

# UPAH DAN JAMINAN SOSIAL

# Pengertian Upah :

- UU 13/2003 Pasal 1 butir 30: “upah adalah hak pekerja/buruh yg diterima dan dinyatakan dlm bentuk uang sbg imbalan dr pengusaha / pemberi kerja kpd pekerja/buruh yg ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan klg nya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yg telah atau akan dilakukan”.
- Payaman S.: “upah adalah imbalan yg diterima pekerja atas jasa yg diberikannya dlm proses memproduksi barang/jasa di perusahaan”

Sistem pengupahan yg bagaimanakah yg dinilai baik ?

- Sistem pengupahan di satu pihak hrs mencerminkan keadilan dgn memberikan imbalan yg sesuai dgn kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan klg nya. Di lain pihak, sistem pengupahan di perusahaan hrs mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.
- Suatu hal yg sangat sulit dilakukan adalah menentukan “harga” dr suatu jabatan/pekerjaan utk mencapai keadilan & layak.

## UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Pasal 88 ayat (1): “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yg memenuhi penghidupan yg layak bagi kemanusiaan”.
- Pasal 88 ayat (2): “...Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yg melindungi pekerja/buruh, a.l. menetapkan upah minimum dll.
- Pasal 90 ayat (1): “Pengusaha dilarang membayar upah lbh rendah dari upah minimum”.

- Pasal 93 ayat (1): "Upah tdk dibayar apabila pekerja/buruh tdk melakukan pekerjaan"
- Pasal 93 ayat (2): "Ketentuan sbgmana dalam ayat (1) tdk berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: a.l. Pekerja/buruh sakit sehingga tdk dpt melakukan pekerjaan, pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dr perusahaan dll. Lebih jelas lihat Payaman hal.151.

## Struktur/komponen Upah dan atau Upah Minimum:

- Upah Pokok (UP) + Tunjangan Tetap (TT).
- Ketentuannya, UP hrs lbh besar dr TT atau  $UP(75\%) + TT(25\%)$ .

### Fungsi Upah:

1. Fungsi ekonomi, sbg imbalan atas jasa yg diberikan.
2. Fungsi sosial, adanya tunjangan klg, kesehatan dll.
3. Fungsi insentif, pendorong bagi pekerja utk bekerja produktif.

Tujuan penetapan UM, lihat Payaman hal.142.

- Kedudukan UM: sbg jaring pengaman.
- Tugas mhs, uraikan intervensi Pemerintah dlm pengupahan.
- Fenomena hukum di Indonesia:
  1. penegakkan hukum
  2. kepatuhan masyarakat thd hukum.

## Faktor2 yg mempengaruhi upah:

- Pendidikan dan ketrampilan.
- Kondisi pasar kerja.
- Biaya hidup.
- Kemampuan perusahaan.
- Kemampuan Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
- Produktivitas kerja.
- Kebijakanaksanaan Pemerintah.



## Kebijakan Upah Minimum/Kelembagaan Penetapan UM:

- Di Indonesia, ketentuan upah minimum tll dimulai sejak 1956. Berdasar Keppres no.58/1969 dibentuk Dewan Penelitian Pengupahan Nasional/DPPN dgn anggota mewakili Depnaker, Depkeu, Deperindag, Deptan, Dephub, Deptam, Dep PU, Depdagri, Bank Sentral, Bappenas, Universitas, SP & Org Pengusaha.
- Idealnya tingkat upah ditetapkan oleh masing2 prsh melalui perundingan SB dan Pengusaha. Tapi kemampuan SB terbatas.

- Selama ini kebijakan UM dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan berlaku nasional. Penetapan besarnya UM dilakukan oleh Gubernur melalui mekanisme bottom up.
- Berdasarkan komponen kebutuhan hidup minimum (KHM), yg mrp perbaikan dari standar KFM yg kemudian berubah menjadi KHL, komisi pengupahan daerah melakukan survey harga2 brg yg terkait dgn komponen KHM/KHL.

- Atas dasar hasil survey komisi pengupahan daerah menyampaikan besarnya UM kpd Gubernur setempat. Gubernur melakukan berbagai pertimbangan, kemudian menetapkan UM wilayah ybs. Pd saat penetapan UM oleh Menteri, DPPN melakukan kajian atas usul Gubernur tsb, termasuk berbagai implikasinya seperti pertimbangan dg daerah lain yg berdekatan.

- Setelah itu DPPN menyampaikan rekomendasi kpd Menaker. Menaker dpt menerima atau menolak. Dlm hal ditolak, dikembalikan kpd Gubernur dgn alasan utk dilakukan perbaikan seperlunya.
- Tetapi dlm era otoda saat ini, Gubernur menetapkan UMP.

Penetapan UM menggunakan dasar sbb:

1. Nilai KHM setempat.
2. Indeks Harga Konsumen.
3. Tingkat UM daerah ybs.
4. Perkembangan perluasan kesempatan kerja.

## Kebutuhan Hidup Minimum (KHM):

- Kebijakan perhitungan UMP (Propinsi) sampai saat ini msh menggunakan standar KHM utk pekerja lajang. KHM mrp peningkatan dari KFM, dimana KFM menggunakan standar kalori 2.600 sedangkan KHM 3.000 kalori.
- Peningkatan standar ini termasuk kebutuhan khusus wanita, bacaan, listrik, sepatu, kasur, rekreasi dsb yg sebelumnya tdk termasuk dlm KFM. KHM lbh tinggi 20% dibanding KFM.
- Lihat transparansi hal.202 terlampir.

# Jaminan Sosial:

## JAMSOSTEK:

adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dlm bentuk santunan berupa uang sbg pengganti sebagian dari penghasilan yg hilang atau berkurang, dan pelayanan sbg akibat atau keadaan yg dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

## PROGRAM JAMSOSTEK MELIPUTI:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja: kecelakaan kerja adalah kecelakaan yg terjadi berhubung dgn hubungan kerja, termasuk penyakit yg timbul krn hubungan kerja, demikian juga yg terjadi dlm perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja & sebaliknya. Dibayar sepenuhnya oleh pengusaha 0,24% sampai 1.74% dari Upah sebulan tergantung dr jenis usaha utama.



2. Jaminan Hari Tua (JHT), yaitu jaminan yg memberikan kepastian penerimaan penghasilan yg diberikan sekaligus atau berkala pd saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 thn) atau memenuhi syarat tertentu. Iuran dibayar bersama 5.7% (3.7% Pengusaha dan 2% Tenaga Kerja) X upah sebulan.
3. Jaminan Kematian, yaitu jaminan yg diberikan kpd keluarga/ahli waris tenaga kerja yg meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dlm bentuk santunan kematian & biaya pemakaman. Iuran 0.3% X upah per bulan dibayar Pengusaha.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, yaitu upaya penanggulangan & pencegahan gangguan kesehatan yg memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan. Iuran ditanggung penuh Pengusaha 6% dari upah/bln bagi tenaga kerja yg berkeluarga dan 3% dari upah/bln bagi tenaga kerja lajang.