Model sistem pengupahan untuk keadilan sosial bagi pekerja dan pengusaha

By Endeh Suhartini

WORD COUNT 2546

TIME SUBMITTED 25-JAN-2022 10:43AM

PAPER ID 81772863

MODEL SISTEM PENGUPAHAN UNTUK KEADILAN SOSIAL BAGI PEKERJA DAN PENGUSAHA

Endeh Suhartini
Universitas Djuanda
Endeh.suhartini@unida.ac.id

Ani Yumarni
Universitas Djuanda
Ani.yumarni@unida.ac.id

Siti Maryam
Universitas Djuanda Bogor
yemimemey@gmail.com

ABSTRAK

Sistem pengupahan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh pekerja harus disesuaikan dengan peraturan yang berlaku dan perjanjian kerja yang sudah dilaksanakan oleh para pihak. Tujuan penulisan makalah ini yaitu untuk mengkaji dan menganalisis sistem pengupahan yang mencerminkan keadilan social dan juga untuk menentukan model sistem pengupahan untuk keadilan sosial bagi pekerja dan pengusaha, metode penelitian yang digunakan yaitu Yuridis Normatif. Dalam pelaksanaannya sampai saat ini, sistem pengupahan dan kebijakan pembayaran upah yang diterima Pekerja di setiap wilayah berbeda-beda, sehingga permasalahan tentang sistem pembayaran upah masih menjadi isu utama setiap hari Buruh/Pekerja secara nasional dan internasional. Dengan demikian diperlukan kebijakan lebih baik lagi dalam pelaksanaannya dan diperlukan model sistem pengupahan yang mencerminkan keseimbangan hak dan kewajiban untuk keberlanjutan perusahaan.

Kata Kunci: Kebijakan; Pekerja; Pengusaha; Sistem Pengupahan.

ABSTRACT

The wage system provided by the company and accepted by workers must be adjusted to the applicable regulations and work agreements that have been implemented by the parties. The purpose of writing this paper is to study and analyze wage systems that reflect social justice and also to determine the model of wage systems for social justice for workers and employers, the research method used is Normative Juridical. In its implementation to date, the wage system and wage payment policies received by Workers in each region are different, so that the issue of the wage payment system is still a major issue every day of Labor / Workers nationally and internationally. Thus a better policy is needed in its implementation and a wage system model is needed that reflects the balance of rights and obligations for corporate sustainability.

Keywords: *Policy; Workers; Businessman; Wage System.*

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang tidak pasti secara nasional dan internasional akan berdampak ke segala bidang bukan hanya ekonomi tetapi juga berpengaruh terhadap bidang politik, hukum, sosial, budaya dan interaksi manusia dalam kehidupannya.

Salah satu yang terdampak dari pertumbuhan dan perkembangan ekonomi adalah dalam bidang hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja salah satunya pengupahan.

Pengupahan merupakan suatu masalah yang krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak sedikit menjadi potensi permasalahan dan mendorong timbulnya mogok kerja atau unjuk rasa.[1] Penanganan masalah pengupahan ini bukan hanya menyangkut satu aspek teknis dan aspek ekonomis saja, akan tetapi dalam aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilakukan dengan aman juga benar menurut aturan yang berlaku. Maka dari itu, untuk menangani masalah pengupahan secara profesional mutlak membutuhkan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.[2]

Dilema pengupahan yang terjadi, baik dalam aspek sosiologis ataupun yuridis tidak dapat dibiarkan terjadi terus menerus, maka dari itu harus dicari solusinya agar kepentingan pekerja dan pengusaha dalam bidang pengupahan yang bertentangan bisa diminimalisir. jika dilema upah dibiarkan terus menerus dapat berakibat tidak kondusifnya suatu hubungan Industrial di Indonesia, dan tidak tercapainya suatu tujuan pembangunan ketenagakerjaan dan tujuan pembangunan nasional.[3]

Menurut kenyataan di lingkungan kerja perusahaan, perbedaan sistem pembayaran upah tidak seragam, sehubungan dengan hal ini perbedaan sistem upah yang diterima oleh pekerja dalam kenyataan tidak sama karena sedikit sekali perusahaan yang telah memiliki kemampuan untuk memberikan upah yang layak sesuai kebutuhan pekerja serta disesuaikan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat, hal ini merupakan bagian dari pelaksanaan ketentuan peraturan yang berlaku tentang pembayaran upah yang layak diterima pekerja perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan yang belum mampu memberikan upah sesuai kebutuhan yang layak bagi pekerjanya, sebaiknya perusahaan memberikan sosialisasi kepada

---

[1] Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 1.

[2] *Ibid.*,

[3] Yetniwati,"*Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*", *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 29, Nomor 1 Februari 2017, Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM., Hlm.83-84,

pekerja di lingkungan perusahaan itu berada, hal ini untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman antara pekerja dan pengusaha di perusahaan, sehingga demonstrasi pekerja perusahaan tidak terjadi karena kesalahpahaman pekerja dan pengusaha. Sedangkan perusahaan yang sudah mampu sebaiknya memberikan upah sesuai dengan hasil perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam prakteknya, jika perusahaan itu telah mampu melaksanakan UMK dan UMP dengan baik, maka tidak ada salahnya setiap perusahaan yang sudah mapan mempertimbangkan kembali dan memperbaiki kembali komponen-komponen apa saja yang bisa menambah upah untuk kepentingan pekerja/buruh di perusahaannya sehingga bisa memperbaiki kondisi pekerja/buruh di perusahaan tersebut serta bisa memenuhi segala kebutuhan hidup dari upah yang diterimanya. Dengan demikian, setiap pekerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda berdampak pada upah/gaji yang diterima juga tidak akan sama bagi setiap pekerja, begitupun kebutuhan setiap pekerja atau buruh dalam kehidupannya pasti berbeda.

Kenaikan upah yang terus menerus dan kebijakan yang selalu dilakukan berbeda-beda tiap wilayah menimbulkan masalah yang mengakibatkan terganggunya sistem hubungan kerja yang ada di berbagai perusahaan, sehingga hasil pekerjaan yang diharapkan tidak maksimal, konflik yang berkepanjangan tentang upah seringkali juga menimbulkan masalah baru terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Beberapa perbedaan tentang pembayaran upah yang ada di Indonesia dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Upah Minimum Regional Berdasarkan Provinsi di Indonesia
Tahun 2019 dan 2020

Provinsi/Kota/Kabupaten	2019	2020
DKI Jakarta	3.940.973	4.267.349
Papua	3.240.900	3.516.700
Sulawesi Utara	3.051.076	3.310.723
Bangka Belitung	2.976.705	3.230.022
Papua Barat	2.934.500	3.134.600
Nanggroe Aceh Darussalam	2.916.810	3.165.030
Sulawesi Selatan	2.860.382	3.103.800
Sumatera Selatan	2.804.453	3.043.111
Kepulauan Riau	2.769.683	3.005.383
Kalimantan Utara	2.765.463	3.000.803
Kalimantan Timur	2.747.561	2.981.378
Kalimantan Tengah	2.663.435	2.903.144
Riau	2.662.025	2.888.563

Provinsi/Kota/Kabupaten	2019	2020
Kalimantan Selatan	2.651.781	2.877.447
Maluku Utara	2.508.092	2.721.530
Jambi	2.423.889	2.630.161
Maluku	2.400.664	2.604.960
Gorontalo	2.384.020	2.586.900
Sulawesi Barat	2.369.670	2.571.328
Sulawesi Tenggara	2.351.870	2.552.014
Sumatera Utara	2.303.403	2.499.422
Bali	2.297.967	2.493.523
Sumatera Barat	2.289.228	2.484.041
Banten	2.267.965	2.460.968
Lampung	2.240.646	2.431.324
Kalimantan Barat	2.211.500	2.399.698
Sulawesi Tengah	2.123.040	2.303.710
Bengkulu	2.040.000	2.213.604
NTB	2.012.610	2.183.883
NTT	1.793.293	1.945.902
Jawa Barat	1.668.372	1.810.350
Jawa Timur	1.630.059	1.768.777
Jawa Tengah	1.605.396	1.742.015
DIY	1.570.922	2.004.000

Sumber: https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/daftar-upah-minimum-regional-tahun-2017-di-34-provinsi/

Beranjak dari ketentuan tersebut, buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan bisa mendapatkan upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Tercakup ke dalam itu ialah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Kiranya jelas bahwa penguraian pengertian upah seperti ini mencerminkan program masa depan daripada situasi kondisi aktual Indonesia.[4]

Sehubungan dengan permasalahan tersebut diatas Penulis tertarik untuk menulis dengan judul: **"Model Sistem Pengupahan untuk Keadilan Sosial bagi Pekerja dan Pengusaha".**

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penulisan ini yaitu metode Yuridis Normatif, yakni penelitian dengan menggunakan bahan hukum primer dengan mengutamakan penelitian pada

[4] Surya Tjandra, "Pembayaran Upah (Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia)", Pustaka Larasan, Denpasar Bali, 2012, Hlm.21.

kajian pustaka, baik bahan hukum primer, sekunder maupun tertier, penelitian ini juga dilakukan pada asas-asas hukum dan kaidah-kaidah hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, hukum perdata, dengan melihat kenyataan empiris dalam masyarakat, untuk menemukan akar masalah utama yang akan menimbulkan ketidakpastian hukum.[5].

C. Hasil Penelitian dan Analisis

1. Sistem Pengupahan untuk Keadilan Sosial bagi Pekerja dan Pengusaha

Sehubungan dengan penetapan penentuan upah tidaklah mudah, masing-masing pihak mempunyai keinginan dan harapan yang berbeda-beda, hal in menjadi dilema bagi pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan kebijakan upah, yang diharapkan sesuai pendapat para pihak, dimana terpenuhinya upah yang mencerminkan keadilan masing-masing untuk kesejahteraan sesuai harapan, diperlukan kajian khusus untuk menetapkan upah.

Dengan demikian Sistem Penetapan Upah yang mencerminkan keadilan Sosial bagi Pekerja serta Pengusaha adalah sistem pembayaran upah yang memperhatikan kemampuan pekerja, dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja serta keluarganya, memperhatikan kemanusiaan dan keadilan bagi pekerja, dan tetap mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk keberlanjutan dari aktivitas perusahaan sehingga keadilan sosial bagi pekerja dan pengusaha dapat terwujud.

Menurut ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan, berarti masalah tuntutan upah termasuk uang pesangon dan semacamnya hanya dapat dituntut pembayarannya dalam jangka waktu dua tahun. Selebihnya jangka waktu tersebut otomatis secara hukum tidak dapat dilakukan tuntutan.

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan serta keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Secara sosial maupun ekonomi dipahami bahwa kedudukan pengusaha/majikan dengan pekerja sangat bertolak belakang hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yakni hukum yang adil.

Menciptakan hukum kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan kerja harus dilakukan dan benar-benar dapat mengakomodir dua belah pihak kepentingan yaitu

---

[5] Abraham Yazdi Martin, Adi Sulistyono, dkk. *The Development Concept of Law Certainly on The Building Cadastral Toward The right of Ownership on The Strata Title Rights Based on Property Law in Indonesia*, IJASOS- International Journal of Advances in Social Sciences, Vol. V, Issues 14, August 2019

pekerja/buruh serta Pengusaha/majikan diharapkan akan menjadikan suatu iklim usaha di Indonesia menjadi kondusif.

2. Model Sistem Pengupahan untuk Keadilan Sosial bagi Pekerja dan pengusaha

Berkaitan dengan kebijakan pengupahan bisa dilakukan perubahan disesuaikan dengan kebutuhan baik untuk kepentingan Pekerja dan Pengusaha sehingga pelaksanaan hubungan industrial Pancasila berjalan dengan baik dan terdapat keseimbangan para pihak.

Pemberian upah yang baik adalah upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja itu sendiri dan keluarganya yang sangat berdampak terhadap kehidupan yang lebih baik bagi pekerja dan keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan.

Dengan demikian dipahami bahwa untuk menerapkan sistem kebijakan dalam hubungan kerja khususnya yang berkaitan dengan sistem pembayaran upah adalah merupakan politik hukum pemerintahan dan pengusaha untuk memberikan kesejahteraan pekerja dengan upah yang layak guna mencapai keadilan sosial dan kesamarataan, kesejahteraan untuk mencapai tujuan negara sebagai mana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan sila ke Lima dari Pancasila.

Pengupahan yang diberikan kepada pekerja dari perusahaan yang maksimal dapat diwujudkan dengan menerapkan sistem hukum yang baik dalam kehidupan masyarakat sesuai dengan yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman:[6]

Dalam dunia kerja pemberian upah pada dasarnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin pada produktifitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk dapat menyelaraskan antara upah yang sudah memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian bagi produktifitas kerja yaitu dengan memperhatikan:[7]

1. Kebutuhan hidup pekerja;
2. Kesenjangan sosial;
3. Prestasi kerja;
4. Penilaian terhadap kemanusiaan dan harga diri;

---

[6] Lawrence M. Friedman, *Op.Cit* " *The Legal System: A Social Science Perspective*".

[7] Aloysius *et.all.* "*Asas-asas Hukum Perburuhan*", PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm.100-101

Sehubungan dengan itu pemerintah memberlakukan kebijakan upah minimum yang tadinya dilandasi oleh suatu kebutuhan fisik minimum (KFM) berkembang menjadi suatu kebutuhan hidup minimum (KHM) dan berlaku secara micro regional dengan maksud:

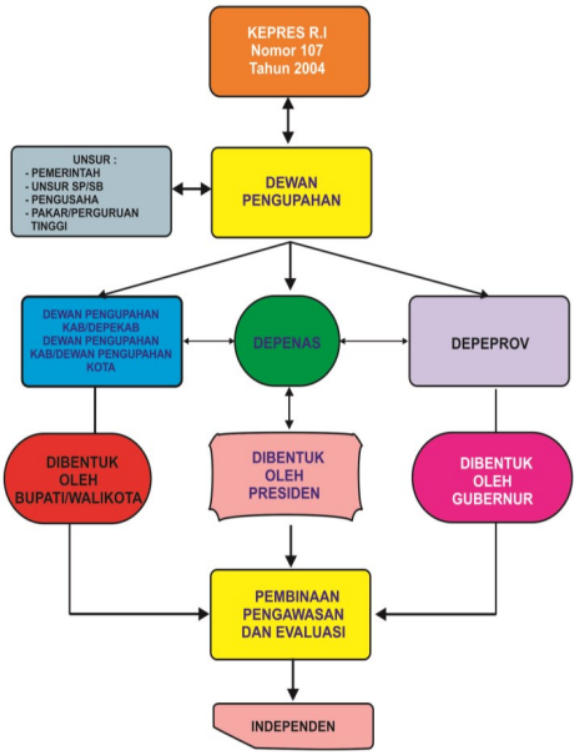
a) Sebagai jaring pengaman;
b) Sebagai sarana untuk meningkatkan kelompok terendah;
c) Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan;
d) Pemberian upah diatas upah minimum diatur secara internal di perusahaan; [8]

Rendahnya pembayaran upah bagi pekerja sangat dirasakan oleh pekerja, akan tetapi sulit dideteksi oleh badan pengawas ketenagakerjaan. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah dideteksi, namun bagi pekerja informal lebih bila tidak ada pelaporan dari masyarakat atau pekerja. Selain itu kesenjangan upah rendah pekerja dengan upah tinggi perusahaan telah terjadi tingkat regional maupun nasional yang memicu kecemburuan sosial.

Adapun Model Sistem Pengupahan yang bisa menciptakan keadilan sosial dan diharapkan terciptanya hubungan kerja yang kondusif dan mewujudkan keadilan sosial dalam pelaksanaan hubungan kerja bagi Pekerja dan Pengusaha adalah sebagai berikut:

[8] Aloysiun Uwiyono, Siti Hajati Hooesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, Hal 100-102*

Model : Kebijakan Penetapan Upah



D. Kesimpulan

Adapun kesimpulannya sebagai berikut:

1. Sistem Pengupahan yang mencerminkan keadilan bagi pekerja dan pengusaha:

   Sistem pengupahan yang berlandaskan keadilan sosial yang mencerminkan nilai-nilai luhur Pancasila dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga kepentingan pekerja dan pengusaha terlindungi dan keberlanjutan perkembangan kemajuan perusahaan dapat terus dilaksanakan sehingga para pihak tidak dirugikan;

2. Model Sistem Pengupahan Untuk Keadilan Sosial Bagi Pekerja dan Pengusaha adalah: merupakan model yang dibentuk untuk melaksanakan kebijakan sistem pengupahan sesuai dengan peraturan perundangan-undang yang dapat diwujudkan dengan baik untuk keadilan sosial sesuai tujuan hubungan kerja dan adanya pihak Pemerintah dan Pakar

sebagai penengah jika ada perselisihan. Kebijakan upah merupakan hasil survey untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan kepentingan perusahaan sehingga pengusaha tidak dirugikan.

E. Saran

1. Dalam pelaksanaan Hubungan Kerja yang mencerminkan keadilan sosial disarankan: kepada Para Pihak yang terlibat dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk mentaati peraturan yang berlaku khususnya terkait pengupahan sehingga para pihak tidak dirugikan;
2. Model yang dibuat sebagai masukan kepada Pemerintah, Pengusaha dan pekerja direkomendasikan dapat dilaksanakan dengan baik apabila kepentingan hak dan kewajiban yang terkait melaksanakan ketentuan hokum yang berlaku dan adanya pihak independen dan pakar dalam menentukan kebijakan sistem pembayaran upah yang saat ini berbeda-beda tiap wilayah.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

Aloysiun Uwiyono, Siti Hajati Hooesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014*

Lawrence M.Friedman, *Op.Cit* " *The Legal System: A Social Science Perspective".*

B. Jurnal, Makalah, Internet, Dll.

Abraham Yazdi Martin, Adi Sulistyono, dkk. *The Development Concept of Law Certainly on The Building Cadastral Toward The right of Ownership on The Strata Title Rights Based on Property Law in Indonesia,* IJASOS- International Journal of Advances in Social Sciences, Vol.V, Issues 14, August 2019

Aloysius et.all. "Asas-asas Hukum Perburuhan", PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014

Surya Tjandra, "Pembayaran Upah (Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia)", Pustaka Larasan, Denpasar Bali, 2012

Yetniwati,"*Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*", *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 29, Nomor 1 Februari 2017, Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM

Model sistem pengupahan untuk keadilan sosial bagi pekerja dan pengusaha

ORIGINALITY REPORT

15%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet	108 words — 4%
2	www.coursehero.com Internet	26 words — 1%
3	www.scilit.net Internet	24 words — 1%
4	text-id.123dok.com Internet	23 words — 1%
5	ejournal.unma.ac.id Internet	21 words — 1%
6	repository.uinjkt.ac.id Internet	19 words — 1%
7	repository.untar.ac.id Internet	16 words — 1%
8	www.researchgate.net Internet	16 words — 1%
9	ijasos.ocerintjournals.org Internet	13 words — 1%

10	dspace.uii.ac.id Internet	11 words — < 1%
11	jurnal.staitapaktuan.ac.id Internet	11 words — < 1%
12	core.ac.uk Internet	10 words — < 1%
13	repository.radenintan.ac.id Internet	10 words — < 1%
14	docplayer.info Internet	9 words — < 1%
15	elibrary.unisba.ac.id Internet	9 words — < 1%
16	ir.nusta.edu.ua Internet	9 words — < 1%
17	123dok.com Internet	8 words — < 1%
18	air3warna.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
19	ejournal.unsrat.ac.id Internet	8 words — < 1%
20	mafiadoc.com Internet	8 words — < 1%
21	repository.uksw.edu Internet	8 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON
EXCLUDE MATCHES OFF