

PROBLEMATIK UPAH PEKERJA PASCA KEPMEN ESDM NO:37.K/HK.02/MEM.M/2022 DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Agus Suprajogi, Elbert Iven Christian Samusamu, Anatomi Muliawan
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kebon Jeruk, Jakarta Barat
agus.suprajogi@esaunggul.ac.id

Abstract

This journal discusses the problems of Workers' Wages after the issuance of the ESDM Decree Number 37.K / HK.02 / MEM. M/2022 which resulted in an increase in the cost of living for workers as a result of the increase in fuel prices from the perspective of Labor Law. With limitations Problem Formulation: 1. Whether workers have the right to demand a wage increase after the Government increases fuel prices in Indonesia through the Decree of the Minister of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia No. 37.K / HK.02 / MEM. M/2022 About Assignment Specific Fuel Oil Types ? 2. What legal remedies can be taken by Workers after the Decree of the Minister of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia No. 37.K / HK.02 / MEM. M/2022 based on the provisions of the Manpower Law? In using the analysis method used in collecting all data using library legal study, qualitative data is juridical normative which is presented descriptively. The results of the study show that in the event of a significant increase in the cost of living as a result of government policies, the worker has the right to demand an increase in wages so that the worker's living standards can be normalized again. Legal remedies that can be taken by workers begin with the process of Bipartite Negotiations, Mediation up to the Industrial Relations Court.

Keywords : *Wages, workers' rights, employmen*

Abstrak

Jurnal ini membahas tentang problematik Upah Pekerja pasca terbitnya KEPMEN ESDM Nomor 37.K/HK.02/MEM.M/2022 yang mengakibatkan kenaikan biaya hidup Pekerja sebagai dampak adanya kenaikan harga bahan bakar minyak dari perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Dengan batasan Rumusan Masalah : 1. Apakah Pekerja berhak menuntut kenaikan Upah pasca Pemerintah menaikkan harga BBM di Indonesia melalui Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia No. 37.K/HK.02/MEM.M/2022 Tentang Jenis Bahan Bakar Minyak Khusus Penugasan? 2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh Pekerja pasca Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia No. 37.K/HK.02/MEM.M/2022 berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan? Dalam menggunakan metode analisis yang di gunakan dalam menghimpun seluruh data menggunakan penelaahan bahan kepustakaan (*library legal study*) data kualitatif yaitu yuridis normatif yang di sajikan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal terjadi kenaikan biaya hidup secara signifikan sebagai dampak kebijakan Pemerintah maka Pekerja berhak menuntut kenaikan Upah agar kelayakan hidup Pekerja dapat dinormalkan kembali. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja diawali dengan proses Perundingan Bipartit, Mediasi hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : *Upah, hak pekerja, ketenagakerjaan*

Pendahuluan

Konflik antara Rusia - Ukraina yang tidak mencapai titik terang, sangat berdampak pada sektor perekonomian di Dunia. Salah satu sektor yang cukup terdampak dalam adalah sektor minyak, dimana dari konflik yang terjadi, harga minyak dunia mengalami

peningkatan, yang tentunya juga mempengaruhi harga-harga bahan bakar minyak di Dunia. Salah satu negara yang juga merasakan dampak kenaikan harga minyak Dunia akibat adanya konflik antara Rusia dengan Ukraina adalah Indonesia. Per tanggal 3 September 2022, melalui KEPMEN ESDM

NO. 37.K/HK.02/MEM.M/2022, Indonesia telah menetapkan kenaikan harga Bahan Bakar Minyak dengan rincian sebagai berikut :

- a. Harga Pertalite dari Rp 7.650 per liter menjadi Rp 10.000 per liter (Naik 43,8 %)
- b. Harga Solar subsidi dari Rp 5.150 per liter menjadi Rp 6.800 per liter (Naik 32 %)
- c. Harga Pertamina dari Rp 12.500 menjadi Rp 14.500 per liter (Naik 16 %)

Kebijakan Pemerintah tersebut dilakukan sebagai respon atas meningkatnya harga minyak dunia yang juga berdampak pada meningkatnya harga Bahan Bakar Minyak di Indonesia.

Undang-Undang Dasar 1945 telah menjamin kesamaan hak bagi seluruh warga negara tanpa terkecuali. Hal ini dituangkan dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berkenaan dengan hal tersebut, maka warga negara Indonesia yang telah memasuki usia produktif, bekerja pada Pengusaha untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan hak yang telah dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945.

Pekerja serta Pengusaha akan memiliki hubungan hukum dan terikat secara hukum satu sama lain, ketika mereka terikat didalam satu perjanjian kerja.. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam Perjanjian Kerja, tertuang berbagai hal yang menjadi hak serta kewajiban bagi Pekerja serta Pengusaha. Salah satu Hak yang terdapat di dalam Perjanjian Kerja adalah Hak atas Upah pokok dan Tunjangan. Tunjangan dapat terdiri dari Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap yang dibayarkan secara berkala tiap bulan oleh Pengusaha kepada Pekerja.

Salah satu jenis tunjangan adalah tunjangan transportasi. Tunjangan transportasi adalah tunjangan yang dibayarkan secara berkala kepada Pekerja oleh Pengusaha, untuk mendukung mobilitas Pekerja dari tempat tinggal Pekerja menuju tempat Pekerja bekerja. Tunjangan transportasi ini dapat dibedakan kedalam beberapa jenis, yaitu :

- a. Tunjangan Transportasi Berdasarkan Jarak Tempuh
- b. Tunjangan Transportasi Berdasarkan Jenis Kendaraan
- c. Tunjangan Transportasi Berdasarkan Kendaraan Apa Yang Di Kendarai

Tunjangan-tunjangan ini, telah disepakati pada besaran nominal tertentu yang disepakati ketika Pengusaha dan Pekerja menyepakati Perjanjian Kerja.

Namun, seiring berjalannya waktu, akan ada penyesuaian tunjangan, sesuai dengan perkembangan yang sedang terjadi. Salah satu contohnya adalah ketika terjadinya kenaikan harga BBM yang juga berdampak pada sektor transportasi.

Dalam implementasinya di lapangan, untuk mencapai tujuan hukum yaitu keadilan,kepastian,serta kemanfaatan, hal yang paling ideal dilakukan adalah dengan melakukan penyesuaian terhadap tunjangan yang didapat oleh Pekerja dan dibayarkan oleh Pengusaha. Namun, dalam praktiknya di lapangan, masih ada Pengusaha yang belum melakukan penyesuaian terhadap tunjangan yang akan diberikan kepada Pekerja berkaitan dengan kenaikan harga BBM.

Oleh sebab itu, untuk lebih memperjelas tentang hak yang dimiliki Pekerja dan Kewajiban yang harus dilakukan oleh Pengusaha ketika terjadi kenaikan harga BBM, maka Penulis memutuskan untuk meneliti tentang Problematik Upah Pekerja Pasca KEPMEN ESDM No. 37.K/Hk.02/Mem.M/2022 Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dengan memfokuskan pada 2 pembahasan yaitu :

1. Apakah Pekerja berhak menuntut kenaikan Upah pasca Pemerintah menaikkan harga BBM di Indonesia melalui Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia No.37.K/HK.02/ME M.M/2022 Tentang Jenis Bahan Bakar Minyak Khusus Penugasan ?
2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh Pekerja pasca Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 37.K/HK.02/MEM.M/2022 berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pekerja berhak menuntut

kenaikan Upah (Tunjangan) berkaitan dengan kebijakan Pemerintah yang menaikkan harga BBM dari perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

Selain itu, dengan adanya penelitian ini, baik Pekerja atau Pengusaha dapat memahami upaya hukum apa yang dapat ditempuh oleh masing-masing pihak, ketika tidak tercapainya kesepakatan berkaitan dengan perselisihan penetapan Upah (Tunjangan) yang baru.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Dalam metode penelitian ini merupakan metode penelitian hukum kepustakaan, yang dalam proses penelitiannya tidak melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data, melainkan lebih meneliti bahan-bahan hukum, berupa Undang-Undang Republik Indonesia dan norma-norma hukum yang berlaku di masyarakat. (Soekanto Soerjono and Mahmudji Sri 2003).

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder, yang bersumber dari bahan hukum Primer: Bahan hukum Primer, yaitu bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif, artinya memiliki kekuatan hukum. Bahan hukum primer berasal dari Undang-Undang Republik Indonesia (Marzuki n.d.). Adapun bahan hukum primer yang digunakan:

1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
4. Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menghimpun seluruh data dan melakukan penelaahan bahan kepustakaan (library legal study) atau data sekunder yang menggabungkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, baik berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-

Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan peraturan relevan lainnya.

Hasil dan Pembahasan

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 (Pasal 1 UU Ketenagakerjaan Juncto PP No. 36/ 2021 Tentang Pengupahan).

Penghasilan/Pendapatan Pekerja terdiri dari 2 komponen sebagai berikut;

1. Komponen Upah
2. Pendapatan Non Upah
Komponen Upah terdiri dari;
 - a. Tanpa Tunjangan Upah
 - b. Upah Pokok dan Tunjangan Tetap
 - c. Upah Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap, atau
 - d. Upah Pokok dan Tunjangan Tidak Tetap

Mengacu pada ketentuan pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, Kebijakan Pengupahan mencakup:

1. Upah Minimum;
2. struktur dan skala Upah;
3. Upah kerja lembur;
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. bentuk dan cara pembayaran Upah;
6. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Prinsip Kebijakan Pengupahan

Adapun prinsip kebijakan pengupahan sebagaimana termuat dalam peraturan perundang-undangan UU KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003 jo. PP NOMOR 36 TAHUN 2021 adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah menerapkan suatu kebijakan berkaitan dengan pengupahan dengan maksud untuk melindungi serta mewujudkan hak pekerja untuk memiliki penghasilan yang mampu untuk memenuhi standar kehidupan layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003 jo. pasal 2 ayat (1) PP NOMOR 36 TAHUN 2021)
2. Pekerja tanpa terkecuali memiliki hak yang sama untuk diperlakukan sama didalam sistem pengupahan
3. Pekerja memiliki hak yang sama atas perolehan upah atas suatu pekerjaan yang memiliki kesamaan bobot nilai nya (Pasal 88A ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 jo. pasal 2 ayat (2) dan (3) PP Nomor 36 Tahun 2021)

Kapan Hak Pekerja Atas Upah

Pekerja memiliki hak atas upah ketika ada Hubungan Kerja yang terjalin antara Pekerja dengan Pengusaha, yang kemudian berakhir ketika Hubungan Kerja telah usai karena faktor apapun (Pasal 3 PP NOMOR 36 TAHUN 2021)

Dasar Dalam Penetapan Upah

Berdasarkan pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 jo. pasal 14 PP Nomor 36 Tahun 2021, Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan satuan waktu:
 - a. Upah per jam (pasal 16 PP Nomor 36 Tahun 2021):
 - 1) Upah per jam ditetapkan hanya bagi Pekerja/Buruh yang tidak bekerja secara penuh atau hanya paruh waktu "bekerja secara paruh waktu" adalah Pekerjaan yang dikerjakan kurang dari 7 jam dalam 1 hari atau 35 jam per minggu.
 - 2) Kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh menjadi acuan dalam pembayaran Upah per jam.
 - 3) Kesepakatan pembayaran yang disepakati tersebut tidak

diperkenankan untuk berada dibawah hasil perhitungan Upah sebulan : 126
Catatan: Angka 126 adalah angka penyebut yang didapat dari perkalian antara median jam kerja pekerja paruh waktu dengan 52 minggu dalam 1 tahun dibagi 12

- b. Upah harian (pasal 17 PP Nomor 36 Tahun 2021), dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:
 - 1) Perusahaan yang menganut system 6 hari kerja dalam 1 minggu, Upah yang didapat dalam 1 bulan dibagi 25, atau
 - 2) Perusahaan yang menganut system 5 hari kerja dalam 1 minggu, Upah yang didapat dalam 1 bulan dibagi 21.
 - c. Upah bulanan
2. Berdasarkan satuan hasil (pasal 18 dan 19 PP Nomor 36 Tahun 2021):
 - a. Kesepakatan nominal upah didapat dari hasil Pekerjaan .
 - b. Besaran Upah ditetapkan oleh Pengusaha dari hasil kesepakatan antara Pekerja dengan Pengusaha.
 - c. Penetapan Upah dalam sebulan didapatkan dari hasil penetapan Upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja.

Pendapatan Non Upah

Selain komponen Upah yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat jenis pendapatan lain yang disebut Pendapatan non-upah (pasal 8 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021) berupa Tunjangan Hari Raya keagamaan (THR), insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu, berikut penjelasannya:

1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau biasa disebut THR adalah Pendapatan non-upah yang didapatkan oleh Pekerja berupa uang menjelang hari raya keagamaan dan wajib dibayarkan oleh Pengusaha
2. Insentif dibetikan oleh Pengusaha kepada Pekerja dengan jabatan tertentu yang disesuaikan dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh Perusahaan.
3. Bonus dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas keuntungan Perusahaan. Bonus untuk pekerja diatur

dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

4. Uang pengganti fasilitas kerja: Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja dan/atau memberikan uang pengganti fasilitas kerja bagi pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh pekerja, dalam hal fasilitas kerja tidak tersedia atau tidak mencukupi. Penyediaan fasilitas kerja dan/atau pemberian uang pengganti fasilitas kerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh Perusahaan. Uang servis pada usaha tertentu wajib dibagikan kepada pekerja, setelah dikurangi biaya cadangan terhadap risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Ketentuan mengenai uang servis pada usaha tertentu diatur dengan Peraturan Menteri.

Pembayaran Upah

Upah tidak perlu dibayarkan bila Pekerja tidak melakukan Pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan (*Prinsip NO WORK NO PAY*) (Asyhadie,2007), kecuali dalam kondisi tertentu sebagaimana diatur dalam PP 36 Tahun 2021. Pasal 40 PP 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa Pengusaha wajib untuk memberikan Upah terhadap mereka yang bekerja ataupun tidak bekerja dengan batasan-batasan :

1. Berhalangan, meliputi:
 - a. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - b. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - c. Pekerja tidak masuk bekerja karena:
 - 1) Menikah
 - 2) Menikahkan anaknya
 - 3) Mengkhitan anaknya
 - 4) Membaptiskan anaknya
 - 5) Istri melahirkan atau keguguran kandungan

- 6) Suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, atau
 - 7) Anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
2. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, meliputi:
 - a. Menjalankan kewajiban terhadap negara,
 - b. Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya,
 - c. Melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis, atau
 - d. Melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan.
 3. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, apabila Pekerja melaksanakan:
 - a. Hak istirahat mingguan
 - b. Cuti tahunan
 - c. Istirahat Panjang
 - d. Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, atau
 - e. Istirahat karena mengalami keguguran kandungan

Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 telah menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia memiliki hak yang sama untuk pekerjaan serta penghidupan yang layak secara kemanusiaan. Dari isi Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, dapat diartikan bahwa, Pekerja yang juga berkedudukan sebagai Warga Negara Indonesia, memiliki hak yang sama untuk mendapatkan penghidupan yang layak secara kemanusiaan. Implementasi dari penghidupan yang layak secara kemanusiaan salah satunya adalah dengan memenuhi kebutuhan hidup yang dicukupkan melalui pendapatan yang sepadan. Hal ini juga selaras dengan teori Keadilan yang dikemukakan oleh Hans Kelsen. Menurut Hans Kelsen, keadilan ialah tertib sosial yang melindungi berbagai hal dibawahnya yang sedang berusaha untuk mencari kebenaran, untuk bisa berkembang dengan subur. Karena, Hans Kelsen berpandangan bahwa keadilan dapat dimaknai sebagai keadilan kemerdekaan, keadilan demokrasi, keadilan perdamaian, serta

keadilan toleransi (Rita Andini, 2006). Berkaitan dengan pandangan Hans Kelsen tersebut, apakah seorang Pekerja berhak untuk menuntut kenaikan Upah? Tentu saja boleh. Selain dilindungi oleh Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berkedudukan sebagai *Lex Specialist* dibawah turunan Undang-Undang Dasar 1945, juga menjamin kesetaraan hak bagi Pekerja sehingga Pekerja memiliki hak yang sama untuk meminta kenaikan Upah akibat adanya kenaikan harga BBM.

Upah Minimum

Upah Minimum merupakan batasan upah paling rendah baik bagi mereka yang lajang atau belum memiliki pengalaman, yang terbagi atas upah pokok serta tunjangan tetap. Namun kenyataan di lapangan menyebutkan bahwa Upah Minimum dijadikan acuan sebagai acuan upah maksimum dengan harapan, Pengusaha yang sudah membayar upah minimum sudah menjalankan aturan yang diberikan oleh Pemerintah. Seharusnya, upah minimum ini diberikan kepada mereka yang memiliki pengalaman kerja dibawah satu tahun dan berstatus lajang. Pekerja yang sudah bekerja lebih dari satu tahun atau yang sudah memiliki keluarga patut mendapatkan upah di atas Upah Minimum (Asyhadie, 2007).

Pengertian Upah Layak dapat ditelusuri dalam Undang - Undang 13 tahun 2003 pasal 88 yang menyatakan :

- a. Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi Pekerja/Buruh.

Upah Layak bukan hanya Upah Minimum tetapi satu kesatuan mekanisme upah yang diatur dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Kebijakan Pengupahan untuk mewujudkan Upah Layak berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)

Upah Minimum Provinsi adalah upah terendah bagi mereka yang lajang dan belum berpengalaman yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah Minimum ditetapkan berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi , yang didalamnya ada perwakilan dari Serikat Pekerja, APINDO dan Pemerintah. Sekalipun Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan di suatu daerah terdapat lebih dari satu Upah Minimum namun yang berlaku tetap hanya satu Upah Minimum Provinsi saja.

Contoh: Bila kabupaten tersebut telah ditetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), maka yang berlaku adalah UMK Kabupaten tersebut asalkan jumlahnya tidak lebih rendah dari UMP. Tetapi bila kabupaten tersebut belum memiliki UMK atau jumlah UMK nya lebih rendah dari UMP maka yang berlaku adalah Upah Minimum Propinsi (UMP). Sistem Upah Minimum juga menyamakan semua usaha. Upah dari Perusahaan asing ekspor disamakan dengan upah dari Perusahaan domestik.

2. Perundingan Upah

Penetapan upah dapat juga dilakukan melalui perundingan upah (di atas Upah Minimum). Perundingan Upah dapat dilakukan secara :

- a. Individu : antara seorang karyawan dengan Manajemen/Perusahaan, biasanya diatur dalam perjanjian kerja
- b. Kolektif : antara Serikat Pekerja dengan Manajemen/Perusahaan, biasanya diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama

3. Struktur dan Skala Upah

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 T 2003 pasal 92 menyebutkan Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Penyusunan ini penting karena :

- a. Mencegah diskriminasi upah (gender, suku, ras dan agama)
- b. Kesetaraan upah untuk pekerjaan yang nilainya sama
- c. Dasar dalam menetapkan upah seorang karyawan
- d. Gambaran masa depan Pekerja di Perusahaan tersebut
- e. Acuan dalam perundingan upah secara kolektif
- f. Perhitungan premi Jamsostek dan Pajak Penghasilan

4. Peninjauan Upah Berkala

Peninjauan Upah secara berkala merupakan kelanjutan dari Ketentuan penyusunan struktur dan skala Upah. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 92 ayat (2). Peninjauan ini dapat dilakukan dengan baik karena alasan inflasi, prestasi kerja, kenaikan Upah Minimum, kenaikan produktivitas maupun karena kebutuhan hidup layak bagi Pekerja.

Jika Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan kenaikan upah, maka Pengusaha juga berhak untuk melakukan peninjauan skala Upah Pekerja. Salah satu contoh yang dapat dijadikan patokan adalah UMP yang ditetapkan dalam setiap provinsi dilakukan peninjauan secara periodik, yaitu 1 tahun sekali. Jika dalam 1 tahun terdapat peningkatan kebutuhan hidup atau sejenisnya, maka UMP akan dipertimbangkan untuk naik. Pengusaha wajib untuk melakukan peninjauan secara berkala terhadap skala upah Pekerja, bergantung pada faktor-faktor yang menjadi acuan dasar untuk melakukan peninjauan kenaikan Upah. Hal ini dilakukan dengan harapan jika suatu ketika terjadi dinamika yang tidak pasti, ada kepastian hukum bagi para pihak khususnya Pengusaha serta Pekerja dalam sistem Pengupahan yang terjadi antara Pengusaha serta Pekerja didalam satu perusahaan.

Upaya Hukum Pekerja

Melanjutkan apa yang telah diuraikan pada rumusan masalah yang pertama, yang menyatakan bahwa Pekerja memiliki hak

untuk menuntut kenaikan Upah, tentu saja, tidak menutup kemungkinan bahwa akan terjadi perselisihan kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha dengan adanya tuntutan Pekerja untuk menaikkan Upah kepada Pengusaha (Handaru, 2012).

Adanya Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia No. 37.K/HK.02/MEM.M/2022, membuat adanya kenaikan harga BBM yang berdampak pada berbagai sektor kehidupan yang dijalani Pekerja, mulai dari sektor sandang, pangan, dan juga sektor papan. Tentu sebagai seorang Pekerja, untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan juga papan, ada suatu pekerjaan yang wajib mereka lakukan untuk memenuhi hal tersebut (Abdul Rachmat Budiono). Dengan melakukan suatu pekerjaan, mereka akan mendapatkan hak tertentu yang disebut sebagai Upah. Upah tersebut dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja atas timbal balik pekerjaan yang telah dilakukan oleh Pekerja kepada Pengusaha. Hak ini telah disepakati oleh Pekerja dan Pengusaha melalui Perjanjian Kerja yang dibuat sebelum Pekerja dan Pengusaha sama-sama terikat dalam suatu hubungan kerja (Najoan et al.). Hak ini juga dilindungi oleh ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana Hak tersebut harus dipenuhi oleh masing-masing pihak untuk memberikan jaminan atas kepastian hukum bagi kedua pihak.

Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, Perjanjian Kerja yang telah disepakati yang berisi Hak serta Kewajiban pihak Pengusaha dan Pekerja, menuai permasalahan yang dapat berdampak pada suatu permasalahan hukum yang cukup kompleks bilamana tidak ada saling pengertian atau kesepahaman yang berpotensi terjadinya perselisihan hak antara Pekerja dan juga Pengusaha. (Handaru, 2012)

Perselisihan Hak adalah salah satu bentuk perselisihan yang terjadi di dalam dunia Ketenagakerjaan. Perselisihan Hak terjadi akibat tidak dipenuhinya Hak salah satu pihak, baik pihak Pengusaha ataupun pihak Pekerja (Hidayati, 2017).

Perselisihan Hak terjadi karena adanya perbedaan kepentingan yang sangat kontradiktif antara Pengusaha serta Pekerja, dimana hal ini terjadi diakibatkan oleh

pelanggaran yang dilakukan terhadap norma hukum materil yang terkandung di dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara Yuridis Formal, tindakan main hakim secara sepihak tentu sangat dilarang, sehingga pelanggaran-pelanggaran yang terjadi, harus diselesaikan melalui penegakan hukum terhadap Hukum Formil (Kahpi, 2018).

Mengacu pada ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, Perselisihan Kepentingan termasuk kedalam kategori Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 1 ayat 3 yang menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Yang artinya, segala sesuatu yang dilakukan didalam Negara Indonesia, harus berdasarkan Hukum bukan kekuasaan. Serta Pemerintahan yang dijalankan harus berdasarkan Konstitusi yang berlaku bukan atas dasar Absolutisme (Zulkarnain, 2013). Dari hal tersebut, dapat dipahami 3 hal yang menjadi prinsip dasar yang wajib dijunjung tinggi, yaitu :

- a. Supremasi Hukum
- b. Perlakuan yang sama di mata hukum
- c. Penegakan Hukum tidak bertentangan dengan Hukum

Upaya yang dapat ditempuh oleh Pekerja bilamana terjadi perselisihan kepentingan atau perselisihan hak dengan Pengusaha. Salah satu upayanya adalah dengan melakukan Perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit dimuat dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Perundingan Bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dengan maksud untuk mencari penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dalam hal ini Perselisihan Kepentingan).

Bilamana dalam praktiknya terjadi perselisihan kepentingan, maka wajib hukumnya bagi para pihak untuk melakukan Perundingan Bipartit. Perundingan Bipartit

adalah langkah pertama yang wajib dilakukan bilamana terjadi perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian Bipartit wajib ditempuh terlebih dahulu sampai mencapai mufakat (Lombu et al.). Bilamana dalam Perundingan Bipartit para pihak tidak mencapai mufakat, baru kemudian para pihak dapat memilih alternatif penyelesaian lain seperti Mediasi atau Konsiliasi hingga arbitrase hubungan industrial.

Perundingan Bipartit yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan antara Pekerja dan Pengusaha ini, harus diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 hari. Apabila dalam tenggang waktu 30 hari, ada salah satu pihak yang menolak perundingan, atau mufakat yang diharapkan tidak tercapai, maka Perundingan Bipartit ini dianggap gagal.

Perundingan Bipartit dianggap berhasil, apabila dalam perundingan dimaksud, tercapai suatu mufakat diantara pihak Pekerja dan pihak Pengusaha. Bilamana mufakat atau kesepakatan ini tercapai, akan dibuat suatu Perjanjian Bersama yang bersifat mengikat serta menjadi Hukum yang wajib ditaati oleh para pihak (Marianus Subianto, 2016). Kemudian, jika Perundingan Bipartit tidak mencapai suatu mufakat, maka Pekerja dapat mengajukan langkah berikutnya yaitu Perundingan Tripartit.

Pihak Pekerja tentu berhak untuk menempuh upaya hukum untuk menuntut kenaikan Upah. Namun sebelum Pengusaha meningkatkan upah Pekerja, maka Pengusaha perlu untuk melakukan peninjauan Upah yang dilakukan secara berkala untuk menjamin kepastian hukum bagi pihak Pengusaha ataupun Pekerja.

Perundingan Bipartit merupakan rangkaian awal dari proses memperjuangkan hak yang dilakukan oleh Pekerja dalam Perselisihan Kepentingan dengan Perusahaan, dimana perundingan ini menganut asas kekeluargaan untuk mencapai suatu mufakat (Asyhadie,2007). Perundingan ini merupakan suatu perundingan dimana pihak Pekerja serta Pengusaha mengadakan dialog antara Pekerja dan Pengusaha, untuk sama-sama mengutarakan pikiran serta pandangan mereka tentang Perselisihan hak/Perselisihan Kepentingan yang mereka hadapi, untuk

kemudian dicarikan pemecahan masalah yang bisa membuat kedua pihak sama-sama diuntungkan (Nurachmad, 2009).

Bilamana tidak tercapai kesepakatan dalam Perundingan Bipartit, Pekerja yang memperjuangkan Perselisihan Kepentingan ini dapat melanjutkan ke tahapan berikutnya yaitu Mediasi atau Konsiliasi. Pada tahapan ini, Pekerja serta Pengusaha sepakat untuk menghadirkan pihak ketiga yang bersifat netral untuk menengahi Perselisihan Kepentingan yang dialami oleh Pekerja serta Pengusaha (Soedarjadi, 2009). Pihak ketiga yang hadir disini, tidak berwenang untuk mengambil keputusan dalam menengahi Perselisihan Kepentingan yang terjadi antara Pekerja serta Pengusaha.

Dalam hal Perundingan Bipartit gagal maka berlanjut ke Perundingan Tripartit. Perundingan Tripartit sendiri adalah perundingan yang menghadirkan pihak ketiga sebagai fasilitator. Perundingan tripartit sendiri terbagi atas 3 jenis, yaitu :

- a. Mediasi
- b. Konsiliasi
- c. Arbitrase

Tiga jenis upaya hukum Tripartit ini dapat dilakukan oleh Pekerja untuk menuntut hak mereka sebagai Pekerja. Pada tingkatan yang paling atas, bilamana upaya tripartit masih belum mencapai mufakat, maka pihak Pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Bilamana terjadi pengajuan gugatan menuju Pengadilan Hubungan Industrial, maka Putusan PHI bersifat Final dan mengikat, tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung (Taufiq and Hidayat, 2011).

Pekerja dan Pengusaha dapat menyelesaikan sengketa yang terjadi kepada Arbitrase Hubungan Industrial. Dalam hal Perselisihan Kepentingan diselesaikan oleh Arbitrase hubungan Industrial maka para pihak yang berselisih harus menyetujuinya karena sifat Putusannya bersifat final dan mengikat.

Kesimpulan

Dalam hal kenaikan harga BBM yang cukup signifikan maka bagi Pekerja berpenghasilan rendah (Upah Minimum Provinsi) maka Pekerja dan Pengusaha

memiliki hak yang sama untuk mengevaluasi bersama untuk mendapatkan jaminan atas kepastian hukum bagi mereka. Peninjauan skala Upah secara berkala dapat dilakukan oleh Pengusaha untuk mengantisipasi terjadinya dinamika hubungan industrial.

Bilamana terjadi Perselisihan Hak antara Pekerja serta Pengusaha, maka Pekerja atau Pengusaha masing-masing berhak untuk melakukan langkah hukum secara prosedural untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Dimulai dari melakukan Perundingan Bipartit, kemudian Mediasi atau Konsiliasi, hingga berpuncak pada penyelesaian Perselisihan Kepentingan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian perselisihan kepentingan ini juga dapat diselesaikan melalui Arbitrase Hubungan Industrial yang bersifat final dan mengikat asalkan disetujui oleh Pekerja dan Pengusaha.

Daftar Pustaka

- Abdul Rachmat Budiono. "Hukum Perburuhan Di Indonesia." *PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta, Bina Aksara, 1997.*
- Asyhadie, Zaeni. "Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja." *PT. Raja Grafindo Persada, PT Raja Grafindo Persada, 2007.*
- Handaru, Agung Wahyu. "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamso." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), vol. 3, no. 1, 2012, pp. 1-19.*
- Hanifah, Yusnia. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur." *Bisma, vol. 11, no. 2, 2017, p. 187, <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6313>.*
- Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif Ika Novi Nur Hidayati." *Az Zarqa, vol. 9, no. 2, 2017, p. 191.*

- Kahpi, Ashabul. "Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, vol. 5, no. 2, 2018, p. 67, <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>.
- Lombu, Anas Satria, et al. "Pemodelan Klasifikasi Gaji Menggunakan Support Vector Machine." *Journal of Computer System and Informatics (JoSYC)*, vol. 3, no. 4, 2022, pp. 363-70, <https://doi.org/10.47065/josyc.v3i4.2137>.
- Marianus Subianto 1. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. 2016, pp. 698-712.
- Najoan, Jecqueline Fritzie, et al. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa." *Agri-Sosioekonomi*, vol. 14, no. 1, 2018, p. 11, <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>.
- Nurachmad, Much. "Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan." (Jakarta: Visimedia Pustaka, 2009), Visimedia, 2009.
- Rita Andini. *KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. 2006, pp. 1-112.
- Roni Hanitijo Soemitro, S. .. *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimentri*. Ghalia Indonesia, 1998.
- Soedarjadi. *Hak Dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Pustaka Yustisia, 2009.
- Taufiq, Muchamad, and Zainul Hidayat. "Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan." *Jurnal WIGA*, vol. 2, no. 2, 2011, pp. 74-87.
- Zulkarnain, Ibrahim. "Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif." *Jurnal Dinamika Hukum*, vol. 13, no. 3, 2013, pp. 525-39.