UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar sepeti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Bule Callar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "Karyawan/pegawai" (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.[1]

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (pasal 1 ayat 1a).

[1] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2008) h. 33

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Namun pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan.

Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dangan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.[2]

2. Sejarah Lahirnya Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Secara umum, gerakan buruh dunia termasuk Indonesia sedang mengalami tantangan yang sangat kuat. Pakar perburuhan Richard Hyman menjelaskan tantangan yang sedang dihadapi ini meliputi lingkup eksternal aksi dan internl organisasi buruh. Pengaruh esternal ditandai dengan semakin meningkatnya kompetisi di tingkat global yang meletakkan tekanan-tekanannya pada relasi industri di tingkat nasional. Situasi semacam itu mendorong pemerintah untuk lebih beradaptasi dan gerakan buruh menjadi tidak diinginkan terutama di negara-negara yang gerakan buruhnya cukup mapan.

Pembabakan ini dimulai dari masa kolonial sampai pada masa reformasi, semata ditunjukkan untuk membedakan Sosial Ekonomi Buruh, unsur yang berfungsi sebagai tulang punggung gerakan dan manfaat yang dirasakan kaum buruh Indonesia ketika babak tersebut berlangsung.

[2] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, h. 33-35

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Masa Orde Lama

Dalam merebut Kemerdekaan Indonesia, gerakan buruh memainkan peranan yang sangat penting. Peran baru dengan keterlibatannya dalam gerakan Kemerdekaan Nasional, melalui yang disebut dengan "*Lasykar Buruh, Kaum Buruh dan Serikat Buruh Indonesia*", aktif dalam perjuangan merebut Kemerdekaan Indonesia. Sumbangan bagi keberhasilan mencapai kemerdekaan pada masa Revolusi Fisik (1945-1949), menjamin gerakan buruh tempat atau posisi yang baik setelah Indonesia mandapatkan kemerdekaannya. Hal ini tampak khususnya dalam pembentukan kebijakan dan Hukum Perburuhan di Indonesia. Dengan demikian, tidaklah mengherankan bahwa pada masa Kemerdekaan Indonesia ada beberapa peraturan Hukum Perburuhan yang bisa disebut progresif atau maju, dalam arti amat protektif atau melindungi kaum buruh.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Keselamaatan Ditempat Kerja diterbitkan oleh pemerintah sementara dibawah Sjahrir, Undang-Undang ini beralih memberi sinyal beralihnya kebijakan dasar perburuhan dari negara baru ini, yang mana sebelumya diatur dalam pasal 1601 dan 1603 BW yang cenderung liberal atau dipengaruhi perkembangan dasar dengan prinsip " *no work no pay*".

Kemudian menyusul lagi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Perlindungan Buruh, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang ini

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencakup banyak aspek perlindungan bagi buruh. Seperti larangan diskriminasi ditempat kerja, ketentuan 40 jam kerja dan 6 hari kerja seminggu, kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas perumahan, larangan mempekerjakan anak dibawah umur 14 tahun, termasuk juga menjamin hak perempuan untuk mengambil cuti haid 2 hari dalam sebulan dan cuti meahirkan 3 bulan. Undang-Undang ini bisa dikatakan paling maju di Regional Asia pada waktu itu, yang kemudian menjadi dasar utama kebijakan legislasi Hukum Perburuhan di Indonesia yang prospektif.

Pada tahun 1950-an, masih dalam suasana gerakan buruh yang sedang dinamis, dihasilkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, disusul Undang-Undang Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang memberikan proteksi yang amat kuat kepada para buruh atau pekerja dengan kewajiban meminta izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebelumnya sudah ada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan majikan yang sungguh amat terasa nuansa demokratis dalam ketentuan pasal-pasalnya, termasuk sebuah Undang-Undang Tahun 1956 yang meratifikasi konvensi ILO No.98 tentang Hak Berorganisasi sekaligus menjamin lebih jauh lagi memberi serikat buruh status hukum.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah mengubah sistem keserikatburuhan di Indonesia. Dengan di undangkannya UU ini maka sistem keserikatburuhan di Indonesia berubah dari Single Union System menjadi Multi Union System. Hal ini disebabkan menurut UU No. 21/2000, sekurang-kurangnya 10 orang buruh dapat membentuk serikat buruh disuatu perusahaan. Meskipun sedikit menyimpang dari konvensi inti ILO No. 87 namun UU No. 21/2000 ini mendorong berjalannya demokratisasi ditempat kerja melalui serikat pekerja/serikat buruh, buruh diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan Hukum Perburuhan yang mengatur keserikatburuhan mempunyai nilai positif.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti UU No. 25/1997 yang sempat diundangkan namun tidak pernah efektif. UU No. 13/2003 ini juga mengandung banyak permasalahan, misalnya masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum.

b. Masa Orde Baru

Pada masa Orde Baru merupakan masa-masa yang bersifat memaksakan kehendak serta bermuatan unsur politis semata, untuk kepentingan pemerintah pada masa itu. Dan pada masa Orde Baru pulalah, telah terjadinya pembelengguan disegala sektor, dimulai dari sektor hukum/undang-undang, perekonomian/bisnis, kebebasan informasi/ pers dan lain-lain.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengembalikan citra bangsa Indonesia yaitu sebagai Negara Hukum terutama dalam bidang hukum dan politik, untuk meyakinkan bahwa revolusi belum selesai, UUD 1945 dijadikan Landasan Idiil/Konstitusional, dengan dikeluarkannya Surat Perintah Sebelas Maret pada Tahun 1967 serta dibentuknya kabinet baru dengan sebutan Kabinet Pembangunan yang merupakan sebgai titik awal perubahan kebijakan pemerintah secara menyeluruh.

Dengan ketetapan MPRS No. XX : Menetapkan Sumber Tertib Hukum Republik Indonesia dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, harus melaksanakan UUD 1945 secara murni dan konsekuen yaitu Pancasila.

Masa Orde Baru diawali oleh peristiwa-peristiwa dramatis, khususnya pembantaian dan penghancuran elemen PKI tahun 1965, yang mengubah secara permanen konstelasi kekuatan politik dan berdampak secara mendalam atas nasib organisasi buruh. Pasca tahun 1965, posisi lebih rendah dari pada yang pernah terjadi dalam sejarah sebelumnya.

Orde Baru memang mewarisi kondisi ekonomi yang porak poranda. Karena itu, salah satu tugas utama yang diemban oleh Orde Baru dibawah Komando Soeharto adalah menggerakkan kembali roda ekonomi. Tujuan pertumbuhan ekonomi merupakan faktor paling penting untuk menjelaskan kebijakan perburuhan Orde Baru. Rezim Soeharto menerapkan strategi modernisasi difensis (devensive

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

modernisation) dimana penguasa berusaha mengatur segalanya dan mengontrol organisasi buruh untuk mengejar pertumbuhan ekonomi. Disamping pendekatan ekonomis ini, pertimbangan-pertimbangan politik yang mendasarinya juga merupakan aspek yang penting dalam kebijakan-kebijakan perburuhan pada masa Orde Baru.

Agenda utama rezim Orde Baru yang didominsi oleh militer adalah mencegah kebangkitan kembali gerakan berbasis massa yang cenderung radikal, seperti gerakan buruh yang terlihat selama Orde Lama. Jadi, motif utama Orde Baru sejak awal adalah kontrol terhadap semua jenis organisasi yang berbasis masa, entah partai politik maupun serikat buruh yang dianggap penyebab kerapuhan dan kehancuran Orde Lama.

Kondisi perburuhan di Indonesia selama Orde Baru dapat dijelaskan dalam terang model akomodasi diatas. Kontrol negara terhadap serikat buruh berlangsung terus menerus dengan dukungan militer. Kontrol itu mengalami penguatan signifikan sejak dekade 1980 bersamaan dengan berakhirnya era boom minyak dan pemerintah harus mengarahkan industri ke orientasi ekspor. Peraturan tentang ketenagakerjaan yang menjadi kontroversi pada masa ini adalah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang kental dengan militerisme.

Pada periode ini, pendekatan militeristik atas bidang perburuhan menjadi semakin kuat dengan diangkatnya Laksamana

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Soedomo Menteri Tenaga Kerja. Salah satu contoh paling tragis pengendalian buruh yang militeristik adalah kasus Marsinah yang hingga kini menjadi misteri.

Hukum Modern mengharuskan struktur, format dan prosedur yang kaku (rigid). Ia menuntut birokrasi dan cara berfikir yang khas. Dibutuhkan orang dengan pendidikan khusus untuk mengetahui seluk beluk Hukum Modern. Hukum menjadi wilayah esoterik yang tidak bisa ditangani oleh sembarang orang. Para ahli/Sarjana Hukum dan pengacara saja yang bisa bermain dengan hukum.

Dalam alam hukum modern, sering terjadi bahwa formalitas dan prosedur dapat menghilangkan keadilan yang substansial. Hukum Perburuhan tidak bisa lepas dari kepungan logika dasar Hukum Modern yang formalistik dan individualistik itu. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa pada masa ini Hukum Perburuhan tidak dapat dengan efektif digunakan karena pada masa ini hukum berada dibawah intervensi pemerintah yang memerintah secara diktator.

c. Masa Reformasi

Sejak berakhirnya masa Orde Baru, peluang untuk lahirnya gerakan buruh dimulai dengan dibukanya kebebasan berserikat meskipun tetap hanya satu serikat yang diakui pemerintah. Pada masa ini SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) melahirkan jaringan perburuhan yang dimotori oleh LSM dengan aksi-aksi menolak milterisme dan menolak Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada masa ini telah dipastikan bahwa LSM memegang peranan penting dalam membangun jaringan dan menggerakkan (isu-isu) buruh. Gerakan LSM perburuhan ini sama sekali terpisah dari SPSI sebagai institusi akan tetapi berjaringan dengan aktivis-aktivisnya yang tidak puas terhadap kinerja SPSI.

Dua belas LSM perburuhan bergabung dalam jaringan yang dinamai KPHP (Komisi Pembaruan Hukum Perburuhan) secara sistematis dan substansial melakukan aksi penolakan Undang-Undang tersebut ditandai dengan keluarnya buku yang berisi pemikiran para ahli mengenai mengapa Undaang-Undang itu ditolak.

Dalam pandangan KPHP Undang-Undang tersebut belum memuat hak-hak dasar buruh seperti jaminan atas pekerjaan, kebebasan bebas berorganisasi dan mogok, lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang adil. Aksi penolakan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ini juga dilengkapi dengan aksi masa oleh kelompok-kelompok buruh.

Situasi politik yang rentan, awal krisis ekonomi dan aksi-aksi penolakan yang konsisten yang menyebabkan kepala-kepala pemerintah silih berganti dalam kurun waktu amat pendek mengambil sikap aman dengan penundaan pemberlakuan Undang-Undang tersebut menunjukkan bahwa penolakan ini sangat berhasil. Dan selama lima tahun Undang-Undang untuk mengatur perburuhan kembali ke Undang-Undang lama sebelum akhirnya dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Masa Sekarang

Perkembangan Hukum Perburuhan ditandai oleh lahirnya 4 Undang-Undang yaitu:

1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Pmbinanaan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah mengubah sistem keserikatburuhan di Indonesia. Dengan diundangkannya UU ini maka sistem keserikatburuhan di Indonesia berubah jadi Single Union System menjadi Multiu Union System. Hal ini disebabkan menurut UU No. 21/2000, sekurang-kurangnya 10 orang buruh dapat membentuk serikat buruh di suatu perusahaan. Meskipun sedikit menyimpang dari konvensi inti ILO No. 87 namun UU No. 21/2000 ini mendorong berjalannya demokratisasi di tempat kerja melalui serikat pekerja/serikat buruh, buruh diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentuan syarat-syarat kerja dan kondisi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan Hukum Perburuhan yang mengatur keserikatburuhan mempunyai nilai positif.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti UU No. 25/1997 yang sempat diundangkan namun tidak pernah efektif. UU No. 13/2003 ini juga mengundang banyak permasalahan, misalnya masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum.[3]

3. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenaga kerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Hak-hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

a. Hak-hak para tenaga kerja
   1) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
   2) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

[3]http://adhyepanrita.blogspot.com/2012/11/dasar-hukum-dan-sejarahperkembangan.html

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3) Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4) Pasal 12 (ayat 3) : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
5) Pasal 18 (ayat 1) : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
6) Pasal 27 : Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
7) Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

1) Pasal 102 (ayat 2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2) Pasal 26 (ayat 1) : Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
   Ayat 1 : Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
3) Pasal 136 (ayat 1) : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4) Pasal 40 (ayat1) : Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.[4]

4. Fungsi Serikat Pekerja Bagi Pekerja/Buruh di Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang 1945 pasal 4 menyebutkan bahwa tujuan didirikannya serikat buruh ialah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Untuk mencapai tujuan serikat buruh sebagaimana yang dimaksudkan diatas, maka serikat buruh/pekerja mempunyai fungsi sebagai berikut:[5]

a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
e. Sebagai perencana, pelaksana dan tanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

[4]Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan
[5]Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Kerja

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

f. Sebagi wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Didalam sumber lain menyebutkan bahwa tujuan didirikannya serikat buruh ialah:[6]

a. Melindungi dan membela hak kepentingan pekerja.
b. Memperbaiki kondisi-kondisi dan syarat-syarat kerja melalui perjanjian kerja bersama dengan manajemen/pengusaha.
c. Melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja (PHK).
d. Mengupayakan agar manajemen atau pengusha mendengarkan dan memprtimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan.

B. Upah

1. Pengertian Upah

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.[7]

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Hasibuan mengatakan: "*upah adalah segala macam bentuk penghasilan*

[6] https://morimanjusri.wordpress.com/2012/10/06/tujuan-dan-fungsi-didirikannya-serikat-pekerja/

[7] Lalu Husni,*Ibid*, h.148

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

(carning), yang diterima buruh atau pegawai (Tenaga Kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[8]

Pengertian upah menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pasal 1601.O: *"Untuk menghitung upah seharinya yang dietapkan dalam uang, maka bagi pemakaian bab ini, satu hari ditetapkan atas sepuluh jam, satu minggu atas enam hari, satu bulan atas dua puluh lima hari dan satu tahun atas tiga ratus hari."*

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30 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.[9]

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:"*Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat*

[8]Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*,(Bandung: PT. Raja Grafindo Persada,2008) h. 86.

[9]Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003,

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat."[10]

Penerima upah adalah buruh. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan. Upah dapat diasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam Peraturan Perundang-undangan.[11]

Upah adalah imbalan atas pekerja atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah pemerintah orang lain yaitu simajikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.[12]

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 manyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk

[10] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika,2010) Cet ke-2, h. 107-108.

[11] Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*,(Jakarta:PT Indeks,2009) h. 29.

[12] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 32-33

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi:[13]

a. Upah Minimum
b. Upah Kerja Lembur
c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan,
e. Upah menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
f. Bentuk dan cara pembayaran upah
g. Denda dan potongan upah,
h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional,
j. Upah untuk pembayaran pesangon,
k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah: "Hak pekerja/buruh yang diteima dan ditanyakan 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 atau jasa yang telah dilakukan".[14]

2. Dasar Hukum Penetapan Upah Bagi Pekerja di Indonesia

Segala hal yang berkenaan dengan upah dibahas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mulai pasal 88 sampai dengan 98. Adapun

[13]Lalu Husni, *op.cit*.h. 148-149
[14]Undang-undang Ketenagakrjaan, *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

dasar hukumya dibawah adalah penjabaran secara mendetail tentang pengupahan yaitu:

a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
b. Keputusan Menteri Nomor 49 Tahun 2004 tentang Strukur Dan Skala Upah.
c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Penangguhan Upah Minimum.
d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

3. Jenis-jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:[15]

a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering disebut upah uang (money wages) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (Real Wages)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak.

[15] Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*,(Jakarta: Sinar Grafika,1992), Cet ke-4,h. 100

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

c. Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

d. Upah minimum (Minimum Wages)

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnyalah kalau buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaikya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh tersebut dan keluarganya, walaupun dalam arti sederhana.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e. Upah wajar (Fair wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah wajar ini tentuya bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya.[16]

Upah wajar sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:[17]

a. Kondisi negara pada umumnya.
b. Nilai upah rata didaerah dimana perusahaan itu berada.
c. Peraturan perpajakan.
d. Standar hidup para buruh itu sendiri
e. Undang-undang mengenai upah khususnya.
f. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

4. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum

a. Pengertian Upah Minimum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum:[18]

[16]*Ibid*, h. 102.
[17]Zaenal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 91.
[18] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Pasal 1 (ayat 1) upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.
2. Pasal 1 (ayat 2) Upah Minimum Provinsi selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Mnimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
3. Pasal 1 (ayat 3) Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.
4. Pasal 1 (ayat 4) Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu Provinsi.
5. Pasal 1 (ayat 5) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah Kabupaten/Kota.

Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada para pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Setelah tenaga kerja atau buruh memberikan tenaga secara maksimal dalam proses memproduksi barang dan jasa yang diminta oleh majikan atau perusahaan, maka hak tenaga kerja adalah mendapatkan upah untuk mewujudkan kesejahteraan hidup dirinya bersama keluarga, dalam kenyataan yang berlaku di negara kita upah yang diberikan secara umum atau kebanyakan upah yang diterima adalah “Upah Minimum” yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.[19]

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota,
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut perundang-undangan yang berlaku.[20]

b. Tujuan Penetapan Upah Minimum

Adapun tujuan dari penetapan upah minimum sebagai berikut:[21]

[19]www.gajimu.com/main/*Gajimu-Minimum*
[20]Lalu Husni, *op.cit*. h. 149
[21]http:/www.scrib.com/doc/54183743/Makalah-Ketenagakerjan

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar yang surplus, sehingga mereka bersedia menerima upah dibawah tingkat kelayakan.
2) Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungan.
3) Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi.
4) Mengurangi tingkat kemiskinan absolut pekerja, terutama bila upah minimum tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya.
5) Mendorong peningkatan produktifitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum.
6) Meningkatkan daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum.
7) Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman.

Maksud besar penetapan upah minimum ini adalah memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dalam situasi tawar dengan pengusaha yang kurang menguntungkan. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan suasana yang berkeadilan diantara pengusaha dan pekerja.

5. Tugas Dewan Pengupahan di Provinsi dan Kabupaten Kota

Upah minimum muncul dari usulan dan pembahasan dan yang dilakukan oleh dewan pengupahan, baik tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Secara yuridis dewan pengupahan diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka:
   a) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)
   b) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral (UMS).
   c) Penerapan sistem pengupahan ditingkat Provinsi.
2. Menyiapkan Bahan Perumusan Pengembangan Sistem Pengupahan Nasional.

Dalam melaksanakan tugasnya, Depeprov (Dewan Pengupahan Provinsi) dapat bekerja sama baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

b. Tugas Dewan Pengupahan Kabupaten

1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:
   a) Pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).
   b) Penerapan sistem pengupahan ditingkat Kabupaten/Kota.
2. Menyiapkan Bahan Perumusan Pengembangan Sistem Pengupahan Nasional.

Dalam melaksanakan tugasnya, Depekab/Depeko (Dewan Pengupahan Kabupaten/Dewan Pengupahan Kota) dapat bekerja sama baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.[22]

[22]Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau