

**Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka  
Perlindungan Pekerja/Buruh**

***The Principle Surveillance Of Work Relationship On Wages Area In Order To  
Labor/Worker Protection***

**Oleh :**

**Megarani Arsyi Andini, S.H**

(Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Jember)

*Surveillance the enforcement at the protection of workers in the area of wages in order to ensure the rights and obligations of workers by employers, the results of the review to the future can be used as a material in reorienting legislation exists and realized in the policy formulation in legal reform so that the future is no longer the norm disharmony in efforts to enforce the law, which it will be directly proportional to the effectiveness of law enforcement, especially in the context of supervision in the area of wages laborers / workers. The conclusion of this article are in currently reform needs to be rethought and conducted a review of the minimum wage as one form of wage protection. Determination of wages and periodic wage stage increase in is in need of change. The new concept as an alternative to minimum wage legislation is needed in after reformation period is one of with strengthen supervision in employment particularly in the area of wages.*

*Keyword: Remuneration Supervision, Legal Protection of employees / workers.*

**PENDAHULUAN**

Konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945) telah mengamanatkan melalui Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 ayat 2 menyangkut Warga Negara dan Penduduk serta Hak Asasi Manusia , termasuk hak konstitusional buruh selengkapnya sebagai berikut :

Pasal 27 ayat 2 :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal 28 ayat 2 :

“ Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penjabaran lebih lanjut dari UUD NRI Tahun 1945. Dengan demikian secara substantif

undang-undang ketenagakerjaan tersebut harus mencerminkan amanat hak konstitusional sebagaimana Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 ayat 2 UUD NRI Tahun 1945.<sup>1</sup>

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua. Pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah atau betentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan pengupahan bagi pekerja meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena sakit
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya. Pekerja yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya misalnya melaksanakan fungsi sebagai pimpinan serikat pekerja yang telah disepakati oleh pimpinan perusahaan, melaksanakan tugas negara, dan kewajiban bela negara.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.<sup>2</sup>

Penghasilan yang diterima pekerja/buruh digolongkan dalam empat bentuk yaitu upah, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *Fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja. Sistem pengupahan di Indonesia umumnya menggunakan upah pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan upah pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu upah seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping upah pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari upah pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah upah dan tunjangan tersebut dinamakan upah kotor. Upah bersih yang diterima adalah

---

<sup>1</sup>.Fanny Tanuwijaya,*Perlindungan Hak Konstitusional Buruh Dalam Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Universitas Jember), hlm 1.

<sup>2</sup>.Krisnamurti, *Diktat Hukum Ketenagakerjaan* (Diktat Hukum Ketenagakerjaan, kode : TKU 127, Universitas Jember,2002) Hlm 43.

upah kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan, dan sebagainya. Jumlah upah bersih ini disebut *take home pay*.<sup>3</sup>

Sebagaimana fenomena yang terjadi di masyarakat munculnya beberapa kasus tentang pengupahan seperti halnya yang dialami PT. Harapan Sukses Jaya dengan serikat buruh sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 01/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg,<sup>4</sup> selanjutnya disebut kasus 1 dan PT. Power Indo Foam melawan Saor Holong Sipayung, Amd sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 382 K/Pdt.Sus-PHI /2013,<sup>5</sup> selanjutnya disebut kasus 2, mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kedua kasus tersebut memiliki permasalahan tentang pengupahan dalam hal ini dapat dilihat pada Pasal 90 disebutkan bahwa “ pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” sebagaimana dimaksud pada Pasal 89.

Mengamati kasus seperti diatas menandakan bahwa kurangnya pengawasan ketenagakerjaan khususnya dibidang pengupahan yang mana masih banyak perusahaan yang membayar buruh dengan UMK tidak sesuai dengan standart yang ada. Padahal di dalam pelaksanaannya pengawasan ketenagakerjaan memiliki fungsi untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/1/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan).

Tindakan preventif edukatif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, jika tindakan preventif edukatif tidak efektif lagi, ditempuh tindakan refresif yustisia dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> .R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2013), Hlm 159.

<sup>4</sup> .Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 535 K/Pdt. Sus-PHI/2015 Tahun 2015. Diakses pada hari Selasa, 23 Februari 2016, pukul 13.05 wib.

<sup>5</sup> .Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 382/K/Pdt.sus-PHI/2013 Tahun 2013. Diakses pada hari Kamis, 31 Maret 2016, pukul 16.07 wib.

<sup>6</sup> .Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2014), Hlm 197.

Organisasi Perburuhan Internasional atau disingkat ILO adalah organisasi internasional yang khusus membahas masalah-masalah ketenagakerjaan secara luas. ILO bertugas menyelenggarakan konferensi dan meningkatkan kondisi kerja dan disahkan oleh Konferensi Perburuhan Internasional kemudian oleh setiap negara anggota yang mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang, sedang rekomendasi dibuat untuk tidak diratifikasi melainkan untuk memberikan pedoman khusus kepada negara anggota di dalam menyusun peraturan perundang-undangan nasional di negara masing-masing.<sup>7</sup>

Fungsi utama pengawas ketenagakerjaan menurut konvensi ILO yakni:

- a) Menjamin penegakan ketentuan hukum terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait dengan jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak-anak dan kaum muda, dan hal-hal yang terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan, ketentuan hukum termasuk keputusan arbitrase dan perjanjian bersama dimana kekuatan hukum diberikan dan bisa ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- b) Untuk menyediakan informasi dan saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk mematuhi ketentuan-ketentuan hukum.
- c) Untuk memberitahukan otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada.

Sejak tahun 2006, ILO mendukung strategi global untuk modernisasi dan revitalisasi pengawasan ketenagakerjaan. Program ILO telah dibentuk untuk membantu konstituen dalam mempromosikan pekerjaan yang layak dengan memperkuat mekanisme administrasi ketenagakerjaan, termasuk pengawasan ketenagakerjaan, untuk membuat mereka lebih efektif. Strategi yang digunakan dengan melakukan kegiatan pada tingkat nasional dan global, seperti membantu negara anggota melakukan audit pengawasan ketenagakerjaan, membangun rencana aksi nasional untuk meningkatkan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dan menjamin pelatihan pengawasan ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Didalam dunia ketenagakerjaan, sistem pengawasan, upah dan pesangon merupakan masalah yang sangat krusial, kebijakan yang kurang adil, wajar dan profesional terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan lingkungan kerja yang berujung pada suatu konflik

---

<sup>7</sup> .Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012), Hlm 151.

<sup>8</sup> .[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_189505.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_189505.pdf) , diakses pada hari Minggu, 24 Januari 2016, pukul 10.00 WIB, Hlm 12.

industrial antara pekerja dan pengusaha. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap upah dan pesangon akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Dari beberapa uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji tentang pengaturan upah dan pesangon pekerja/buruh yang didalam pelaksanaannya masih belum sesuai dengan hak-hak konstitusional pekerja/buruh dan banyaknya penyimpangan aturan dan minimnya pengawasan untuk pekerja/buruh. Untuk membahas masalah tersebut penulis mengambil judul “ *Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh*“

### **Rumusan Masalah :**

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis menarik permasalahan mengenai Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh, sebagai berikut:

1. Apa pengaturan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pengupahan telah sesuai dengan prinsip perlindungan hukum dalam memenuhi hak-hak konstitusional pekerja/buruh ?
2. Bagaimana perwujudan tanggungjawab pemerintah untuk mengakomodasikan aspirasi pekerja/buruh di bidang pengupahan dalam kerangka pengawasan ketenagakerjaan ?

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan pengawasan ketenagakerjaan di bidang pengupahan**

Menurut Asyhadie jenis pengawasan ketenagakerjaan dibedakan menjadi tiga golongan, yakni :<sup>9</sup>

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sudah dilaksanakan dan jika tidak, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin peaksanaannya.
2. Membantu baik pekerja/buruh maupun pengusaha dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknik dan nasehat yang mereka perlukan agar mereka memahami apakah yang dimintakan peraturan dan bagaimana melaksanakannya.

---

<sup>9</sup> Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (PT. Raja GrafindoPersada: 2008) Hlm. 49.

3. Menyelidiki keadaan ketenagakerjaan dan mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan penetapan Pemerintah.

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1951 Pasal 1 ayat (1) dan (2) Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia menyebutkan :

Pengawasan perburuhan diadakan guna :

- a. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan Perburuhan pada khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan-bahan, keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan Peraturan-peraturan Perburuhan.
- c. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-Undang atau Peraturan-peraturan lainnya.
- d. Menteri yang disertai urusan perburuhan mengadakan laporan tahunan tentang pekerjaan Pengawasan Perburuhan.

Dalam Pasal 2 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang pengawasan ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:

1. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
2. Pengawasan ketenagakerjaan;
3. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan;
4. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/kota sebagaimana yang diatur dalam pasal 178 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Pasal 3 ayat 1 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Sistem pengupahan merupakan salah satu bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan industrial, hubungan antara buruh dan pengusaha juga memiliki perbedaan dan bahkan sering terjadi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang memiliki perbedaan. Sehingga perlu adanya campurtangan dari pemerintah, Di

dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang menyangkut hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pemerintah telah ikut campur tangan terhadap isi perjanjian yang dibuat pengusaha dengan pekerja/buruh diantaranya mengenai penetapan upah minimum, maksudnya adalah semua pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja/ buruh dibawah ketentuan dari upah minimum.

Kewajiban dalam pembayaran upah ditanggung oleh pengusaha sebagai pihak yang memperoleh jasa dari pekerja. Pemberian upah oleh pengusaha ini tidak boleh sembarangan, melainkan harus memperhatikan beberapa prinsip pemberian upah yang baik agar tercipta suatu hubungan kerja yang baik. Prinsip-prinsip ini antara lain:

1. Upah yang diberikan harus cukup menghidupi keluarga tenaga kerja tersebut dan juga tenaga kerjanya sendiri.
2. Pemberian upah harus adil, artinya besarnya upah yang diberikan tergantung dari berat ringannya kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepada tenaga kerja serta tidak boleh diskriminasi antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.
3. Upah harus diberikan tepat pada waktu jatuh temponya.
4. Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan batasan-batasan minimum upah yang telah ditentukan oleh Pemerintah melalui peraturan masing-masing daerah.
5. Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan sehingga pembayaran tersebut dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
6. Struktur upah harus selalu di evaluasi dan mungkin diperbaiki apabila adanya perubahan kondisi demi terciptanya hubungan yang harmonis antara Pekerja dan Pengusaha.<sup>10</sup>

### **Perwujudan tanggung jawab pemerintah dalam kerangka pengawasan ketenagakerjaan di bidang pengupahan**

Sistem pelaksanaan pemberian upah terdapat campurtangan Pemerintah yang berkaitan tentang kewenangan pemerintah daerah dengan adanya otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> <http://www.digilib.petra.ac.id/Analisa-pengaruh-tunjangan-terhadap-kepuasan-kerja-pada-Caddy-di-Bandung>, diakses pada Minggu, 15 Mei 2016, Pukul 15.01 Wib.

<sup>11</sup> Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, (Kencana Prenada Media Group : Jakarta, 2010), Hlm 254.

Kebijakan perlindungan upah ini merupakan upaya pembaharuan terhadap pengaturan pengupahan yang berlaku berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang jiwanya sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan pembangunan. Sesuai perkembangan ekonomi yang diupayakan ke arah stabilitas Nasional yang makin mantap, mengenai pengaturan perlindungan upah diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, atau dengan perkataan lain bahwa upah tersebut tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Pekerja/Buruh khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Besarnya upah minimum tidak sama setiap Kabupaten/Kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing.<sup>12</sup>

Peran pemerintah dalam menetapkan upah minimum berfungsi sebagai fasilitator yang menjembatani kepentingan antara kedua belah pihak yang diharapkan mampu berdiri di tengah dan tidak berpihak pada salah satu pihak. Sebagai pihak yang independent, Pemerintah dituntut untuk dapat mengarahkan dan memberikan masukan demi perlindungan kepada masing-masing pihak.

Hal yang cukup penting bagi pemerintah kaitannya dengan penetapan upah minimum adalah mengupayakan bagaimana agar upah minimum yang akan ditetapkan tidak merosot dibandingkan dengan upah minimum yang telah ditetapkan dan diterima oleh para pekerja/buruh pada tahun sebelumnya. Tentunya hal ini dalam rangka memberikan perlindungan pengupahan bagi para pekerja/buruh. Ketetapan upah minimum dilihat dari sisi masing-masing pihak, baik dari sisi pekerja/buruh dan sisi pengusaha memang sangat berbeda. Kalau dari sisi pekerja/buruh upah hanya dilihat dengan perbandingan antara besarnya upah dengan kebutuhan hidupnya. Tetapi kalau pengusaha melihat besarnya upah dibandingkan dengan berapa jumlah pekerja/buruh diperusahaannya.

Upah minimum yang sudah ditetapkan dimentahkan dengan adanya ketentuan penangguhan padahal upah minimum adalah upah terendah bagi pekerja/ buruh tetapi kenapa harus ada ketentuan dapat ditangguhkan meskipun permohonan penangguhan tersebut dapat saja ditolak oleh Pemerintah. Ketentuan kemungkinan mengajukan penangguhan tersebut menunjukkan bahwa dalam penetapan upah minimum masih belum dapat dilaksanakan dengan baik sehingga diamankan dengan ketentuan tersebut.

---

<sup>12</sup> Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2009) Hlm.102



Apabila dalam penetapan upah minimum sudah dapat dilaksanakan dengan baik sesuai ketentuan dan norma keadilan, sebenarnya ketentuan adanya penangguhan upah minimum tidak perlu diatur lagi karena sebenarnya hal ini adalah sesuatu yang kontradiktif. Dalam rangka melindungi pekerja/buruh kaitannya dengan pengupahan, ketentuan penangguhan upah minimum kiranya perlu ditinjau kembali.<sup>13</sup>

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Pengaturan tentang upah minimum ditunjukkan oleh pemerintahan sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataannya upah minimum sampai saat ini tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan pekerja dan pengusaha. Ada baiknya pasca reformasi ini dipikirkan ulang dan dilakukan pengkajian kembali tentang upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. Penentuan upah dan jenjang kenaikan berkala upah sangat memerlukan perubahan. Konsep baru sebagai alternatif pengaturan upah minimum sangat diperlukan dalam masa pasca reformasi ini salah satunya dengan memperkuat pengawasan di dalam ketenagakerjaan khususnya di bidang pengupahan.
2. Sistem pengupahan di Indonesia juga mendasarkan penentuannya melalui mekanisme konsultasi tripartit dalam menetapkan upah minimum antara wakil pengusaha, wakil pekerja dan wakil Pemerintahan. Wakil Pemerintahan selain dalam fungsinya sebagai fasilitator dan mediator bila diperlukan pada akhirnya akan juga berperan sebagai pengambil kebijakan sekaligus mengesahkannya secara hukum.

### **Saran**

1. Perlu adanya keterlibatan pekerja dalam serikat pekerja yang mempunyai suara untuk ikut menentukan besarnya upah dan jenjang upah agar dapat merealisasikan dari fungsi serikat pekerja. Untuk itulah sangat dibutuhkan reformasi di bidang perlindungan upah ini.

---

<sup>13</sup> Budiyono, *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis, ( Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro)2007, hlm 134.

2. Hendaknya dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, khususnya bagi tenaga kerja penerima upah dan gaji rendah merupakan sasaran bagi pelaksanaan kebijaksanaan di bidang pengupahan. Dengan kebijaksanaan tersebut diharapkan akan mempersempit perbedaan upah untuk jabatan yang sama, baik antar wilayah, antar sektor maupun antar perusahaan.
3. Dalam rangka itu ketentuan upah minimum diberlakukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum, penetapan upah minimum mencakup upah minimum regional, sektoral dan sub-sektoral yang sekaligus diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas serta mengupayakan pemerataan pendapat dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (PT. Raja GrafindoPersada: 2008).
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2014),
- Budiyono, *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitanya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis, ( Semarang, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro)2007.
- Fanny Tanuwijaya, *Perlindungan Hak Konstitusional Buruh Dalam Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Jurnal Universitas Jember),.
- Krisnamurti, *Diktat Hukum Ketenagakerjaan* (Diktat Hukum Ketenagakerjaan, kode : TKU 127, Universitas Jember,2002)
- R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2013).
- Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, (Kencana Prenada Media Group : Jakarta, 2010).
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2009)
- Zainal Asikin, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012).

## Internet

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_189505.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_189505.pdf)

<http://www.digilib.petra.ac.id/Analisa-pengaruh-tunjangan-terhadap-kepuasan-kerja-pada-Caddy-di-Bandung>,

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 535 K/Pdt. Sus-PHI/2015 Tahun 2015. Diakses pada hari Selasa, 23 Februari 2016, pukul 13.05 wib.

Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 382/K/Pdt.sus-PHI/2013  
Tahun 2013. Diakses pada hari Kamis, 31 Maret 2016, pukul 16.07 wib.