

**ANALISA TENTANG PERLINDUNGAN
BURUH DITINJAU DARI HUKUM
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh : Iskandar Christian Salasa²

A B S T R A K

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif". Hasil penelitian menunjukkan bagaimana prinsip dan objek perlindungan buruh/tenaga kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku serta perlindungan buruh/tenaga kerja ditinjau dari hukum ketenagakerjaan. Pertama, tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Objek perlindungan tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 meliputi : Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja; Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja; Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja. Kedua, bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aturan yaitu; keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum di dalam pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan; 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 (pasal 86 ayat 1). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang prinsip perlindungan tenaga kerja. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. 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 (pasal 86 ayat 1).

Kata kunci: Buruh, Hukum Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang

¹ Artikel Skripsi

² NIM 080711584

bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat sehingga secara yuridis perlu diberikan perlindungan dan setiap pengusaha wajib untuk memberikan hak dan kewajiban kepada tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. “Karena itu dalam pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan, bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.”³ Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong-royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat

melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.⁴

Dengan demikian, perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan karena dalam asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan disebutkan semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah prinsip dan objek perlindungan buruh/tenaga kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku?
2. Bagaimanakah perlindungan buruh/tenaga kerja ditinjau dari hukum ketenagakerjaan?

C. METODE PENELITIAN

“Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif”.⁵ Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Metode Kepustakaan (*Library Research*), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mempelajari buku-buku literatur, perundang-undangan, putusan pengadilan dan yurisprudensi, bahan-bahan lainnya dalam majalah dan surat kabar, yang berkaitan dengan materi

³Lihat UU No 13 Tahun 2003 pasal 4 huruf c.

⁴www.sarjanaku.com › [Hukum](#) blok pendidikan Indonesia

⁵Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 13.

pokok yang kemudian digunakan untuk mendukung pembahasan karya tulis ini.

2. Metode Komparasi (*Comparative Research*), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mengadakan perbandingan antara pendapat atau teori dari ahli hukum yang satu dengan ahli hukum yang lain untuk mendapatkan kesimpulan-kesimpulan guna mendukung pembahasan dalam karya tulis ini.

PEMBAHASAN

A. Prinsip dan Objek Perlindungan Tenaga Kerja

Pada hakekatnya hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia, yang berbentuk kaidah atau norma.

“Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip Negara Indonesia menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.”⁶

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengandung prinsip perlindungan tenaga kerja diantaranya tercakup sebagai berikut :

1. Salah satu tujuan pembangunan Ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c) .
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa

diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).

3. Setiap buruh/tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
 4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
 5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3).
 6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
 7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
 8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
 9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1).
 10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).
- Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi :
- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.

⁶Sudikno Mertokusumo, *Bunga Rampai Ilmu Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1984, hal 1.

- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

B. Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan

Telah disebutkan sebelumnya bahwa perlindungan buruh/pekerja mencakup beberapa norma dan norma-norma tersebut dapat dijelaskan antara lain:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Tempat kerja adalah setiap

tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu :

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh peraturan perundang-undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. Demikian pula keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dan kesehatan kerja dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya.

Beberapa dasar hukum keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
- 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan, Peredaran, Penyimpanan, dan Penggunaan Pestisida.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1975 tentang Keselamatan Kerja Penggunaan Bahan Radiasi.

Perlindungan pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.

a. Perlindungan pekerja/buruh perempuan
Sebagai tindak lanjut Pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

b. Perlindungan anak

Pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah delapan belas tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara menegaskan :

- Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68)
- Ketentuan Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara tiga belastahun sampai dengan lima belas tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat 1).
- Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan (Pasal 69 ayat 2)
- Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).
- Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).
- Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat 1)

c. Perlindungan penyandang cacat.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bentuk perlindungan tersebut, seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menurut ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program Jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja yang sekarang sudah dicabut dan diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional , maka PT Jamsostek (Persero), PT Askes (Persero), PT Taspen

(Persero), dan Asabri (Persero), di tetapkan sebagai badan penyelenggara jaminan sosial, dan wajib menyesuaikan prinsip-prinsip penyelenggaraan Sistem Sosial Nasional paling lama lima tahun sejak undang-undang diundangkan. Jenis program jaminan sosial menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mencakup lima program, yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian.

Beberapa aturan tentang pengupahan pekerja/buruh dapat dirangkum sebagai berikut:

Asas Pengupahan

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).⁷
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
3. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
5. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
7. Upah tidak di bayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
8. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
9. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
10. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
11. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
12. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

⁷Abdul Khakim, S.H, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. P.T Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hal, 16.

Bentuk Upah

Yang dimaksud upah adalah :

1. 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 (Pasal 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Dari uraian di atas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Upah Minimum

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi :

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi;
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.

Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan yang ditetapkan oleh Gubernur;

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melalui Kanwil Depnaker setempat.
- 2) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999) :

- 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
- 2) Indeks Harga Konsumen (IHK).
- 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- 4) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah.
- 5) Kondisi pasar kerja.
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Upah Lembur

Pengertian upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam sehari dan 40 jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-

02/M/BW/1987). Hal ini berarti jika seorang pekerja/ buruh telah bekerja melebihi 40 jam seminggu, pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Dengan membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha apabila pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaan melebihi ketentuan jam kerja wajib (empat puluh jam seminggu).³

Kendatipun demikian, menurut ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor kep-102/Men/VI/2004 mengatur pembatasan terhadap pekerja/buruh yang termasuk golongan jabatan tertentu tidak berhak atas upah lembur dengan ketentuan mendapat upah lebih tinggi. Mereka itu adalah yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun kriteria pekerja staf yang tidak berhak upah lembur ialah mereka:

- 1) Yang menduduki jabatan structural dalam organisasi perusahaan;
- 2) Yang memiliki kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang terhadap kebijakan perusahaan;
- 3) Yang mendapat upah yang lebih besar dari pada pekerja lainnya; dan
- 4) Yang mendapat fasilitas yang lebih baik daripada pekerja lainnya.

Keterlambatan Pembayaran Upah

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) atau tambahan upah (Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981) kepada pekerja/buruh sebesar :

- 1) 5 % per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan.
- 2) 1 % per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. catatan tidak boleh melebihi 50 % dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.
- 3) Apabila melebihi sebulan masih belum dibayar, disamping denda pengusaha juga wajib membayar bunga (sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan). Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah dan dendanya sebesar 150 % ditambah bunga apabila melebihi tiga puluh hari sejak hari ke-4 keterlambatan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang prinsip perlindungan tenaga kerja. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Tenaga kerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai

agama. Serta objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu meliputi ; Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan, Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

2. Adapun bentuk perlindungan buruh/pekerja menurut hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aturan yaitu; keselamatan dan kesehatan kerja yang tercantum di dalam pasal 86 dan 87 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan; 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 (pasal 86 ayat 1).

B. SARAN

1. Secara yuridis tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini diharapkan pengusaha dan tenaga kerja wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan yang berlaku.
2. Para pihak baik pengusaha, tenaga kerja/buruh maupun pemerintah tidak dapat menggunakan haknya sekehendak hati secara berlebihan atau sewenang-wenangnya, mereka harus mematuhi rambu-rambu

hukum yang berlaku, serta diharapkan pemerintah sebagai aparatur Negara dapat secara adil dan bijaksana dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan untuk kemakmuran dan kesejahteraan tenaga kerja dan kemajuan bangsa Indonesia pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Apeldorn van. L.J, *Pengantar Ilmu Hukum*, P.T Pradnya Paramita, Jakarta, 2008
- Budiono Rachmad Abdul, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT RajaGrafindo, Persada, Jakarta, 1997.
- Halim. A.R dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, P.T Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.
- Khakim A, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2009.
- Khakim A, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, P.T Citra Aditya Bakti, Bandung 2006.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Mertokusumo Sudikno, *Bunga Rampai Ilmu Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1984.
- , *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2006.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2010.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Sembiring Joses Jimmy, *Legal Officer. Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan & Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.

Soekanto Soerjono & Mamudji Sri,
Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.

Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.

Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.

Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2006.

Toha Halili dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antar Majikan Dan Buruh*, P.T Rineka Cipta, Jakarta, 1987.

Sumber-sumber Lain :

Undang-Undang Serikat Buruh Tahun 2000, Citra Umbara, Bandung, 2000.

Undang-Undang Ketenagakerjaan UU RI NO. 13 Tahun 2003, Nusa Media, Bandung, 2010.

w.w.w.sarjanaku.com, hukum blok pendidikan Indonesia.