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan : a. Tingkat upah umumdi negara bersangkutan b. Biaya hidup c. Jaminan sosial d. Satandar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya.

Konvensi ILO Nomor 131 Tentang Konvensi Penetapan Upah Minimum dalam aturannya menyebutkan jaminan sosial dan upah yang didapat oleh pekerja juga berlaku untuk keluarganya. Sedangkan dalam Peraturan Menteri TenagaKerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tidak menyebutkan jaminan sosial dan hanya menyebutkan komponen KHL tersebut hanya untuk pekerja lajang bukan untuk keluarga pekerja juga. ILO dan undang-undang tentang ketenagakerjaan telah mengatur upah minimum yang didalamnya mengadung kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja, tetapi peraturan yang dibuat oleh menterinya tidak berpihak kepada hak pekerja. Ini dapat diartikan bahwa peraturan menteri banyak berpiahk kepada pemberi kerja, karena upah yang diberikan tidak lebih besar pada saat ini.

Tabel: 5 perbandingan aturan berkaitan dengan kriteria komponen hidup layak.

Aturan	Pasal	Komponen
Konvensi ILO Nomor 131 Tahun 1970 Tentang Konvensi Penetapan Upah Minimum	Pasal 3 (a)	Kebutuhan Pekerja dan keluarga mereka, mempertimbangkan : a. Tingkat upah umumdi negara bersangkutan b. Biaya hidup c. Jaminan sosial
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Pasal 88 (1) Penjelasan	Komponen kebutuhan hidup layak mampu memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya meliputi: a. Makanan dan minuman b. Sandang c. Perumahan d. Pendidikan dan Kesehatan e. Rekreasi f. Jaminan hari tua

Peraturan Menteri Tenagaerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak	Pasal 2	Komponen dalam KHL untuk pekerja lajang dalam sebulan dengan 3000kalori perhari: a. Makan dan minuman b. Sandang c. Perumahan d. Pendidikan e. Kesehatan f. Transportasi g. Rekreasi dan tabungan
---	---------	--

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan Peraturan Menteri Tenagaerja dan Transmigrasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan Konvensi ILO Nomor 131. Perbedaan tersebut berada pada komponen KHL, kedua aturan Undang-Undang dan Konvensi ILO sama-sama memasukkan komponen siapa yang terdapat dalam upah komponen, yaitu pekerja dan keluarganya. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenagaerja Dan Transmigrasi hanya berlaku untuk pekerja lajang. Selanjutnya komponen yang berbeda dalam Peraturan Menteri tersebut adalah tidak adanya jaminan hari tua yang terdapat pada peraturan tersebut, hanya berupa tabungan saja. Undang-Undang dan Konvensi ILO memasukkan komponen jaminan hari tau sebagai komponen KHL yang harus ada dalam penetapan upah minimum.

Komponen-komponen tersebut nantinya dijadikan landasan penentu upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah terkait. Upah minimum nantinya diharapkan sebagai titik pengamanan agar pemberi kerja minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif terjangkau.¹⁸

Tetapi kita juga harus melihat kondisi pemberi kerja yang anantara pemberi kerja yang satu dengan yang lainnya berbeda. Pemeberi kerja tidak hanya dari perusahaan yang mempunyai nilai ekonomi tinggi, tetapi ekonomi lemah yang memberikan lapangan pekerjaan kepada pekerja adalah dapat disebut juga sebagi pemberi kerja. Dan kemampuan setiap perusahaan berbeda dalam memberikan upah. Disesuaikan dengan nialai pendapatan

¹⁸ Asri Wijanyanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hal 110

perusahaan tersebut. Bila seluruh pemberi kerja diwajibkan membayar upah pekerja sesuai dengan aturan yang dibuat maka pemberi kerja yang berekonomi lemah jelas akan semakin mempersulit mereka, dan bisa jadi akan membangkrutkan pemberian kerja terjadi lagi pengangguran.

Sehingga pemberian upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur hanya berlaku untuk pemberi kerja bersekala ekonomi besar. Pemberi kerja berekonomi lemah membayarkan upah pekerja sesuai dengan kesepakatan kedua pihak dan sesuai dengan pendapatan yang diterima oleh pemberi kerja.