




TINJAUAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN PEKERJA (Suatu Studi di Toko Ramai Kendari)

Wa Ode Yerniyati, Amir Faisal, Basoddin

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sulawesi Tenggara

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Legal Review, Toko Ramai Kendari, Workers' Wages.</p> <p>e-mail: yerniyati09@gmail.com</p> <p>Corresponding Author: Wa Ode Yerniyati</p> <p>Received: 16/05/2019 Accepted: 24/07/2019 Published: 28/10/2019</p> 	<p>This study aims: 1) To find out and understand whether the wages of workers at the Ramai Kendari store are in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003. 2) To find out and understand the efforts made by the owner of the Ramai Kendari store so that protection for workers can be implemented. This study was conducted in Kendari City, specifically at the Ramai store and the Social, Manpower and Transmigration Service of Kendari City. Data processing uses a qualitative descriptive method, meaning that the data obtained based on reality is then linked to the implementation of applicable laws and regulations, discussed, analyzed, and conclusions are drawn which are finally used to answer existing problems. The results of this study indicate that: 1) The implementation of wages for workers at the Ramai Kendari store is not in accordance with that stipulated in the Manpower Law because the wages received by workers/employees each month are still less than the Provincial or Regency/City Minimum Wage that has been determined. 2) Efforts made by the owner/leader of the Ramai store so that protection for workers can be implemented are by implementing an occupational health and safety management system to reduce the risk of work accidents in order to increase worker productivity. These efforts have not been maximized because the owner/manager of the Ramai Kendari store did not include his workers/employees in the social security program for workers as stipulated in the Employment Law.</p>

I. PENDAHULUAN

Dalam penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Demikian pula pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan lain sebagainya.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan pekerja/karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Bertitik tolak dari pekerja/karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah. Upah merupakan hal penting karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka pekerja/karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja. Karena upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang upah minimum provinsi atau kabupaten/kota (UMP), sehingga UMP sering kali menjadi ajang keributan antara pengusaha dan pekerja.

Hal ini terjadi karena masalah UMP hanya dilihat dari satu sisi, bagaimana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai karena isu masalah UMP hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur tentang pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada pekerja, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, dan berdasarkan kebutuhan hidup.

Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Upah merupakan penghargaan dari energi pekerja/karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi pekerja yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Hal yang tidak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.

Pada dasarnya program ini menekankan perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu pengusaha memikul tanggung jawab yang lebih utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam rangka mengejar pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui industrialisasi, membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal/pengusaha sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan nasional, sebaliknya menempatkan pekerja pada posisi pemancing sektor penarik investasi sehingga nilai pekerja Indonesia lebih rendah daripada nilai pekerja luar negeri. Kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan seolah-olah kurang memperhatikan

nasib pekerja. Hal ini ditunjang dengan adanya doktrin stabilitas yang semakin memperlemah posisi tawar pekerja/karyawan.

Dalam prakteknya pada setiap perusahaan sering terjadi ketidak sepahaman antara pengusaha dan pekerja. Pekerja dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan, sehingga hak-hak pekerja sering terabaikan. Misalnya di satu sisi pengusaha dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/karyawan untuk bekerja secara maksimal terkadang melebihi kemampuan kerjanya, di sisi lain pengusaha/majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada sementara harga kebutuhan pokok semakin tinggi. Terkadang pekerja yang masa kerjanya lebih lama selisih upahnya hanya sedikit dibanding pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Secara sosiologis kedudukan pekerja/karyawan adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari pada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Pengusaha/majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Pekerja

Menurut Pasal 1 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa :

Ayat (1) : “ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja “.

Ayat (2) : “ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Ayat (3) : “ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain “.

Menurut ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri, hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait, dapat ditarik kesimpulan adanya beberapa pengertian ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.
2. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Oleh Imam Soepomo, menyatakan sebagai berikut: "Tenaga kerja pada umumnya ialah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali misalnya:

1. Anak-anak yang berumur 14 tahun ke atas;
2. Mereka yang berumur di atas 14 tahun tetapi masih mengunjung sekolah untuk waktu penuh;
3. Mereka yang karena usia tinggi, cacat, baik jasmani maupun rohaniah, tidak mampu melakukan pekerjaan;
4. Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan".

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan. Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di maksud pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalani perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai mana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dimaksud dengan orang adalah seorang manusia pribadi yang mengurus atau mengawasi perusahaan secara langsung. Sedangkan dimaksud dengan persekutuan adalah suatu bentuk usaha bersama yang bukan badan hukum bertujuan untuk mencari keuntungan, misalnya CV, Firma, dan lain-lain maupun yang tidak mencari keuntungan seperti yayasan. Badan hukum itu sendiri adalah Perseroan yang didaftar menurut Undang-undang tentang perseroan atau jenis badan hukum lainnya yang didirikan dengan atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah/imbilan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imblan dalam bentuk lain.

B. Pengertian Perjanjian Kerja dan Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata ditegaskan sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu".

Menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

Selain pengertian normatif seperti di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah".

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur sebagai berikut:

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain
2. Penuaian kerja
3. Adanya upah

Di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan membuat perjanjian

Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

1. Suatu hal tertentu
2. Suatu sebab yang halal

Perjanjian kerja awalnya diatur dalam Bab 7 A Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang kini sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata juga berkaitan dengan suatu perjanjian, yaitu berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Menurut Abdul Khakim, perjanjian kerja dapat dibagi menjadi:

1. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja:
 - a. Perjanjian Kerja Secara Tertulis
 - b. Perjanjian Kerja Secara Lisan (tidak tertulis)
2. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja:
 - a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
3. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja:
 - a. Perjanjian Kerja Tidak Tetap
 - 1) Perjanjian Kerja Perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan).
 - 2) Perjanjian Kerja Harian Lepas
 - 3) Perjanjian Kerja Borongan
 - b. Perjanjian Kerja Tetap

C. Perlindungan Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan, dan penjagaan. Pengertian perlindungan secara umum adalah suatu cara untuk melindungi hak-hak yang dimiliki manusia agar tidak terjadi kesewenang-wenangan. Pemberian perlindungan merupakan serangkaian kegiatan untuk mewujudkan hak-hak manusia. Adapun mengenai definisi hukum menurut beberapa sarjana yang berhasil dikumpulkan oleh Chairul Areasjid dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu Hukum adalah sebagai berikut:

1. Menurut E. Utrecht, himpunan petunjuk hidup (perintah dan larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat yang seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat dan jika dilanggar dapat tindakan dari masyarakat tersebut.
2. Menurut Satjipto Rahardjo, karya manusia berupa norma-norma yang berisikan petunjuk-petunjuk tingkahlaku. Hukum merupakan penerimaan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat dibina dan kemana harus diarahkan, oleh karena itu pertama-tama hukum mengandung rekaman dari ide-ide yang dipilih oleh masyarakat tempat hukum itu diciptakan, ide-ide tersebut mengenai keadilan.

3. Menurut Woerjono Sastropranoto, peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka Chairul Aerasjid menyimpulkan bahwa hukum terdiri dari beberapa unsur, yaitu:

- a. Peraturan atau kaedah-kaedah tingkah laku manusia dalam pergaulan antar manusia (masyarakat);
- b. Peraturan diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib;
- c. Peraturan merupakan jalinan-jalinan nilai, merupakan abstrak tentang adil dan tidak adil serta dianggap baik dan buruk;
- d. Peraturan yang bersifat memaksa; dan
- e. Peraturan yang mempunyai sanksi yang tegas dan nyata.

D. Pengupahan

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Agar tenaga kerja dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yaitu: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Pasal ini dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 88 ayat (1) ditegaskan sebagai berikut:

"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pengupahan lebih lanjut diuraikan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. (Pasal 88 ayat 3).
- b. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat 1).
- c. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat 1).
- d. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 93 ayat 1). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali bila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.
- e. Beberapa pengecualian dari Pasal 93 ayat (1) tercantum dalam Pasal 93 ayat (2), yaitu : Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila :
 - Pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter;

- Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau mertua atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- f. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam Pasal 93 ayat (3), sebagai berikut :
- Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;
 - Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - Untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- g. 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. (Pasal 94). Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

E. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Terjadinya perjanjian kerja menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dan kewajiban yang menjadi unsur pokok perjanjian kerja adalah kewajiban pengusaha untuk memberikan upah dan kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dengan baik.

Dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha ". Pasal tersebut memiliki arti bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun juga, berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha. Oleh Djumadi dinyatakan sebagai berikut:

"Hak dan kewajiban antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya merupakan suatu kewajiban". Adapun kewajiban-kewajiban pekerja yang dimaksud antara lain sebagai berikut:

1. Wajib melakukan pekerjaan

Pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan wajib melakukan pekerjaan. Wiwono Soedjono menyatakan sebagai berikut: "Bekerja pada pihak lain itu berarti melakukan macam pekerjaan tertentu di bawah pimpinan pihak lainnya (majikan) dan karena itu menimbulkan kewajiban bagi buruh untuk melakukan pekerjaan tertentu menurut petunjuk pihak majikan. Dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh itu ialah pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja".

Berarti pekerja wajib melakukan pekerjaan yang diperjajikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Dengan demikian pekerjaan yang dilakukan itu telah diperjanjikan sebelumnya, dimana ruang lingkup pekerjaan harus diketahui terlebih dulu. Sehubungan dengan kewajiban tersebut pekerja harus melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak boleh diwakili, kecuali dengan izin pihak pengusaha.

Pekerja harus melakukan pekerjaan dengan perintah pengusaha sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan kesusilaan. Sedangkan mengenai kapan dimulai dan tempat mana dilakukan biasanya ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

2. Wajib mentaati tata tertib Perusahaan

Oleh FX. Djumaldji dinyatakan sebagai berikut: "Peraturan tata tertib ini menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/Men/1976/Jo. No. 02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, dimaksudkan dalam suatu pengertian yang disebut Peraturan Perusahaan".

3. Wajib membayar denda dan ganti rugi.
4. Wajib bertindak sebagai buruh yang baik.
5. Wajib menaati tata tertib rumah tangga majikan.

F. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Tetapi perjanjian tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau karena beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kota Kendari khususnya pada toko Ramai, dengan pertimbangan karena pekerja/karyawan di toko tersebut tiap bulannya diberi upah tidak menentu dan berbeda-beda. Jenis data yang digunakan adalah primer dan sekunder yang berasal dari field research dan Library research. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi dan menganalisis secara kualitatif.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Toko Ramai Kendari

Toko Ramai Kendari yang beralamat di jalan MT. Haryono No. 13 Wua-Wua Kendari merupakan penyedia layanan jasa yang bergerak dibidang percetakan, foto copy dan penjualan alat tulis kantor (ATK). Didirikan pada tahun 2002 oleh pemilik Bapak Jalaluddin Yauris Jaw.

Adapun maksud dan tujuan didirikannya toko Ramai adalah menjalankan usaha dibidang pelayanan jasa percetakan, berupa undangan, kalender, kartu nama, brosur dan lain-lain serta penjualan alat tulis kantor (ATK). Dalam menjalankan bisnis ini mengalami pasang surut namun berkat kegigihan dan kerja keras Bapak Jalaluddin Yauris Jaw semuanya dapat dilewati dengan baik dan dapat bertahan hingga saat ini. Dalam perkembangannya toko Ramai terus mengalami kemajuan, hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang bekerja pada toko Ramai hingga kini berjumlah 20 (dua puluh) orang. Dan untuk lebih rincinya dapat diuraikan dalam beberapa tabel berikut ini sehingga dapat memberi pemahaman yang lebih jelas dalam melihat perkembangan toko Ramai yang bergerak dibidang percetakan, foto copy dan penjualan alat tulis kantor (ATK).

Tabel 2. Jumlah Karyawan Toko Ramai Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	10
2	Perempuan	10
Jumlah		20

Sumber Data: Primer 2015

Untuk lebih jelasnya, jumlah karyawan dan jenis kegiatan masing-masing karyawan akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Jenis Kegiatan Karyawan Toko Ramai

No.	Jenis Kegiatan	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	perempuan
1	Bagian Produksi	5	5
2	Bagian Gudang	5	-
3	Bagian Pemasaran	-	5
Jumlah		10	10

Sumber Data: Primer Tahun 2015

Dari data tersebut di atas memberikan gambaran tentang jenis kegiatan karyawan pada toko Ramai dan masing-masing karyawan bertanggung jawab penuh terhadap masing-masing bagiannya, dimana jumlah karyawan bagian produksi berjumlah 10 orang yang terdiri dari 5 orang karyawan laki-laki dan 5 orang karyawan perempuan. Khusus bagian gudang berjumlah 5 orang karyawan laki-laki. Sementara bagian pemasaran terdiri dari 5 orang karyawan perempuan.

B. Pelaksanaan Pengupahan Terhadap Pekerja Pada Toko Ramai Kendari

Upah adalah hak pekerja/karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan berbagai peraturan Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan pada dasarnya adalah bertujuan untuk memberi perlindungan hukum terhadap adanya tindak kesewenang-wenangan oleh para pengusaha/majikan terhadap setiap pekerja.

Untuk itu, dalam melindungi pekerja/karyawan maka pemerintah telah menetapkan beberapa aturan-aturan yang memberi perlindungan terhadap para pekerja agar tindakan kesewenang-

wenangan yang biasa dilakukan oleh pengusaha/majikan tidak terjadi lagi terhadap para pekerja/karyawan.

Agar tenaga kerja dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi".

Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis serta untuk menghindari adanya kecemburuan/kesenjangan sosial terstruktur di antara para pekerja, perlu diatur struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi kerja, tanpa mengurangi hak pengusaha untuk memberi penghargaan berdasarkan kemampuan perusahaan dan tingkat produktivitas serta kinerja masing-masing pekerja, serta memberi sanksi bila ada pekerja yang melanggar. Adapun fungsi penyusunan struktur dan skala upah adalah sebagai berikut :

- 1) Mencegah diskriminasi upah (gender, suku, ras dan agama);
- 2) Kesetaraan upah untuk pekerjaan yang nilainya sama;
- 3) Dasar dalam menetapkan upah seorang karyawan;
- 4) Gambaran masa depan pekerja di perusahaan tersebut;
- 5) Acuan dalam perundingan upah secara kolektif; dan
- 6) Perhitungan premi Jamsostek dan Pajak Penghasilan.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003), yaitu meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (Pasal 77 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).

Pengupahan lebih lanjut diuraikan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
2. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88 ayat 4).
3. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :
 - Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat 1).
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. (Pasal 90 ayat 1).

Besar/kecilnya upah di suatu perusahaan, tidak bisa dilihat dan diukur hanya dari satu atau beberapa aspek saja. Dengan perkataan lain, besar/kecilnya upah pekerja/karyawan di suatu perusahaan atau pada suatu jabatan tertentu (yang setara), sangat ditentukan oleh banyak faktor, antara lain misalnya:

- 1) Faktor lamanya masa kerja yang atas dasar pengalaman kerja mempengaruhi perkembangan skill secara empirik (autodidak);

- 2) Faktor profesionalisme, keterampilan dan kecakapan serta kemahiran dalam melakukan pekerjaan;
- 3) Tinggi rendahnya produktivitas, atau besar kecilnya produk yang dihasilkan (kinerja);
- 4) Faktor volume dan beban kerja serta besar kecilnya resiko pekerjaan;
- 5) Tinggi rendahnya jabatan (terkait wewenang dan tanggung jawab) seseorang pekerja/buruh;
- 6) Aspek kewilayahan, seperti jauh dekatnya lokasi atau tempat kerja atau perbedaan wilayah penetapan upah;
- 7) Aspek kepribadian, terkait dengan tingkat kepercayaan dan kejujuran serta nilai-nilai kepribadian lainnya bagi seseorang pekerja (aspek personality);
- 8) Banyak atau sedikitnya uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi yang dimiliki, atau tinggi rendahnya kualifikasi pendidikan (sebagai basic start awal dalam bekerja); dan lain sebagainya.

Dari semua faktor tersebut, faktor yang paling dominan dan sangat besar mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya atau besar kecilnya upah adalah sertifikasi kompetensi dan tingkat produktivitas pekerja/karyawan. Artinya, semakin banyak sertifikasi kompetensi yang dimiliki seorang pekerja yang dibarengi dengan semakin tingginya produktivitas yang dihasilkan serta semakin apiknya hasil kerja yang dilakukan, maka secara otomatis akan mempengaruhi semakin besarnya upah produktivitas. Pekerja/karyawan telah mengorbankan tenaga dan jam kerjanya dalam proses produksi suatu perusahaan. Bila diteliti lebih jauh, penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota ternyata tidak serta merta menghilangkan problem upah itu sendiri. Hal ini terjadi disebabkan oleh:

1. Pihak pekerja yang mayoritas berkualitas, sumber daya manusia rendah berada dalam kuantitas yang banyak sehingga nyaris tidak memiliki posisi tawar yang cukup dalam menetapkan upah yang diinginkan, hal ini menyebabkan besaran upah hanya ditentukan oleh pihak majikan dan kaum pekerja berada dalam posisi sulit untuk menolak.
2. Pihak majikan sendiri sering merasa keberatan dengan batasan UMR. Hal ini mengingat meskipun pekerja tersebut bekerja sedikit dan mudah, pengusaha harus tetap membayar upah sesuai UMR yang telah ditetapkan.
3. Posisi tawar yang rendah dari para pekerja semakin memprihatinkan dengan tidak adanya pembinaan dan peningkatan kualitas pekerja oleh pemerintah, baik terhadap kualitas keterampilan maupun pengetahuan terhadap para pekerja terhadap berbagai peraturan ketenagakerjaan.
4. Kebutuhan hidup yang memang juga bervariasi dan semakin bertambah. Pangkal dari masalah ini adalah karena upah hanya satu-satunya sumber pemasukan dalam memenuhi berbagai kebutuhan dasar kehidupan masyarakat.

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Permenakertrans No. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang perubahan beberapa pasal dalam Permenakertrans No 01 tahun 1999.

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat provinsi atau di tingkat kabupaten/kota dan berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi, dimana gubernur menetapkan besaran upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota dengan mempertimbangkan: kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara penulis pada tanggal 17 Oktober dengan ibu Emy Linting, SH selaku mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kendari, menjelaskan bahwa mekanisme penetapan upah minimum adalah sebagai berikut :

- 1) Dewan Pengupahan Provinsi melakukan sosialisasi dan dihadiri oleh perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi;
- 2) Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survey kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Dalam ketentuan yang terbaru kebutuhan

- hidup seorang pekerja lajang diatur dalam Permenakertrans No, 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pentahapan Kebutuhan Hidup Layak;
- 3) Peninjauan terhadap besarnya upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota diadakan 1 (satu) tahun sekali atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun dan mulai berlaku pada tanggal 1 januari;
 - 4) Selain upah minimum sebagaimana tersebut tadi, gubernur juga dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) yang didasarkan pada Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
Sehingga upah minimum dapat terdiri dari upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota(UMS kabupaten/kota);
 - 5) Sekalipun terdapat beberapa ketentuan upah minimum, namun upah minimum yang berlaku bagi setiap pekerja/buruh dalam suatu wilayah pada suatu industri tertentu hanya satu jenis upah minimum;
 - 6) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum diatur dalam Kepmenakertrans Nomor: Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

Adapun dasar pertimbangan dari penetapan upah minimum, adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai jaring pengaman agar nilai upah tidak merosot dibawah kebutuhan hidup minimum.
- b. Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 1945 dan GBHN secara nyata.
- c. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.
- d. Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah.
- e. Kepastian hukum bagi perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/karyawan dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia.
- f. Merupakan indikator perkembangan ekonomi pendapatan perkapita.

Upah minimum (yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap), hanyalah merupakan standar upah bulanan terendah pada struktur dan skala upah yang ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan sertifikasi kompetensi.

Khusus upah minimum provinsi (UMP) Sulawesi Tenggara tahun 2015 diatur dalam peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No. 79 Tahun 2014 tentang Penetapan Upah Minimum Kota dan Upah Minimum Sektoral Kota Kendari akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Daftar Tarif Upah Minimum Kota dan Upah Minimum Sektoral Kota Kendari Tahun 2015

No	Jenis upah Sektoral	Sektoral (KLUI)	Lama Tahun 2014 Sebulan (Rp.)	Baru Tahun 2015 Sebulan (Rp.)
1	Upah minimum Kota Kendari	-	1.600.000,-	1.800.000,-
2	Upah Minimum Sektoral Kota Kendari	-(5) Bangunan -(5.1) Bangunan Sipil	1.760.000,-	1.890.000,- Dibulatkan 1.900.000,-

Sumber Data: Primer Tahun 2015

Dari tabel di atas terlihat jelas kenaikan besaran upah minimum kota Kendari dari tahun 2014 sebesar Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) naik menjadi Rp. 1.800.000,- (satu juta delapan ratus ribu rupiah) untuk tahun 2015 dan untuk upah minimum sektoral kota Kendari tahun 2014 sebesar Rp. 1.760.000,- (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) naik menjadi Rp. 1.900.000,- (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) untuk tahun 2015.

Dari hasil wawancara penulis pada tanggal 20 Oktober 2015 kepada salah seorang karyawan toko Ramai menjelaskan bahwa ia telah bekerja selama 7 (tujuh tahun) dengan jam kerja 10 (sepuluh) jam sehari dan mendapat upah perbulan sebesar Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah). Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Artinya, masa kerja di atas 1 (satu) tahun haruslah relatif lebih besar dan naik berjenjang secara proporsional (sesuai dengan struktur dan skala upah).

Kebijakan pengupahan hanya mengatur upah minimum saja, sedangkan upah di atas upah minimum yang naik secara berjenjang adalah murni merupakan domain dan wilayah kesepakatan di antara para pihak yang senantiasa merujuk dan mengacu pada struktur dan skala upah yang ditetapkan perusahaan.

Penetapan upah minimum secara bertahap diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL). Upah minimum yang ditetapkan baik yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak maupun yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan hidup layak adalah merupakan standar kebutuhan untuk seorang pekerja/buruh yang masih lajang tanpa tanggungan.

Bagi pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan dimaksud merupakan kejahatan dan dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana yang diatur dalam Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

C. Upaya Yang Dilakukan Pemilik Toko Ramai Agar Perlindungan Terhadap Pekerja Dapat Dilaksanakan

Dalam sebuah perusahaan pekerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja pengusaha, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja juga merupakan asset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan. Oleh sebab itu penanganan tenaga kerja, agar kinerjanya dapat diandalkan oleh perusahaan harus diupayakan dengan serius dan menyeluruh.

Menyadari bahwa pekerja adalah asset perusahaan maka jaminan sosial yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerjaannya merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan riil pekerja. Dengan semakin berkembangnya dan meningkatnya penggunaan teknologi modern di semua sektor kegiatan maka akan mengakibatkan semakin besar pula resiko-resiko yang mengancam keselamatan dan kesejahteraan pekerja.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat pancasila dan UUD 1945.

Oleh sebab itu, untuk menjaga agar kinerja pekerja dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan dalam penggunaan teknologi modern maka program jaminan sosial tersebut akan

semakin dirasakan kebutuhannya juga akan semakin dituntut untuk mengembangkan program-programnya. Lebih dari itu sangat diharapkan kesadaran dan tanggung jawab para pengusaha untuk melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK).

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Adapun perlindungan terhadap pekerja yang dimaksud meliputi :

- a. Perlindungan ekonomis
- b. Perlindungan sosial
- c. Perlindungan teknis.

Dalam Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa : Ayat (1):"Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Ayat (2) "Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja ".

Lebih lanjut dalam Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa:

"Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan".

Yang dimaksud upaya keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja (K3) adalah memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

1. Kesehatan Kerja
2. Keselamatan Kerja
3. Keamanan Kerja

Bagi pekerja/karyawan, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/karyawan dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan menyangkut perlindungan tenaga kerja maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

Tidak dilaksanakannya ketentuan dimaksud merupakan pelanggaran dan bagi pelanggar dikenakan sanksi sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan Perundang-undangan. Meskipun demikian, walaupun diberikan perlindungan hukum bagi pekerja tetap saja ditemui adanya tindakan yang mengarah pada pelanggaran perlindungan pekerja. Hal tersebut terjadi karena umumnya pengusaha tidak memahami tujuan perlindungan pekerja tersebut, juga tidak mengetahui keberadaan ketentuan tentang perlindungan pekerja. Disamping itu ada pula pengusaha yang mengetahui tetapi tidak melaksanakan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hal tersebut maka untuk mengatasinya diperlukan pemahaman pengertian dengan cara mengadakan penyuluhan-penyuluhan hukum di setiap perusahaan. Dengan cara penyuluhan hukum tersebut diharapkan para pengusaha dan pekerja tidak hanya memahami tentang hak dan kewajibannya, tetapi juga diharapkan muncul kesadaran hukum baik terhadap pengusaha itu sendiri maupun terhadap para pekerja.

Keterpaduan antara pengusaha dan pekerja tidak akan terlaksana secara baik bila pemerintah tidak mempunyai keterlibatan di dalamnya. Sehingga pemerintah melalui pejabat yang ditunjuk senantiasa mengadakan pengawasan secara ketat di setiap perusahaan.

Disamping itu terhadap pelanggar dari ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan harus diberikan sanksi sebagaimana mestinya baik terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja maupun terhadap tenaga kerja yang tidak melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pihak perusahaan di tempat ia bekerja. Harapan ini sangat digantungkan oleh pengawas pemerintah agar kedua belah pihak, pengusaha dan pekerja benar-benar konsisten untuk menjalankan kewajibannya masing-masing dengan pengertian antara pengusaha dan pekerja harus terpadu dan tidak saling merugikan satu sama lain.

Jika hanya pekerja yang selalu diberikan penekanan untuk menjalankan Undang-undang Ketenagakerjaan tetapi pihak pengusaha dibiarkan begitu saja melakukan kesewenang-wenangan dengan tidak memperhatikan secara baik hak-hak pekerja yang bekerja diperusahaannya, maka dianggap tidak adil dan akan tetap muncul penindasan terhadap hak-hak pekerja yang sebenarnya harus dilindungi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Bahwa pelaksanaan Pengupahan terhadap pekerja di toko Ramai Kendari belum sesuai dengan yang ditentukan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan karena upah yang diterima pekerja/karyawan tiap bulannya masih kurang dari Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota yang telah ditentukan.
2. Upaya yang dilakukan oleh pemilik/pimpinan toko Ramai agar perlindungan terhadap pekerja dapat dilaksanakan yaitu dengan menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Upaya tersebut belum maksimal karena pemilik/pimpinan toko Ramai Kendari tidak mengikut sertakan pekerja/karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah ditentukan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Bagi pengusaha agar memberikan upah yang layak bagi pekerjanya yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan.
2. Bagi pekerja agar bekerja secara maksimal guna meningkatkan produktivitas perusahaan dan berani bertindak dengan membicarakan kepada pengusaha/pemberi kerja mengenai pemberian upah bagi mereka yang belum sesuai dengan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan.
3. Bagi pemerintah, khususnya pejabat yang berwenang untuk memperketat pengawasan dalam segala kegiatan perusahaan agar pihak pengusaha/pemberi kerja tidak melakukan tindakan diskriminatif terhadap para pekerja berkenaan dengan pengupahan dan perlindungan terhadap pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Amirudin, dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- C.S.T Kansil, 2004. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Djumaldji FX, 1987, *Perjanjian Kerja*. Bina Aksara, Jakarta.
- Erman Rajagukguk, 2009, *Hukum Dalam Pembangunan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hardjito Notopuro, 2004. *Peranan Wanita Dalam Masa Pembangunan Indonesia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hartono Widodo dan Judiantoro, 2004. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Husni Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PR Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Imam Soepomo, 2002, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta.
- Koeshartono D., dan M.F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Mochtar Kusumaatmadja, 2001. *Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*. Binacipta, Bandung.
- R. Abdoel Djamali, 2003. *Pengantar Hukum Indonesia*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Ramdlong Naning, 2003. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Salim HS, 2002, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Soeroso R, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Wiwoho Soedjono, 2009, *Hukum Perjanjian Kerja*. Bina Aksara, Yogyakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara No. 79 Tahun 2014 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota dan Upah Minimum Sektoral kota Kendari.