

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH MELALUI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERKAIT DENGAN PERLINDUNGAN UPAH TERHADAP TENAGAKERJA DI KOTA SURAKARTA

Oleh :

Widi Nugrahaningsih

Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan pemerintah melalui UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta. Serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap efektif tidaknya UU No.13 Tahun 2003 terhadap pelaksanaan perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian Sosiologis atau empiris (sosio legal research) atau penelitian non doktrinal. Karena dalam penelitian ini yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian pada data primer lapangan, atau terhadap masyarakat, dalam hal ini adalah beberapa tenagakerja, pengusaha di kota Surakarta dan Dinas Tenaga Kerja Surakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi langsung dari nara sumber yang menjadi objek penelitian, dan juga melakukan pengumpulan data dari bahan hukum sekunder berupa undang-undang dan buku-buku. Dalam Teknik analisa data, penulis menggunakan teknik analisa data dengan model analisis interaktif yang didasarkan pada tiga komponen utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil bahwa Implementasi kebijakan pemerintah melalui UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pada pasal 88 sampai pasal 98, terkait dengan perlindungan upah terhadap tenagakerja di kota Surakarta tidak berjalan secara efektif. karena pada pelaksanaanya, masih banyak perusahaan di kota Surakarta, baik perusahaan besar, menengah maupun kecil yang belum menerapkan perlindungan upah sesuai dengan pasal 88 sampai pasal 98 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hasil lain yang di dapat penulis dari penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan upah bagi tenagakerja dikota Surakarta yaitu struktur hukum, substansi hukum dan kultur hukum dari pihak dinas tenaga kerja kota Surakarta, juga pengusaha dan pekerja yang ada di kota Surakarta.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan perlindungan upah terhadap tenagakerja di kota Surakarta, masih belum sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, hal ini dipengaruhi terutama dari segi penegakkan hukum serta kultur para pihak, baik dari pihak dinas tenagakerja, pengusaha maupun pekerja khususnya dikota Surakarta.

Kata kunci: perlindungan hukum, kebijakan pengupahan, ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Munculnya berbagai aturan mengenai ketenagakerjaan sampai sekarang ini, menunjukkan bahwa pemerintah memang memberikan perhatian bagi perlindungan tenaga kerja, untuk mewujudkan pembaharuan dan perubahan khususnya aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Upaya pemerintah ini bukan tanpa tujuan, karena dengan perlindungan tenagakerjanya, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi warga Negara. Dalam peraturan perundangpun memiliki tujuan memberikan perlindungan secara menyeluruh kepada pekerja. Hal ini terbukti begitu banyaknya regulasi yang memberikan pengaturan sampai pada hal yang teknis dan spesifik. Dari semuanya itu, dapat dilihat bahwa hal ini adalah sejalan dengan rumusan arah kebijakan publik di bidang ekonomi sebagaimana tertuang dalam Ketetapan MPR No. IV/MPR/1999, tentang Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1999 – 2004 yang berbunyi;

“Mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat”

Atas dasar Ketetapan MPR tersebut, jelaslah bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenagakerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Pengaturan perlindungan ketenagakerjaan mencakup peningkatan upah, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat dan itu semua adalah bagian dari hak bagi para tenagakerja Indonesia, khususnya di Kota Surakarta.

Mengenai perlindungan upah, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga telah mengaturnya, yaitu dalam Pasal 88-98. Dalam Undang-Undang tersebut, yang secara khusus terdapat dalam pasal-pasalnya, telah memberikan cakupan yang begitu jelas mengenai komponen upah, yang memang menjadi hak bagi para pekerja. Secara khusus, di Kota Surakarta juga masih banyak perusahaan yang belum menerapkan upah sesuai dengan peraturan yang ada, khususnya mengenai upah minimum dan komponen upah lainnya. Walaupun telah diakui oleh pihak Disnaker Kota Surakarta, bahwa usaha untuk menyejahterakan pekerja yang salah satunya adalah dengan meningkatkan upah, telah dilakukan oleh pihak disnaker, baik dalam tataran peraturan, pelaksanaan bahkan sampai pada pengawasan. Pada kenyataannya masih banyak pengusaha di Kota Surakarta yang masih memberikan upah dibawah upah minimum yang telah ditentukan. Perusahaan yang belum/tidak memberlakukan kebijakan pengupahan sesuai amanat perundang-undangan belum semuanya melaksanakan penangguhan upah.

Disebutkan hukum yang tertulis, hukum yang tertulis adalah berupa undang-undang dalam hal ini misalnya UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, Permenakertrans No.Per-17/MEN/VIII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, SK mengenai Penetapan upah Minimum dan peraturan tertulis lainnya. Sedangkan hukum yang berlaku dan hidup di masyarakat misalnya adalah kebiasaan masyarakat baik dari sisi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surakarta, Pengusaha, maupun pekerja dalam menyikapi dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat.

KAJIAN TEORI

Kebijakan publik berasal dari kata “kebijakan” dan “Publik”. Dalam bahasa Indonesia kata publik dipahami sebagai Negara atau umum. Hal ini dapat dilihat dalam terjemahan *Publik transportation* yang dimaknai sebagai kendaraan umum untuk Publik administration yang diterjemahkan sebagai administrasi Negara.¹ Kata publik juga diartikan sebagai kumpulan orang-orang yang menaruh perhatian, minat atau kepentingan yang sama. Tidak ada norma atau nilai yang mengikat perilaku publik sebagaimana halnya pada masyarakat karena publik itu sulit dikenali sifat-sifat kepribadiannya (identifikasi) secara jelas.²

Kebijakan publik dapat saling memperlancar jalannya hasil-hasil hukum dan kebijakan publik di lapangan. Pada dasarnya dalam penerapan hukum tergantung 4 unsur, yaitu:³

- 1) Unsur Hukum
- 2) Unsur struktural
- 3) Unsur masyarakat
- 4) Unsur budaya

Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan ketenagakerjaan adalah “segala sesuatu yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”⁴

Pengertian upah menurut UU No. 13 tahun 2003 Pasal 1 (30) yaitu “Hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/ 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 perjanjian dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah diartikan sebagai “ Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.

Sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kebijakan perlindungan upah meliputi:

- 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 karena menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya.
- f. Bentuk dan Cara Pengupahan
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal Yang Dapat Diperhitungkan dengan Upah

1 Ismail Nanawi, *Publik Plicy*. Surabaya: ITS Press, 2009 hlm. 2

2 Irfan Islamy, *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*, Rineka Cipta, 1990, Jakarta. Hlm. 23

3 Soerjono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. UI, Jakarta. 1986. Hlm. 1,2

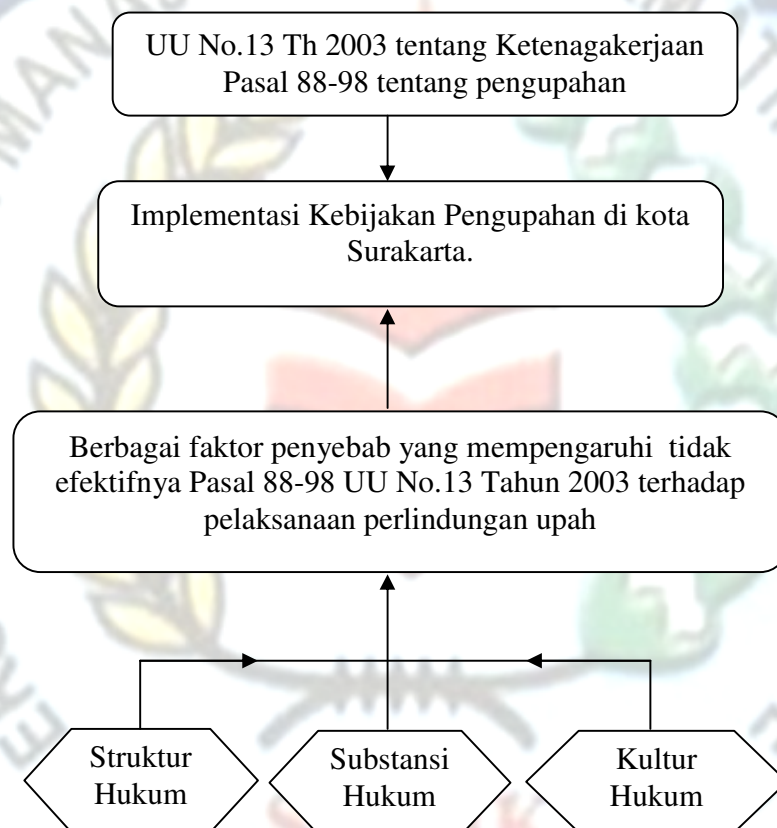
4 M.Marwan dan Jimmy P, *Op.cit.*,

- i. Struktur dan Skala Pengupahan yang proposional.
- j. Upah untuk Pembayaran Pesangon
- k. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan (PPh)

Menurut **Lawrence M. Friedman**, dalam pelaksanaan hukum pada masyarakat, dipengaruhi oleh:

1. Struktur hukum (*Legal structure*)
2. Substansi Hukum (*Legal Substance*)
3. Kultur Hukum (*Legal Culture*)

Sehubungan dengan kajian masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini dapatlah dibuat alur berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 : Alur berfikir penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Dasar hukum pengupahan terhadap tenagakerja di kota Surakarta.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 dengan tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk maksud itulah pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan tersebut berdasarkan kebutuhan

hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini Sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 17 tahun 2004, penentuan UMK mengacu pada hasil survei Kebutuhan Hidup Layak yang dilakukan dewan pengupahan Sedangkan yang menjadi dasar bagi pengupahan tenagakerja di Surakarta adalah sebagai berikut;

- a) Undang-undang
- b) Peraturan Pemerintah
- c) Peraturan Meteri Tenagakerja
- d) Keputusan Gubernur Jawa Tengah

2. Implementasi kebijakan perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta.

Disnaker telah mengupayakan pelaksanaan perlindungan upah supaya sesuai dengan amanat UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, beberapa diantaranya adalah dengan cara melakukan sosialisasi penerapan peraturan terhadap masyarakat dalam hal ini para tenagakerja dan pengusaha. Sosialisasi ini dilakukan 20 hari sebelum peraturan baru mengenai upah ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya Disnaker mengumpulkan perwakilan dari beberapa perusahaan, hal ini dilakukan supaya menghindari atau mengurangi konflik atas dampak peraturan pada saat peraturan baru mulai ditetapkan. Akan tetapi, langkah sosialisasi yang dilakukan oleh Disnaker masih belum dapat menjadikan pengusaha memberikan perlindungan upah sesuai perundangan kepada para pekerjanya.

a) Perusahaan besar di kota Surakarta

Sebagian besar perusahaan besar di kota Surakarta telah menerapkan kebijakan perlindungan upah bagi tenagakerja sesuai dengan amanat UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun masih pula da beberapa perusahaan besar yang belum melaksanakannya.

b) Perusahaan menengah di kota Surakarta

Ada beberapa perusahaan yang tergolong dalam perusahaan tingkat menengah di kota Surakarta telah menerapkan perlindungan upah bagi tenagakerja sesuai UU No.13 tahun 2003, namun masih banyak pula perusahaan menengah yang belum melaksanakannya.

c) Perusahaan kecil di kota Surakarta.

Sebagian besar perusahaan kecil di kota Surakarta tidak melaksanakan perlindungan upah kepada pekerja sesuai amanat UU No,13 Tahun 2003, hanya beberapa perusahaan kecil saja yang melaksanakannya.

Dinas tenagakerja kota Surakarta merupakan struktur hukum dalam perlindungan tenagakerja khususnya mengenai pengupahan. Disnaker melalui bagian pengupahan dan pengawasan ketenagakerjaan, lebih sering mengedepankan sistem kekeluargaan. Substansi hukum pada perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksana dibawahnya, namun kota surakatra belum memiliki aturan

daerah mengenai pengupahan. mengenai Kultur hukum , Pada perusahaan besar, dan perusahaan menengah tidak seluruhnya melaksanakan peraturan sesuai dengan perundangan yang telah ditetapkan. Sedangkan pada perusahaan kecil di kota Surakarta masih banyak pula yang melaksanakan tidak sesuai dengan perundang-undangan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta.

faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan upah di kota Surakarta;

a. Struktur Hukum

Disnaker kota Surakarta sebagai penegak hukum dalam perlindungan pengupahan, masih belum melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai penegak hukum dalam bidang pengupahan. Disnaker masih menggunakan cara diluar hukum untuk peningkatan perlindungan upah bagi tenagakerja. Diantaranya adalah dengan cara kekeluargaan, yaitu dengan pendekatan personal kepada para pengusaha maupun pekerja untuk menyelesaikan konflik mengenai pengupahan.

b. Struktur Hukum

Di kota Surakarta belum memiliki perturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta, sehingga dari beberapa kebijakan pengupahan, pemerintah Surakarta melalui disnaker menggunakan peraturan-peraturan yang dibuat pula dari pemerintah pusat, diantaranya peraturan menteri tenagakerja, peraturan pemerintah, dan lain sebagainya.

c. Kultur Hukum

- Dinas tenaga kerja tidak memberikan sanksi kepada perusahaan kecil yang memberikan perlindungan upah dibawah dari ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah. Hanya tindakan peringatan dan kekeluargaan saja yang dilakukan,
- Pengusaha pengusaha pada perusahaan kecil masih banyak yang menerapkan perlindungan upah dibawah dari peraturan yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan pengusaha pada perusahaan kecil memberikan perhitungan pengupahan secara sepihak dari pengusaha dengan melihat kinerja pekerja dan kemampuan pengusaha.
- Banyak sekali pekerja di kota Surakarta yang menerima beberapapun besaran upahnya walaupun tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah, tanpa menuntut lebih.

PEMBAHASAN

1. Implementasi perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Struktur Hukum

Disnaker hanya memberikan peringatan tertulis sebanyak tiga kali kepada pengusaha yang bersangkutan supaya standar upah dapat sesuai dengan UU No.13 tahun 2003. Sosialisasi hanya kepada perusahaan yang telah tercatat di Disnaker.

b. Substansi Hukum

Dalam Pasal 88-98 secara khusus mengatur seluruh aspek perlindungan upah. sanksi administrative dalam pasal tersebut dianggap sangatlah besar bagi para pengusaha tingkat kecil dan menengah.

c. Kultur Hukum

Dalam masyarakat Surakarta, kebiasaan standar upah yang diberikan kepada pekerja diterima tanpa ada tuntutan yang lebih tinggi, oleh karena upah tersebut memang telah menjadi standar besarnya upah bagi pekerja di perusahaan kecil lainnya yang ada di kota Surakarta.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan upah di kota Surakarta

a. Struktur hukum

Penegak hukum dalam hal ini dinas tenaga kerja kota surakarta mempengaruhi keefektifan hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah telah menetapkan UU No.13 Tahun 2003 sebagai aturan yang wajib untuk ditaati oleh semua pihak, namun berjalannya suatu peraturan selain tergantung pada masyarakatnya, bergantung pula pada para penegak hukumnya. Dalam penelitian ini, keefektifan perlindungan upah dari pemerintah melalui Disnaker bagi para tenaga kerja masih sulit di capai secara mutlak. Disnaker sebagai penegak hukum, mengenai upah para tenaga kerja masih kurang optimal. Disnaker menjembatani jalannya perlindungan upah yang diberikan dari pengusaha kepada pekerja, namun sejauh ini bagian pengupahan Disnaker kota Surakarta belum memiliki tindakan konkrit yang tegas bagi para pengusaha dan pekerja. Usaha pemerintah melalui bagian pengupahan Disnaker kota Surakarta yaitu dengan cara penyelesaian konflik secara kekeluargaan. Dengan cara kekeluargaan tersebut, ternyata tidak mempengaruhi para pengusaha untuk melaksanakan perlindungan upah sesuai undang-undang. pemerintah tidak dapat melakukan daya paksa kepada para pengusaha maupun pekerja oleh karena ketidak mampuan pengusaha terutama pengusaha dalam tingkat kecil dan menengah terhadap sanksi administrative yang ada dalam pasal 183-190 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Subatansi hukum

Substansi hukum mempengaruhi efektif tidaknya suatu peraturan terhadap keadaan masyarakat yang sesungguhnya. Substansi hukum dalam penelitian ini adalah UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaa yang menjadi dasar dari dibuatnya peraturan lain dibawahnya termasuk peraturan perusahaan pada beberapa perusahaan di kota Surakarta terhadap fakta yang ada dalam masyarakat. Dalam UU No.13 Tahun 2003, tidak terdapat sanksi khusus yang

menyangkut mengenai berbagai jenis perlindungan upah yang seharusnya dipenuhi bagi pekerja. Pada pasal 88-89, tidak terdapat penjelasan yang lebih khusus bagi pelaksanaan teknisnya, yang selanjutnya apabila terjadi pelanggaran terhadap kebijakan tersebut, tidak terdapat sanksi yang jelas dan tegas. Hal ini menimbulkan dampak perusahaan untuk memiliki peraturan tersendiri bagi tenagakerjanya yang selanjutnya peraturan tersebut terkadang tidak sesuai dengan amanat UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Faktor dalam undang-undang yang tidak memiliki sanksi khusus inilah yang menjadikan pengusaha tidak memberikan upah setara upah minimum kepada pekerjaanya.

c. Faktor Budaya

- Dinas Tenaga kerja kota Surakarta

Dilihat dari sisi Disnaker, faktor yang menjadikan kurang dilaksanakannya UU No.13 Tahun 2003 pada perusahaan kecil karena dari pihak Disnaker memiliki kebiasaan yang lebih mengutamakan kepentingan kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) supaya tidak saling dirugikan satu sama lain. Seperti misalnya, Disnaker mendapatkan laporan adanya perusahaan yang memberikan upah tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, Disnaker melakukan tindak lanjut berupa teguran secara tertulis pada perusahaan yang bersangkutan sebanyak tiga kali, apabila teguran tersebut tidak diindahkan, maka selanjutnya Disnaker melakukan tindakan kekeluargaan terlebih dahulu sebelum ke ranah pengadilan. Di konfirmasi mengenai adanya perusahaan kecil yang tidak melaksanakan perlindungan sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003, Disnaker menanggapi bahwa, hal tersebut biasa terjadi di perusahaan kecil di kota Surakarta. Sepanjang pemberian perlindungan upah tersebut tidak menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja, pihak Disnaker tidak akan melakukan tindakan apapun terhadap pengusaha pada perusahaan yang bersangkutan, asalkan perlindungan upah yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut masih dalam taraf kewajaran (yaitu tidak terlalu minim terhadap yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dengan kebutuhan pekerja) dan pekerja dapat menerima upahnya tanpa ada konflik dalam perusahaan. Tidak hanya pada perusahaan kecil hal serupa mengenai pemberian upah minimum yang tidak sesuai dengan umk Surakarta juga terjadi pada PT. Sehati Dian Makaroni, perusahaan ini bukanlah perusahaan kecil, namun memberikan upah di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Bahkan para pekerja pernah melakukan protes terhadap perolehan upah yang diterimanya, namun kemudian bagian pengawasan disnaker melakukan tindakan kekeluargaan yang selanjutnya pekerja dapat menerima upah, karena ternyata ditemukan fakta bahwa perusahaan yang bersangkutan tidak mampu membayar sesuai dengan standar UMK Surakarta, Hal ini menjadi kebiasaan yang dilakukan Disnaker bagian pengupahan, oleh karena adanya ketakutan dari pihak Disnaker, karena apabila suatu perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan memberikan upah sesuai peraturan, maka banyak perusahaan di kota surakarta yang tidak sanggup memenuhinya kemudian berdampak pada penutupan perusahaan atau pengurangan tenagakerja yang kemudian menimbulkan banyak pengangguran di kota Surakarta.

- Pengusaha

Pengusaha khususnya pengusaha di perusahaan kecil di kota Surakarta, masih banyak yang memiliki kebiasaan memberikan perlindungan upah sesuai dengan perhitungan dan penilaian pengusaha menurut kemampuan dari perusahaannya. Selain itu juga pengusaha memiliki kebiasaan memberikan perlindungan upah sesuai dengan standar kebiasaan perusahaan-perusahaan kecil yang ada di lingkungan sekitar, hal ini terjadi pada banyak perusahaan yang kemudian menjadi suatu kultur dalam pemberian perlindungan upah, walaupun perlindungan upah tersebut tidak sesuai dengan pasal 88-98 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- Pekerja

Banyak pekerja terutama pekerja pada perusahaan kecil sering kali tidak mengerti akan hak-haknya mengenai pengupahan. pekerja di perusahaan kecil banyak yang menilai bahwa upah yang diterimanya merupakan upah yang memang telah sewajarnya diberikan, karena masih banyak pula pekerja di perusahaan kecil mendapatkan perlindungan upah yang hampir sama, walaupun tidak sesuai Undang-undang. selain itu, pekerja pada perusahaan yang tidak memenuhi standar perlindungan upah tidak menuntut terlalu banyak upah yang diberikan karena banyak pekerja yang merasa bahwa sepanjang masih dapat menghidupi keluarganya dengan upah yang diterimanya tersebut, pekerja tidak menuntut upah supaya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

1. Dengan melihat implementasi pelaksanaan perlindungan upah di kota Surakarta tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Undang-undang no.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya Pasal 88-98 sampai saat ini tidak dapat memberikan perlindungan upah bagi tenagakerja di kota Surakarta khususnya tenagakerja di sector usaha kecil dan menengah.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi sesuai tidaknya UU No.13 Tahun 2003 terhadap pelaksanaan perlindungan upah di kota Surakarta;

a. Struktur Hukum

Disnaker memilih untuk tidak mengharuskan secara mutlak kepada pengusaha supaya memberikan perlindungan upah sesuai dengan pasal 88-98 UU No.13 tahun 2003.

b. Substansi Hukum

Substansi dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai perlindungan upah hanya memberikan sanksi pada tidak terlaksananya ketentuan dalam pasal 90 dan pasal 93, bahkan sanksi tersebut berupa denda yang apabila benar-benar diterapkan dapat sangat merugikan pengusaha sector kecil dan menengah.

c. Kultur Hukum

Dari sisi Disnaker, telah banyak Perusahaan besar di kota Surakarta telah melaksanakan perlindungan upah sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003, karena telah mendapat sosialisasi dari Disnaker dan kemampuan perusahaan telah dapat memberikan perlindungan upah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sedangkan dari sisi Pengusaha, memiliki kebiasaan memberikan upah sesuai standar upah yang biasanya terjadi pada lingkungan sekitar dan melihat dari tingkat pendidikan serta tingkat tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya, selain hal tersebut, pengusaha juga melihat kinerja para pekerjanya dan kemampuan perusahaan sesuai dengan penilaian dari pengusaha semata, untuk memberikan perlindungan upah. Mengenai tidak terlaksananya upah minimum dan hak-hak mengenai tunjangan kepada pekerja seperti misalnya hak upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, juga hak atas upah tidak masuk kerja karena menjalankan hak waktu istirahat kerja dalam hal ini adalah cuti, dikarenakan banyak pengusaha beranggapan bahwa untuk kegiatan tersebut pekerja tidak menjalankan kerjanya maka tidak pekerja yang bersangkutan tidak pula mendapatkan upah.

Dari sisi pekerja, pekerja telah terbiasa dengan keadaan perlindungan upah yang saat ini telah mereka terima, mereka terbiasa dengan keadaan tersebut tanpa ada tuntutan yang lebih karena para pekerja tersebut menganggap upah yang mereka terima tersebut masih dapat di gunakan untuk kebutuhan hidupnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdul Rachman Budiono.1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Abdul Solichin Wahab. 1991. *Analisa Kebijakan; Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Bumi aksara.
- Achmad Ali. 2001. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, Jakarta: PT.Warip Watampone.

Andre Ataujan. 2009. *Membangun hukum, membela keadilan. Filsafat hukum*, Yogyakarta: Kanisius.

Ashofa Burhan. 2001. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.

Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Bambang Sunggono. 1994. *Hukum dan Kebijakan Publik*, Jakarta: Sinar Grafika.

Black, James A, Dean J Champion, *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Bandung: Refika Aditama.

Bruggink.JJ.H. 1996. *Refleksi tentang Hukum*, diterjemah Aris sidarta, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Burhanudin A.Tayibnapis. 1986. *Administrasi Kepegawaian; suatu tinjauan analitik*, Jakarta : Pradnya Paramita.

Dadang solihin,MA dan Dedy Supriady. 2002.*Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Darwan Prinst. 1999. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

Deddy Mulyana. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif “Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu social Lainnya”* , Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Djoko Triyanto. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung: Mandar Maju.

Djumadi. 1995. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Dye, Thomas R. 1978. *understanding public policy*, prentie Hall, Inc. Englewood Cliffs.

Friedman .2001. *American Law An Intodustion Second Edition*, Penerjemah Wahyu Basuki, Tatanusa, Jakarta.

FX Djumialdji.2005. *Perjanjian Kerja, Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Eko sulistyotundjung w sutirto, dkk. 2003.*Otonomi daerah versus pemberdayaan masyarakat sipil*, Jawa Tengah: Mitra Parlemen.

Esmi Warasih. 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Semarang: PT.Swandaru Utama.

Halili Toha & HArI Pramono.1991. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta:Rineka Cipta.

- Hartini Sri. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni Lalu. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Irfan Islamy. 1990. *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2000. *Prinsip-prinsip perumusan Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Bumi aksara.
- Imam Soepomo. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djembatan.
- Ismail Nanawi. 2009. *Publik Plicy*, Surabaya: ITS Press.
- Kasidin Koko. 1991. *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: CV.Mandar Maju.
- Khakim Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni.2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Lawrence M. Friedman. 2001. *American Law an Introduction (hukum Amerika sebuah pengantar)*, penerjemah wishnu basuki, second edition, Jakarta: PT.Tatanusa.
- Lexy. J.Moeloeng. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, Matthew B, & Huberman, A.Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Penterjemah Tjejep Rohendi Rohidi, Jakarta: UI Press.
- Moh. Mahfud MD. 1999. *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Yogyakarta: Gama Media.
- M.Marwan dan Jimmy P. 2009 .“*Kamus Hukum dictionary of law complete edition*”, Surabaya: Reality publisher.
- Pramudya. 2007. *Hukum itu Kepentingan*, Salatiga: Sanggar Mitra Sabda.
- Prinst Darwan. 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Putra Fadillah. 2001.*Paradigma kritis dalam study kebijakan publik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Riant D.Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik: formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, Jakarta: Elek Media Komputindo.

Satjipto Raharjo. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: sinar grafika.

_____. 1978. *Permasalahan Hukum Di Indonesia*, Bandung: Alumni.

Sendjun H Manulang.2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta

Setiono. 2005. *Pemahaman Terhadap Metodologi penelitian*, Surakarta:Pasca sarjana Universitas Sebelas Maret.

Shamod, Yunus. 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: PT.Bima Sumber Daya Manusia.

Soetandyo wignjosoebroto. 1992. *konsep hukum, tipe kajian Metode Penelitian*, Surakarta. UNS

Soerjono soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.

_____. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UIPress

Surya Tjandra, Yasmine MS Soraya dan Jamaludin. 2007. *Advokasi Pengupahan Didaerah (strategi serikat buruh diera Otonomi Daerah)*, Jakarta: Trade Union Rights Centre.

Suryabrata dan sumadi .1992. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sutopo HB. 1992. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama,

Widodo Hartono. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta:CV.Rajawali

Widjaja,HAW. 2007.*Penyelenggaraan Otonomi Daerah di Indonesia*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

YLBHI, PSHK. 2009. “*Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*”, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Com.Labor Law & Pol’y Journal, Vol.30, 2009,hlm.779

Forum for social economics,No.4 Vol.25,2011,hlm.37-43

international journal of law, crime and justice, No.1,vol.37,2009. Hlm.60.

Jurnal Legislasi Indonesia. No.2 Vol.7,2010.hlm.18

Jurnal of labor research, No.2. Vol.23,2010,hlm.303-317

Jurnal of labor research No.4 Vol.29, 2011 hlm.303-317

Justitia et Pax, jurnal ilmu hukum fakultas hukum universitas atmajaya Yogyakarta, No.2
Vol.28,2009,hlm.23

Organization,Administration,and labor productivity.No.21, 2010.hlm.23-32

Padmo Wahjono. 1994. *Menyelisik Proses Terbentuknya Perundang-undangan*, Forum
Keadilan No.29/ April 1991.

<http://jurnal.unhalu.ac.id/download/satria/IMPLEMENTASI%20UNDANG-UNDANG%20PEMERINTAH%20DAERAH%20SERTA%20PRINSIP-PRINSIP.pdf>, [10 Agustus 2011, 09.0]

<http://raja1987.blogspot.com/2009/12/pelaksanaan-otonomi-daerah.html> [10 Agustus 2011, 10.00]

<http://paulusmtanke.wordpress.com/2009/03/18/otonomi-daerah-landasan-hukum-asas-dan-pemda/>, [10 agustus 2011, 10.00]

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: PER-17/MEN/VIII/2005 Tentang
Komponen Pelaksanaan tahapan Pencapaian Kebutuhan hidup Layak.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999

Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi (menakertrans) No. Kep.
102/MEN/VI/2004.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-49/MEN/2004 tentang struktur dan skala
pengupahan.

Keputusan gubernur jawa tengah No. 561.4/69/2010 tanggal 18 November 2010 tentang
upah minimum pada 35 kabupaten/kota diprovinsi jawa tengah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi No:KEP-51/MEN/IV/2004 tentang
istirahat panjang pada perusahaan tertentu.