

PERLINDUNGAN TERHADAP BURUH ATAS PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DI KOTA BOGOR

Oleh :

Sri Hartini

Latifah Ratnawaty

Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Ibn Khaldun Bogor

Abstrak

Manusia membutuhkan pekerjaan untuk membiayai kehidupannya, dalam hubungannya antara buruh dengan Pengusaha terikat dengan perjanjian kerja, Pengusaha menyediakan pekerjaan dan buruh melaksanakan pekerjaan berupa menghasilkan produksi barang dan jasa. Setelah selesai buruh mendapatkan upah, untuk menentukan Upah Minimum Kota Bogor, ditetapkan terlebih dahulu Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana diatur dalam Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan hukum dimaksud untuk menentukan UMK harus dibentuk terlebih dahulu Dewan Pengupahan Kota Bogor (DEPEKO). Sehingga UMK di kota Boogor telah ditetapkan oleh DEPEKO unsur-unsurnya terdiri dari Pemerintah, Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kota Bogor dan Asosiasi Pengusaha (APINDO) Kota Bogor dan unsur dari Perguruan Tinggi (Fakultas Hukum UIKB dan STIE Kesatuan Bogor). Adapun dalam prosesnya telah melalui kegiatan-kegiatan : Survey ke pasar Bogor dan Pasar Anyar, adanya pembahasan dari hasil survey dimaksud, dan selalu ada kendala dikarenakan adanya kepentingan buruh dan pengusaha, akan tetapi dapat dilakukan penetapan UMK Kota Bogor dengan pertimbangan dari unsur perguruan tinggi, dasar hukum serta teori hukum dan ekonomi dan pertimbangan dari SPN dan Apindo dan dari Pemerintah, hal ini terjadi setiap tahun, maka dengan adanya keputusan UMK Kota Bogor telah memberikan perlindungan terhadap buruh lajang.

Kata Kunci : *Buruh Lajang, Pengusaha, UMK, DEPEKO, Perlindungan Hukum.*

I. PENDAHULUAN

A. Analisis Situasi

Buruh di Indonesia sejak zaman feodal dahulu hanya digunakan untuk orang yang melakukan pekerjaan tangan atau kasar, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus terutama mempunyai pangkat Belanda, setelah merdeka Indonesia masih mempergunakan buruh sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 33 Tahun 1947, Undang-Undang No 12 Tahun 1948 dan Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang dimaksud dengan buruh adalah merekayang bekerja pada majikan dengan menerima upah, pada dasarnya memuat unsur yang sama, yaitu seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan dengan menerima upah

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik

pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Sehingga buruh harus mendapatkan kehidupan yang layak untuk kehidupannya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembangunan Nasional merupakan pemahaman Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 yang diarahkan pada peningkatan hartak, martabat, dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materiil maupun spiritual.

B. Permasalahan Mitra dan Penentuan Prioritas Masalah

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan, bahwa sejak lahir memiliki hak-hak dasar yaitu hak untuk hidup, hak untuk dilindungi, hak untuk bebas dan hak-hak lainnya, khususnya untuk buruh dalam memberikan perlindungan hukum terhadap upah minimum kota Bogor. Dengan kata

lain, setiap warganegara akan mendapatkan perlindungan dari negara. Sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh akan mendapatkan Upah minimum Kota. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap buruh dapat direalisasikan dalam penetapan Upah Minimum Kota Bogor. Teori perlindungan hukum menurut Setiono yang menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan untuk melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan penguasa yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum. Dan menurut Philipus M. Hardjon, menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi masyarakat berupa tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Bersifat preventif artinya pemerintah lebih bersikap hati-hati dalam pengambilan dan pembuatan keputusan karena masih dalam bentuk tindakan pencegahan. Sedangkan bersifat represif artinya pemerintah harus lebih bersikap tegas dalam pengambilan dan pembuatan keputusan atas pelanggaran yang telah terjadi.

Sebagaimana aksi-aksi yang telah dilakukan oleh buruh yang ada di Indonesia membuktikan adanya suatu permasalahan, seharusnya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan antara buruh dan majikan ada pihak yang harus melakukan pengawasan yaitu pemerintah. Dalam hal ini tidak terlaksana dengan baik sebagaimana adanya Tripartit yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlu diingatkan sebelumnya telah diatur tentang buruh sejak tahun 1947, untuk buruh akan mendapatkan Upah Minimum Kota, dilaksanakan dalam mekanisme yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang melaksanakannya adalah Dewan Pengupahan Kota Bogor, terdiri dari unsur pemerintah, perguruan tinggi yang ada di kota Bogor dari Fakultas Hukum Universitas Ibn Khaldun Bogor dan STIE Kesatuan Bogor, dan Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kota Bogor dan Organisasi Pengusaha Indonesia

(APINDO) kota Bogor, berupa hasil usulan penetapan yang kemudian di sampaikan kepada Walikota Bogor, yang kemudian oleh Walikota Bogor diusulkan kepada Gubernur Jawa Barat yang akan menetapkan Upah Minimum Kota/Kabupaten seluruh Jawa Barat.

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan industrial pancasila yaitu hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai/sila-sila Pancasila dan UUD RI Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan Industrial Pancasila bertujuan untuk :

1. Menciptakan ketenangan atau ketenangan kerja serta ketenangan usaha;
2. Meningkatkan produksi;
3. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Berdasarkan analisis situasi yang telah diuraikan di atas maka peneliti membuat rumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dewan Pengupahan Kota Bogor?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor?
3. Bagaimana cara memberikan perlindungan terhadap buruh atas Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor.

C. Tujuan Target dan Luaran

1. Tujuan
Sesuai dengan objek kajian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian dimaksud adalah sebagai berikut :
 - a. Untuk mengetahui proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dewan Pengupahan Kota Bogor.

- b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor.
 - c. Untuk mengetahui cara memberikan perlindungan terhadap buruh atas Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor.
2. Luaran
- Pelaksanaan penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor hasil penentuan yang telah disepakati oleh Dewan Pengupahan Kota Bogor sebagaimana ketentuan hukum yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mekanisme melakukan survey ke pasar tradisional kota Bogor yaitu Pasar Anyar dan Pasar Bogor, yang kemudian diusulkan kepada Walikota Bogor, dan sebagaimana usulan tersebut setelah diterima oleh Walikota Bogor kemudian di sampaikan atau diusulkan kepada Gubernur Jawa Barat yang dapat menetapkan Upah Minimum Kota Bogor.

D. Waktu Penelitian

1. Pra Penelitian dilaksanakan pada Bulan Mei 2017
2. Pengajuan dan Pengujian Proposal dilaksanakan pada Bulan Juni 2017
3. Pelaksanaan dan Penyelesaian penelitian dilaksanakan pada Bulan Juli 2017

E. Kerangka Teori Penelitian

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Dimaksud dengan kerja pada orang lain adalah bekerja bergantung pada orang lain, yang memberi perintah, karena itu buruh harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi pekerjaan itu.

Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomi, sosial kesejahteraan, dan sosial-politik. Dari segi dimensi ekonomi,

pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Itu itu harus dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi para kerja dan sistem anatar kerja, baik secara lokal dan antar daerah maupun ke luar negeri. Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan, antara lain dibidang produksi, moneter, fiskal, distribusi, harga dan upah, ekspor-impor, serta di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap pengambilan kebijakan dibidang perluasan kesempatan kerja dan ketenagakerjaan, selalu mempunyai dimensi ekonomis politis.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multidimensi, cakupannya luas, dan sangat kompleks. Kompleksitas masalah ketenagakerjaan tersebut kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan pemerintahan, sejak orde baruhingga pemerintahan sekarang ini.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih memenuhi banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan

produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan subsektoral, subregional, dan regional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati/walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dwan Pengupahan Provinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, menghitankan anak, melahirkan atau keguguran kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-

lain. Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara N0.171 Tahun 1957), pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah/daerah. Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seseorang pekerja/buruh sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah/daerah di mana perusahaan tempat bekerja itu berada.

Belum ada keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja/buruh yang bersangkutan. Apabila mengingat strategi kebutuhan pokok terhadap pekerja/buruh yang berada pada sektor informal di daerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan di bawah taraf hidup tertentu.

Bahwa dalam kenyataannya dan perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial Pancasila, diutamakan peran pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*). Semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha. Oleh karena itu pola hubungan industrial yang diharapkan tumbuh dan berkembang di negara Indonesia adalah memegang teguh nilai-nilai dan cara pandang orang Indonesia yakni nilai-nilai Pancasila, dengan terciptanya situasi kerja yang harmonis dan seimbang. Dalam hal ini

para pihak dalam kemitraan implikasinya mempunyai fungsi :

1. Hubungan antara pekerja dan perusahaan harus disesuaikan dengan prinsip gotong royong, tolong menolong, dan kekeluargaan.
2. Problem-problem harus dipecahkan melalui sebuah proses konsensus atau pemufakatan bulat antara perusahaan dan organisasi pekerja.

Maka pemerintah harus memerankan tiga fungsi yaitu :

1. Fungsi pelindung (*protector*).
2. Fungsi pembimbing (*guide*).
3. Fungsi penengah (*arbitrator*).

Dalam hal ini pemerintah merupakan pelindung komunitas serta mitra dalam proses produksi. Memang seharusnya hubungan kemitraan terbangun secara internal antara pengusaha dengan (organisasi) pekerja. Maka akan mencerminkan ketentraman rumah tangga perusahaan. Namun kehadiran pihak ketiga (pemerintah) penting untuk menjadi katalisator bila terjadi kebekuan hubungan kerja.

F. Metode Pelaksanaan

1. Pendekatan Penelitian
Sebagaimana objek masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan Perlindungan Terhadap Buruh Atas Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor, maka penelitian ini adalah penelitian Normatif, hal ini dilakukan berdasarkan hanya pada perundang-undangan, teori-teori dan asas-asas.
2. Sifat Penelitian
Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.
3. Jenis Data
Data penelitian yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder yang bersifat publik adalah data arsip, data resmi pada instansi pemerintah dan data yang dipublikasikan.
4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini sesuai dengan metode deskriptif analisis, sehingga analisa data yang dipergunakan adalah kualitatif, tidak dalam bentuk kuantitatif, karena dalam hal ini akan menafsirkan undang-undang.

G. Rencana Kegiatan

Adapun rencana kegiatan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rencana Program berupa pengumpulan bahan-bahan tentang Upah Minimum Kota.
2. Rencana sosialisasi dan pelaksanaan survei ke Pasar Tradisional yang ada di Kota Bogor.
3. Rencana Penetapan Upah Minimum Kota Bogor oleh Dewan Pengupahan Kota Bogor.

H. Kontribusi dan Partisipasi Mitra

Mitra satu (1) dan Mitra (2) berkontribusi dan berpartisipasi melakukan sosialisasi dan survei serta menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bogor dengan hasil dan *output* utama agar buruh/pekerja mendapatkan perlindungan hukum dalam Upah Minimum Kota Bogor. Dalam sistem yang dilakukannya adalah melakukan survei ke Pasar tradisional yang berada di Kota Bogor, sebagai bahan untuk menetapkan Upah minimum Kota Bogor.

II. PERLINDUNGAN TERHADAP BURUH ATAS PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK)

A. Pengertian dan Dasar Hukum Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 ayat (1) bagian a Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menyatakan, bahwa : *“Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah”*

Jadi menurut Undang-Undang ini jelas tidak dibedakan antara buruh kasar dan buruh halus. Yang terpenting apabila dia sudah bekerja pada majikan (suatu perusahaan), apapun jenis pekerjaan yang dia lakukan, maka sebutan untuk dia adalah buruh.

Selain menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1951 tentang Kecelakaan, disebutkan bahwa : *“Buruh adalah tiap orang yang bekerja pada majikan di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, dengan mendapat upah”*.

Untuk keperluan tertentu kadang-kadang dilakukan perluasan bagi pengertian buruh. Seperti misalnya Undang-undang kecelakaan tersebut yang memperluas pengertian buruh dengan memasukkan orang-orang sebagai berikut :

1. Magang, murid dan sebagainya yang melakukan pekerjaan di perusahaan diwajibkan memberikan tunjangan, dalam hal tidak menerima upah.
2. Mereka yang memborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, kecuali mereka yang memborong pekerjaan itu sendiri menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan.
3. Mereka yang bekerja pada seorang pemborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang memberikan tunjangan.
4. Orang hukuman yang bekerja di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan. Akan tetapi ia tidak berhak berhak mendapat ganti rugi karena kecelakaan, selama dia menjalani hukuman.

Untuk melengkapi pengertian buruh, sebagaimana Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja, dalam ketentuan dimaksud tidak memberikan perumusan yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan buruh. Akan tetapi dalam Pasal 1 hanya dinyatakan tentang pengertian Tenaga Kerja sebagai berikut : *“Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”*.

Kesimpulan dari pasal tersebut bahwa buruh adalah tiap orang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. 8

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

B. Pengertian Perlindungan Hukum terhadap Buruh

Sering kali dijumpai tentang perburuhan adagium yang berbunyi : *Pekerja/Buruh adalah tulang punggung perusahaan.”*

Sebetulnya adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu berjalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikir-

pemikir itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup diantaranya :

1. Norma keselamatan kerja adalah yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan yang meliputi adalah pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi higiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi adalah perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
4. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit

akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapatkan ganti rugi.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, diantaranya yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerjaan itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Bahwa perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Tujuan perlindungan buruh/pekerja/tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, dalam hal ini adalah buruh/pekerja/tenaga kerja. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan buruh/pekerja/tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, diantaranya adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan.

4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh.
9. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI Nomor Kep-275/Men/1989 dan Nomor Pol.04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga.

C. Pengertian dan Unsur-Unsur Dewan Pengupahan Kota

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi : a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati/walikota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Menurut Pasal 88 ayat (1) (2) (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

(1) *Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang*

memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(2) *Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*

(3) *Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:*

- a. *Upah minimum;*
- b. *Upah kerja lembur;*
- c. *Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*
- d. *Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan;*
- e. *Upah karena 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; dan*
- k. *Upah untuk kepentingan pajak penghasilan.*

(4) *Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.*

Pasal 89 ayat (1) (2) (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

(1) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :*

- a. *Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.*
- b. *Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.*

(2) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.*

(3) *Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari*

Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4)Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

D. Prosedur Penetapan Upah Minimum Kota (UMK)

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijaksanaan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.

Pekerja/buruh yang berpenghasilan rendah tidak akan mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja/buruh yang kurang protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, upah pekerja/buruh harus layak dan terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kualitas hidup diri dan keluarganya. Peningkatan upah pekerja/buruh akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Di lain pihak, kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktivitas para pekerja/buruh akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan

produktivitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah, tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus tumbuh berkembang. Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Sistem pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah berikut sektor ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut :

1. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar, baik di dalam satu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja/buruh. Hal ini sudah tentu tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerja.

2. Aspek keterampilan tenaga kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik ditingkat bawah, yaitu tenaga kerja terampil, maupun di tingkat atas, yaitu manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpin untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Tingkat kemampuan tenaga kerja dan pimpinan manajemen dalam suatu perusahaan, memberikan peranan yang menentukan untuk

mengubah kondisi perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan maju. Kondisi seperti itu memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi, serta jaminan-jaminan sosial lainnya.

3. Aspek standar hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja/buruh selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah di mana perusahaan itu berada. Standar hidup di daerah perkotaan biasanya lebih tinggi dibandingkan di daerah pedesaan. Peningkatan tingkat upah ini selain didasarkan pada kebutuhan pokok (*basicneeds*) tenaga kerja yang bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/d daerah tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan, dan papan, tetapi meliputi juga pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya.

4. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada suatu sektor yang sama, maupun pada sektor berlainan. Tingkat upah pada sektor industri, tidak sama dengan tingkat upah di sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, dan sebagainya. Tingkatan upah pada industri rokok atau pemintalan benang misalnya, tidak sama dengan tingkat upah pada industri mesin, dan sebagainya. Aspek jenis pekerjaan mempunyai arti yang khusus, karena diperolehnya pekerjaan dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Meningkatkan taraf jenis pekerjaan dapat membantu peningkatan taraf hidup sebagai akibat meningkatnya upah yang diterima pekerja/buruh dari pekerjaannya itu.

Diharapkan bagi kalangan masyarakat industrial dapat memahami dan menyadari

bahwa untuk menetapkan upah minimum yang sama di semua wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota, dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, untuk masa-masa sekarang ini masih sulit dilakukan. Hal ini dikarenakan situasi dan kondisi, serta kemampuan perusahaan-perusahaan yang ada masih berbeda-beda.

III. PELAKSANAAN PROSES PENETAPAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) BAGI BURUH/ PEKERJA DI KOTA BOGOR

A. Proses Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) oleh Dewan Pengupahan Kota Bogor

Dasar Hukum memenuhi kehidupan yang layak adalah :

1. Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :
 - *Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
 - *Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*
2. Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
4. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bongsos/2014 tentang Upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015.
5. Keputusan Walikota Bogor Nomor 561-45-254 Tahun 2010 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Kota Bogor 2012-2015.
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2006 tentang Kebutuhan Hidup Layak :

kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang

untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 1 bagian 1 menyebutkan :

Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan.

7. Dewan Pengupahan Kota Bogor

Berdasarkan Keputusan Walikota Bogor Nomor : 561.45.254. Tahun 2010 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Kota Bogor Periode 2012-2015.

Terdiri dari unsur-unsur :

1. Unsur Pemerintah
2. Unsur Pengusaha adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Bogor
3. Unsur Pekerja adalah Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kota Bogor
4. Unsur Perguruan Tinggi adalah :
Fakultas Hukum Universitas Ibn Khaldun Bogor (Sri Hartini, SH.,MH)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor (Yoyon Supriadi, SE.,MM)

Jadwal Kegiatan Dewan Pengupahan Kota Bogor

1. Persiapan :
 - a. Penyusunan Jadwal
 - b. Persiapan Survey Pasar
 - c. Ketentuan Komponen Survey Pasar
2. Pelaksanaan:
 - a. Survey Pasar
 - b. Hasil Survey Pasar dibahas dalam rapat
 - c. Menentukan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
 - d. Menentukan Upah Minimum Kota (UMK) Bogor
3. Hasil :
 - a. Rekomendasi UMK Ke Walikota Bogor
 - b. Sosialisasi Upah Minimum Kota (UMK) Bogor
4. Penangguhan :
 - a. Pihak Perusahaan Kota Bogor bisa melakukan penangguhan

- b. Pihak Pengusaha Kota Bogor mempunyai alasan-alasan untuk penangguhan.

Bahwa dalam kenyataannya hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL), terdapat perbedaan harga yang signifikan antara hasil survey Pasar Bogor dan Pasar Anyar. Karena ada beberapa komponen harga yang melambung tinggi, sehingga harus dilakukan survey ulang/susunan. Akhirnya akan menentukan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), setelah itu akan menentukan Upah Minimum Kota (UMK) Bogor.

Hasil Penyusunan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) :

1. APINDO mengusulkan kenaikan 14,22 % dari KHL tahun 2013 sehingga KHL tahun 2014 menjadi sebesar Rp. 2.000.283,- (dua juta dua ratus delapan puluh tiga rupiah)
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengusulkan kenaikan 28,47 % dari KHL tahun 2013 sehingga KHL tahun 2014 menjadi sebesar Rp. 2.249.808,- (Dua Juta Dua Ratus Empat Puluh Sembila Ribu Delapan Ratus Delapan Rupiah)
3. Berdasarkan hasil rapat Dewan Pengupahan Kota Bogor (DEPEKO) tanggal 6 November 2014 bersepakat Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan APINDO yang bergabung dalam DEPEKO menyerahkan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota Bogor kepada unsur pemerintah di dalam DEPEKO.
4. Unsur pemerintah dalam DEPEKO besaran KHL Kota Bogor Tahun 2014 sebesar Rp. 2.205.350,- (Dua Juta Dua Ratus Lima Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Rupiah).

Hasil Penyusunan Upah Minimum Kota (UMK) :

1. Dewan Pengupahan Kota Bogor mengusulkan Upah Minimum Kota sebagaiberikut : usulan Upah Minimum Kota Bogor Tahun 2015 :
APINDO kenaikan 5% dari UMK tahun 1014 sebesar Rp. 2.352.350,- (Dua Juta Tiga Ratus lima Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Lima Puluh rupiah) sehingga

menjadi sebesar Rp.3.058.055,- (Tiga Juta Lima Puluh Delapan Ribu Lima Puluh Lima Rupiah).

2. Karena tidak adanya kesepakatan, maka keputusan diserahkan kepada Pemerintah Kota Bogor.
3. Berdasarkan hal tersebut di atas dan memperhatikan ekonomi secara makro serta pertimbangan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) daerah sekitar, maka bersama ini kami merekomendasikan kepada Bapak untuk Upah Minimum Kota Bogor Tahun 2015 sebesar Rp. 2.658.155,- (Dua Juta Enam Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Seratus Lima Puluh Lima Rupiah).

B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor

Berdasarkan Berita Acara Dewan Pengupahan Kota Bogor Nomor : 016/XI/DEPEKO/2014, tanggal 14 November 2014 Hasil Rapat Pembahasan Penetapan Besaran Angka/Nilai Upah Minimum Kota Bogor Tahun 2015.

Adapun kendalanya adalah :

1. Dimulai penentuan Survey, dan pelaksanaan survey dan hasil survey terdapat permasalahan yang berkaitan dengan harga, merek dan sebagainya, hal ini harus diselesaikan pada waktu rapat dan harus ada jalan musyawarah dan keputusan.
2. Dalam penentuan Kebutuhan Hidup Layak, terjadi permasalahan antara Apindo dan Serikat Pekerja Nasional, akan tetapi berdasarkan musyawarah dan mupakat Kebutuhan Hidup Layak dapat diputuskan oleh Dewan Pengupahan Kota Bogor.
3. Dalam Hasil Penyusunan Upah Minimum Kota (UMK) Bogor, terjadi perbedaan keputusan, diantaranya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kota Bogor mengusulkan kenaikan 5 % dari UMK Tahun 2014 sebesar Rp. 2.352.350,- (Dua Juta Tiga Ratus Lima Puluh Dua Ribu Tiga Ratus lima Puluh Rupiah) sehingga menjadi sebesar Rp. 2.469.967,- (Dua Juta Empat Ratus Enam Puluh Sembila Ribu

Sembilan Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah), dan Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kota Bogor mengusulkan kenaikan 30 % dari UMK Tahun 2014 sebesar Rp. 2.352.350,- (Dua Juta Tiga Ratus Lima Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Rupiah) sehingga menjadi sebesar Rp. 3.058.055,- (Tiga Juta Lima Puluh Delapan Ribu Lima Puluh Lima Rupiah).

4. Karena tidak adanya kesepakatan antara APINDO Kota Bogor dan Serikat Pekerja Nasional Kota Bogor, maka keputusan diserahkan kepada Pemerintah Kota Bogor, dan berdasarkan hal tersebut dan memperhatikan ekonomi secara Makro serta pertimbangan Upah Minimum Kota/Kabupaten daerah sekitarnya, maka ditentukan Upah Minimum Kota Bogor Tahun 2015 sebesar Rp. 2.658.155,- (Dua Juta Enam Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Seratus Lima Puluh Lima Rupiah).

C. Perlindungan Terhadap Buruh Atas Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Bogor

Upah Minimum Kota Bogor berlaku bagi buruh lajang (belum menikah), dilihat dari keputusan-keputusan atas penentuan Upah Minimum Kota Bogor telah memberikan Kebutuhan Hidup Layak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Pasal 88 menyebutkan :

- *Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- *Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi Pekerja/Buruh.*

2. Pasal 89 menyebutkan :

Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

3. Surat Walikota Bogor Nomor : 910/3374-Disnaker, tanggal 18 November 2014 Rekomendasi Upah

Minimum Kota Bogor Tahun 2015, yang disampaikan kepada Gubernur Jawa Barat.

4. Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/KEP.1581-Bangsos/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015, Untuk Kota Bogor ditetapkan sebesar Rp. 2.658.155.

Bahwa terhadap Upah Minimum Kota Bogor, dapat dilaksanakan penangguhan yang disampaikan oleh pihak Pengusaha, dengan alasan atau disertai dengan permohonan sebagai berikut :

1. Naskah hasil kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja Nasional atau buruh/pekerja yang bersangkutan;
2. Laporan keuangan Perusahaan yang terdiri dari neraca perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
3. Salinan Akte Pendirian Perusahaan;
4. Data Upah menurut Jabatan pekerja/buruh;
5. Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kota;
6. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta Rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang.

IV. PEMBAHASAN

A. Keputusan Upah Minimum Kota

Penetapan Upah Minimum Kota Bogor ditentukan berdasarkan hasil Survey dan rapat Dewan Pengupahan Kota Bogor terdiri dari unsur Pemerintah, Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Bogor dan Serikat Pekerja Nasional Kota Bogor serta pihak dari Perguruan Tinggi. Kegiatan dalam persiapan Upah Minimum kota Bogor, terdiri dari :

1. Penyusunan Jadwal
2. Penentuan Komponen Survey Pasar
3. Pembagian Tim Survey
4. Survey pasar terdiri dari : Pasar Bogor dan Pasar Anyar
5. Pembahasan hasil survey pasar
6. Penyusunan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
7. Penyusunan Upah Minimum Kota (UMK)

Hasil dari penentuan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), ditentukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 dan Pasal 89.

Pasal 88 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan :

- *Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- *Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*

Pasal 89 UU No13 Tahun 2003 menyebutkan :

Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan pasal dimaksud, akan menentukan Standar kebutuhan Seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) Bulan. Hasil penentuan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota Bogor, atas rapat Dewan pengupahan kota Bogor dan beberapa pertimbangannya, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Apindo Kota Bogor mengusulkan kenaikan 14,22 % dari KHL Tahun 2013 sehingga KHL Tahun 2014 menjadi sebesar Rp. 2.000.283,- (Dua juta dua ratus delapan puluh tiga rupiah).
2. Serikat Pekerja Nasional Kota Bogor mengusulkan kenaikan 28,47% dari KHL Tahun 2013 sehingga KHL tahun 2014 menjadi sebesar Rp. 2.249.808,- (dua juta Dua ratus empat puluh sembilan Ribu delapan ratus delapan rupiah).
3. Berdasarkan hasil rapat Dewan Pengupahan Kota Bogor tanggal 6 November 2014 bersepakat Serikat Pekerja Nasional Kota Bogor dan Apindo Kota Bogor yang bergabung dengan Depeko kota Bogor, menyerahkan besaran Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota Bogor kepada unsur pemerintah di dalam DEPEKO.
4. Adapun unsur pemerintah dalam Depeko besaran KHL Kota Bogor Tahun 2014 sebesar Rp. 2.205.350,- (Dua juta dua ratus lima ribu tiga ratus lima puluh rupiah).

Berdasarkan hasil rapat Dewan pengupahan Kota Bogor, menetapkan Hasil Penyusunan Upah Minimum Kota Bogor dan beberapa pertimbangan, adalah sebagai berikut :

1. Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Kota Bogor mengusulkan kenaikan UMK 5% dari UMK Tahun 2014 sebesar Rp. 2.352.350,- (Dua juta tiga ratus lima puluh dua ribu tiga ratus lima puluh rupiah) sehingga menjadi sebesar Rp. 2.469.967,- (Dua juta empat ratus enam puluh sembilann ribu sembilan ratus enam puluh tujuh rupiah).
2. Serikat Pekerja Nasional Kota Bogor mengusulkann kenaikan 30% dari UMK Tahun 2014 sebesar Rp. 2.352.350,- (Dua juta tiga ratus lima puluh dua ribu tiga ratus lima puluh rupiah) sehingga menjadi sebesar Rp. 3.058.055,- (tiga juta lima puluh delapan ribu lima puluh lima rupiah).
3. Karena tidak adanya kesepakatan , maka keputusan diserahkan kepada Pemerintah Kota Bogor, berdasarkan hal tersebut dan memperhatikan ekonomi secara Makro serta pertimbangan Upah

Minimum Kota/Kabupaten (UMK) daerah sekitar, maka bersama ini kami merekomendasikan kepada Bapak Walikota Bogor untuk Upah Minimum Kota Bogor Tahun 2015 sebesar Rp. 2.658.155,- (Dua juta enam ratus lima puluh delapan ribu seratur lima puluh lima rupiah).

Bahwa Bapak Walikota Bogor, setelah menerima surat Rekomendasi Upah Minimum Kota Bogor tersebut, kemudian Bapak Walikota Bogor menyampaikan kepada Gubernur Jawa Barat. Gubernur Jawa Barat memberikan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/KEP.1581-Bangsos/2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015, untuk Kota Bogor sebesar Rp. 2.658.155,- (dua Juta Enam ratus lima puluh delapan ribu seratus lima puluh lima rupiah).

B. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh

Berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah dirasakan adanya perlindungan hukum terhadap buruh atas ketentuan Kebutuhan Hidup Laya bagi pekerja/buruh setiap 1 (satu) bulan, halini diberlakukan bagi buruh lajang.

Di kota Bogor, telah ditetapkan Dewan Pengupahan kota Bogor, yang telah memberikan perlindungan hukum hingga ditetapkan adanya Kebutuhan Hidup Layak berdasarkan hasil survey di pasar Bogor dan pasar Anyar, adapun yang melakukan survey adalah Dewan Pengupahan Kota Bogor.

Dalam penetapan terhadap Kebutuhan Hidup Layak dan Upah minimum Kota Bogor, semua pihak yang terlibat dalam Dewan Pengupahan Kota Bogor telah berusahan dan memperikan pertimbangan dan usulah dari pihak-pihak yang teribat dalam Dewan Pengupahan dimaksud, baik dari Apindo dan Serikat Pekerja Nasional serta oleh pihak pakar dalam hal ini dari Perguruan Tinggi Universitas Ibn khaldun Bogor diwakili oleh Fakultas Hukum (Sri Hartini) telah memberikan pertimbangan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban

dan kepentingan bersama dalam pemahaman tentang hukum atau teori dan dasar hukumnya, sehingga dapat dipahami dan dimengerti oleh pihak-pihak, dan Sekolah Tinggi Ekonomi Kesatuan Bogor (Yono) memberikan arahan dan masukan dari teori-teori dan kepentihan ekonomi atas menentukan KHL dan UMK di Kota Bogor. Tanpa ada Perguruan Tinggi rasanya tidak mungkin tercapai apa yang diharpkan, akan tetapi tetap terhadap pihak-pihak Pengusaha dan Buruh/pekerja harus dapat bersama-sama menentukan sehingga tercapai maksud dan tujuan untuk menentukan Upah Minimu Kota Bogor, sebagai upaya memberikan perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja yang berada di kota Bogor atas penetapan Upah Minimum Kota Bogor bagi Buruh/Pekerja lajang.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Proses Penetapan Upah Minimum Kota Bogor oleh Dewan Pengupahan kota Bogor telah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan atas pertimbangan-pertimbangan dari unsur Perguruan Tinggi dan dari Serikat Pekerja Nasional Kota Bogor serta Asosiasi Pengusaha Indonesia dan Pemerintah.
2. Kendala yang dihadapi dalam penetapan Upah Minimum Kota Bogor, dalam hal ini selalu ada kendala dikarenakan dua pihak yang mempunyai kepentingan diantaranya dari Serikat Pekerja Nasional Kota Bogor dan Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Bogor, akan tetapi tidak menjadi suatu permasalahan yang besar karena Upah Minimum Kota Bogor selalu bisa ditetapkan berdasarkan pemahaman-pemahaman sebagaimana yang ditentukan dalam Undang-Undang dan Keputusan dari Menetri dan Keputusan dari Walikota Bogor dan pertimbangan-pertimbangan dari Perguruan Tinggi di wilayah Kota Bogor (Fakultas Hukum Universitas Ibn

Khaldun Bogor dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor).

3. Cara memberikan perlindungan terhadap Buruh/Pekerja atas Upah Minimum Kota Bogor, hal ini Dewan Pengupahan Kota Bogor telah memberikan perlindungan hukum berupa upah terhadap Buruh/Pekerja lajang untuk kehidupan satu bulan. Penetapan Upah Minimu Kota Bogor telah dilakukan sesuai dengan atauran hukum yang berlaku, dan setiap tahunnya ada peningkatan.

B. Saran

1. Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja kota Bogor agas selalu melakukan pengawasan atas diberlakukannya Upah Minimum Kota Bogor terhadap Pengusaha-Pengusaha dan Badan Hukum yang memperkejakan Buruh/Pekerja.
2. Adanya komunikasi diantara Buruh/Pekerja dengan Pengusaha dalam memberlakukan Upah Minimum Kota Bogor yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

1. Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
2. Zainal Asikin Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindon Persada, Jakarta, 1993.
3. Adrian Sutedi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
4. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
5. Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia, Bogor, 2010.
6. FX. Djumiadji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
7. Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
8. Salim HS dan Erlies Septiani Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Dan Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

9. Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, 2012.
10. Rany Hanitiyo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Bandung, 1988.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Tripartit.
6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

B. Perundang-Undangan

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Internet

1. M.liputan6.com, diakses Jam.18.46, hari rabu, tanggal 29-3-2017
2. Wartakota,tribunnews.com, diakses Jam.19.00, hari rabu, tanggal 29-3-2007
3. www.ilmuhukum.net, diakses Jam. 10.50, hari rabu, tanggal 29-3-2017