

**IMPLEMENTATION OF MINIMUM WAGE FOR DAILY LABOR
ON 2017 IN BATAM CITY**

**PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI TENAGA KERJA HARIAN PADA
TAHUN 2017 DI KOTA BATAM**

Pristika Handayani*

handayanipristika@yahoo.com

(Diterima pada:01-02-2019 dan dipublikasikan pada:01-03-2019)

ABSTRACT

Wages are workers' rights that must be fulfilled by employers as stated in Law Number 13 of 2013 concerning Manpower. In order to achieve the progress of a company, the rights and obligations between workers and employers must be balanced, in accordance with the applicable regulations. Daily workers are also entitled to receive wages in accordance with the provisions applicable to the City Minimum Wage (UMK) in Batam City as stated in the Riau Islands Governor's Decree Number 2443 of 2016 concerning the Batam City Minimum Wage of Rp.3,241,125 (three million two hundred forty one thousand one hundred twenty five rupiahs) divided by 21 (twenty one) so that the minimum daily wage that must be paid for the daily workforce is Rp.154,339 (one hundred fifty four thousand three hundred thirty nine rupiahs).

Keywords: *City Minimum Wages, Daily Workers, Rights*

ABSTRAK

Upah adalah satu hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha seperti yang tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Agar tercapainya kemajuan suatu perusahaan maka hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha harus seimbang, menjalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja harian juga berhak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam yang tertera sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2443 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2017 yaitu Rp.3.241.125 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu seratus dua puluh lima rupiah) dibagi 21 (dua puluh satu) sehingga upah minimum perhari yang harus dibayarkan untuk tenaga kerja harian sebesar Rp.154.339 (seratus lima puluh empat ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah).

Kata Kunci : *Upah Minimum Kota, Pekerja Harian, Hak*

* Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Batam

A. Pendahuluan

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. perlindungan hukum terhadap hak pekerja bersumber pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.¹

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.² Perjanjian berdasarkan kesepakatan ini kemudian disebut hubungan kerja antara buruh /pekerja di satu pihak dan majikan di pihak lain sebagai mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³

Pekerja adalah mitra usaha pengusaha. Keduanya saling membutuhkan tanpa salah satu pihak

tidak tercipta hubungan industrial. Tidak dapat dipungkiri dari hasil keringat pekerja banyak pengusaha mencapai sukses bahkan tidak jarang yang berhasil memperluas usahanya. Alangkah baiknya apabila hasil keringat pekerja mendapat perhatian yang besar dari pengusaha dengan diikutkannya pekerja dalam pengelolaan perusahaan.⁴

Pada hakikatnya pihak pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.⁵

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁶

Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa

¹ Dr. Khairani, S.H., M.H, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: Rajawali Press, 2016, Hal. 86-87

² Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta; Pustaka Yustisia, 2013, Hal. 150

³ Markus S.Sidauruk, MM, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*; Jakarta: PT.Bumi Intitama Sejahtera, 2011, Hal.34

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2010, Hal. 99

⁵ http://yupur66.blogspot.co.id/2013/05/mogok-kerja_20.html

⁶ *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003*, konsideran huruf d, dalam Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014, Hal, 53

hukum perburuhan setidak-tidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah.⁷

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁸

Dari penjelasan tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau terciptanya setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁹

Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh kedua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujui, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Unsur perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

- a. Perjanjian
- b. Antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
- c. Memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Kitab Undang-undang hukum perdata, Pasal 1601a, menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yakni: perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak ada definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Definisi PKWT baru ditemukan di dalam pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang mendefinisikan PKWT sebagai perjanjian kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.¹¹

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha

⁷ Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014, Hal. 33-34.

⁸ *Ibid*, Hal. 61

⁹ *Ibid*

¹⁰ Rachmat Trijono, *Op.Cit*, Hal. 26

¹¹ *Ibid*, Hal. 29

untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹²

Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: Perjanjian kerja waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya akan ditulis (KEP.100/MEN/VI/2004), mengatur perjanjian kerja harian atau lepas, untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.¹³

Perjanjian kerja harian atau lepas yang sebagaimana diatur dalam KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 10 ayat 1, dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka

perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.¹⁴

KEP.100/MEN/VI/2004 pada pasal 12 ayat 1 menyebutkan: bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan pekerja/buruh.¹⁵

Untuk perjanjian kerja harian lepas yang tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
2. Nama/alamat pekerja atau buruh
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan
4. Besarnya upah dan/atau imbalan yang lainnya.

B. Pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Bagi Tenaga Kerja Harian Pada Tahun 2017 di Kota Batam

Dalam pelaksanaan hak-hak tenaga kerja harian, ada beberapa hak yang diberikan dan ada beberapa hak yang tidak diberikan oleh pihak pengusaha terhadap tenaga kerja harian, hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan secara khusus juga telah diatur dalam peraturan pelaksana: permenaker No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang , Perpres Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Kepmen KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Hak-hak pekerja harian yang harus dibayarkan oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

¹²Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 ayat 2

¹³ *Ibid*, Pasal 10 ayat 1

¹⁴ *Ibid*, Pasal 10 ayat 1 dan 2

¹⁵ *Ibid*, Pasal 12 ayat 1

- a. Upah minimum kota (UMK) kota batam ditahun 2017 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2443 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2017, sebesar Rp.3.241.125 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu seratus dua puluh lima rupiah) dibagi 21 (dua puluh satu) sehingga upah minimum perhari yang harus dibayarkan untuk tenaga kerja harian sebesar Rp.154.339 (seratus lima puluh empat tiga ratus tiga puluh Sembilan rupiah).
- b. Peraturan Kepmen: KEP-150/MEN/1999
 1. Pasal 2 (dua) ayat 1; setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.
 2. Pasal 2 Ayat 2; program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- c. Perpres Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan
 1. Pasal 11 ayat (1): setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran.
 2. Ayat (2): dalam hal pemberi kerja secara nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjaanya kepada BPJS Kesehatan, pekerja yang bersangkutan berhak mendaftarkan dirinya sebagai peserta jaminan kesehatan. Sesuai dengan peraturan yang dijelaskan diatas maka seharusnya pihak pengusaha mendaftarkan semua tenaga kerja sekalipun dengan status tenaga kerja harian dalam program BPJS Kesehatan, karena hak pekerja dalam mendapatkan fasilitas kesehatan ini jika tidak diberikan dapat menghambat jalannya perusahaan jika tenaga kerja harian yang dalam keadaan sakit tau tidak mampu untuk mendapatkan fasilitas kesehatan.
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak cuti karyawan pada
 1. Pasal 79 ayat (1): Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, ayat (2) huruf (b): cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Sedangkan penjanjian kerja tenaga kerja harian lepas mempunyai ketentuan waktu dalam pelaksanaannya dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan tidak lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut. Maka tenaga kerja harian memang tidak

mendapatkan hak cuti tahunan seperti halnya yang dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Pasal 79 ayat (2) buruf (b). Sesuai dengan peraturan yang telah dijelaskan maka tenaga kerja harian memang tidak mendapatkan hak cuti tahunan, karena pada ketentuan pelaksanaan penjanjian kerja tenaga kerja harian sesuai dengan kepmenaker KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 10 (sepuluh), masa kerja untuk tenaga kerja harian kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan atau tidak lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut. Maka masa kerja tidak sampai 12 (dua belas bulan) berturut-turut tidak mendapatkan hak cuti.
- e. Untuk hak THR pihak pengusaha tidak memberikan hak THR, Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 2 (dua) ayat 1; pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Ayat 2; THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Dan perjanjian kerja tenaga kerja harian merupakan bagian dari perjanjian

kerja waktu tertentu berdasarkan kepmenaker KEP.100/MEN/VI/2004. Sementara itu, permasalahan hak atas THR yang tidak dibayarkan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja harian ini dapat menimbulkan pemberian sanksi administratif terhadap pengusaha sesuai dengan aturan Permenaker No.6 Tahun 2016 Pasal 5 (lima) ayat (4); THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Pasal 11 (sebelas) ayat (1); pengusaha yang tidak membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikenai sanksi administratif, ayat (2); sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

E. Kesimpulan

Pelaksanaan upah minimum kota (UMK) kota Batam sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 2443 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kota Batam Tahun 2017 yaitu Rp.3.241.125 (tiga juta dua ratus empat puluh satu ribu seratus dua puluh lima rupiah) dibagi 21 (dua puluh satu) sehingga upah minimum perhari yang harus dibayarkan untuk tenaga kerja harian sebesar Rp.154.339 (seratus lima puluh empat ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah).

Ketetapan atas keputusan yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Kepulauan Riau merupakan hasil kesepakatan yang telah dipertimbangkan dengan kebutuhan kehidupan yang ada di Kota Batam. Penghasilan dan kebutuhan hidup warga Batam harus sesuai dan seimbang agar tidak berat sebelah dan kesejahteraan warga menjadi prioritas.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2010
Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta; Pustaka Yustisia, 2013
Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: Rajawali Press, 2016
Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014
Markus S.Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*, Jakarta: PT.Bumi Intitama Sejahtera, 2011

B. Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Perpres Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
Kepmen KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga

C. Internet

http://yupur66.blogspot.co.id/2013/05/mogok-kerja_20.html