

Mekanisme Pemberian Upah Dalam Lingkup Pemasarakatan

Dicky Ilham Zannara^{1*}, Ali Muhammad², Cahyoko Edi Tando³

Bimbingan Kemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email : dickypace41@gmail.com

Abstrak

Dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang tentu berhak untuk mendapatkan bayaran atau upah. Tujuannya adalah agar dapat memotivasi karyawan atau pekerja untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Kemudian, di dalam jurnal ini akan dibahas mengenai premi, yaitu nilai tambahan dari upah atau nilai yang dibagikan kepada karyawan. Pemberian premi ini didasarkan pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Premi terbagi menjadi dua, yaitu premi tetap dan premi tidak tetap. Dengan adanya premi mereka akan berlomba – lomba untuk menjadi yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya. Premi adalah suatu hak dari seseorang tanpa terkecuali atas pekerjaan yang dia lakukan, begitu pula seorang narapidana yang bekerja di lembaga pemsarakatan. Berdasarkan peraturan yang ada yaitu pada Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1995 bahwa setiap narapidana berhak untuk mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Namun, masih belum adanya peraturan secara sah mengenai pembagian premi terhadap narapidana tersebut sehingga mekanismenya menjadi kurang jelas. Untuk itu, perlu adanya penetapan mekanisme yang jelas mengenai pembagian premi ini. Narapidana juga memiliki hak atas pekerjaan yang ia lakukan. Biasanya mereka membersihkan lingkungan sekitar, melayani pegawai, memproduksi suatu barang, dan sebagainya. Hal seperti ini, perlu adanya apresiasi agar mereka dapat terus berkarya dan dapat memajukan lembaga pemsarakatan tersebut. Ada banyak manfaat dari premi yang diberikan kepada narapidana, salah satunya adalah untuk membantu narapidana saat nanti ia telah menyelesaikan masa hukumannya, misalkan saja untuk membuka suatu usaha sebagai mata pencahariannya.

Kata Kunci : *Premi, Narapidana, Lembaga Pemsarakatan, Hak Narapidana*

Abstract

In doing a job a person is certainly entitled to get paid or wages. The goal is to motivate employees or workers to be able to work better. Then in this journal will be discussed about the premium, which is the additional value of wages or the value given to employees. This premium is based on the quality and quantity of the employee's work. Premiums are divided into two, namely fixed premiums and variable premiums. With the premium they will compete to be the best in doing their job. Premiums are a right of a person without exception for the work he does, as well as a prisoner who works in a correctional institution. Based on the existing regulations, namely in Law No. 12 of 1995 that every prisoner has the right to get wages for the work he has done. However, there is still no legal regulation regarding the distribution of premiums to these prisoners, so the mechanism is less clear. For this reason, it is necessary to establish a clear mechanism regarding the distribution of these premiums. Prisoners also have the right to the work they do. Usually they clean the environment, serve employees, produce an item, and so on. Things like this, need appreciation so that they can continue to work and can advance the penitentiary. There are many benefits of premiums given to inmates, one of which is to help the inmate when he has finished his sentence, for example, to open a business as a livelihood.

Keywords : *Premiums, Prisoners, Correctional Institutions, Prisoners' Rights*

PENDAHULUAN

Sistem pemasyarakatan adalah suatu sistem yang memiliki arah dan batas tentang tata cara pembinaan pada warga binaan pemasyarakatan agar mereka menyadari kesalahannya, sehingga diharapkan mereka dapat memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahannya lagi. Selain itu, tujuan dari sistem pemasyarakatan ini adalah untuk proses reintegrasi sosial, yaitu membantu narapidana untuk kembali diterima di masyarakat dan dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakatnya. Sebagai seorang manusia, narapidana juga tetap memiliki hak yang harus dipenuhi, sebagai contohnya adanya pemberian remisi dan pembebanan bersyarat bagi narapidana yang berkelakuan baik selama menjalani masa tahanannya. Kemudian, di dalam jurnal ini akan dibahas lebih lanjut mengenai mekanisme pemberian upah dan premi atas pekerjaan mereka. Pemberian premi dan upah kepada narapidana berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Nomor : M.01 – PP. 02. 01 Tahun 1990 tentang dana penunjang pembinaan narapidana, menyatakan bahwa 50 % dari hasil penjualan merupakan upah atau premi yang akan diberikan kepada narapidana dan orang yang bekerja, sebanyak 15 % untuk PNBK, dan 35 % disetorkan untuk menambah modal produksi. Dengan adanya peraturan seperti ini, pembagian premi terhadap narapidana menjadi jelas dan modal usaha pun juga tetap ada sehingga usaha penjualan tetap dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya peraturan seperti ini, narapidana juga dapat memberikan perannya dalam pembangunan nasional. Selain itu, narapidana dapat belajar mandiri, karena dengan adanya premi mereka dapat belajar untuk menabung dan nantinya dapat digunakan untuk membeli sesuatu yang mereka butuhkan. Pemberian kegiatan yang bernilai ekonomis kepada narapidana memang menghasilkan banyak nilai positif, mulai untuk mengasah keterampilan hingga dapat mendapatkan penghasilan. Pemberian premi ini berlangsung secara transparan dan terencana. Transparan dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman atau kecurigaan antar pihak, dengan adanya transparansi akan meminimalkan terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak – pihak yang terlibat. Terencana dilakukan agar program dapat berjalan sesuai dengan target yang mana harus menguntungkan kedua belah pihak.

METODE

Penelitian dilakukan dengan cara studi pustaka dengan mengambil dari berbagai literatur terutamanya berasal dari makalah atau jurnal. Selain itu penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengamatan atau observasi pada suatu fenomena.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah sistem upah di Indonesia

- Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) diberlakukan pada tahun 1969 – 1995. Kebijakan upah minimum muncul setelah adanya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional yang disarankan pada Keppres No. 85 Tahun 1969. Adanya upah minimum juga merupakan hasil kesepakatan antara tripartit dan para ahli gizi. KFM ini terdiri dari 48 komponen yang terdiri dari makanan dan minuman, bahan bakar, penyeduk, alat rumah, pakaian, dan komponen lainnya. Kebijakan upah minimum secara resmi diberlakukan saat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No Per-05/Men/1989 tentang upah minimum.
- Kebutuhan Hidup minimum (KHM) ini diberlakukan sejak 1996 – 2005. Konsep ini mulai diterapkan sejak adanya Permenaker No. 81 Tahun 1995 dan ditetapkan beberapa komponen, antara lain sebagai berikut : makanan, minuman, sandang, perumahan, fasilitas, dan aneka kebutuhan lainnya. Munculnya Permenaker No. 3 1997 menetapkan tentang adanya upah minimum regional dan dibagi menjadi dua tingkat, yaitu UMR tingkat I dan UMR tingkat II. Selanjutnya muncul Kemenakertrans No. 26/Men/2000 tentang perubahan pada Permenaker No. 1 1999 dan tingkat I berubah menjadi upah minimum provinsi, serta tingkat II berubah menjadi upah minimum kabupaten/kota.
- Upah minimum yang berlaku pada tahun 2006 hingga sekarang. Muncul konsep baru yaitu tercantum dalam Permenaker No 17/Men/2005 tentang komponen dan penetapan kehidupan yang layak. Terdapat 46 komponen kehidupan layak, yaitu makanan dan minuman, sandang, perusahaan, perumahan, Pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, serta tabungan.

Landasan hukum pemberian upah dan premi pada narapidana

Dalam pemberian upah atau premi untuk memenuhi hak – hak narapidana terutama yang telah berkontribusi dalam kegiatan kerja, terdapat beberapa dasar hukum yang melandasinya, yaitu sebagai berikut ini :

- Undang – Undang Dasar 1945 tepatnya pada Pasal 27 Ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak sebagai manusia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa setiap Warga Binaan Pemasyarakatan berhak untuk mendapatkan upah atau premi.
- Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia

Faktor pendukung pemberian upah

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan, faktor yang mendukung pelaksanaan pemberian upah atau premi kepada narapidana :

- Keaktifan Warga Binaan Pemasyarakatan dalam mengikuti bimbingan yang dilaksanakan;
- Ketersediaan Sumber Daya Manusia sebagai Pelath atau pengajar dalam bimbingan kerja;
- Masyarakat memiliki peran serta untuk membeli barang atau hasil produksi dari bimbingan kerja atau pelatihan.

Implementasi Pemberian Upah dan Premi di Dalam Rumah Tahanan Negara dan Lembaga Pemasyarakatan

Melalui peraturan yang sudah ada bahwa salah satu hak dari narapidana adalah mendapatkan upah atau premi atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan, untuk itu ada berbagai macam mekanisme dalam pemberian premi kepada narapidana di suatu lembaga pemasyarakatan. Mekanisme yang ditetapkan tersebut tentunya telah mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi dari mekanisme tersebut, terlebih di masa Pandemi seperti saat ini, tentunya prosesnya akan lebih mudah karena untuk menghindari adanya kerumunan. Berikut ini adalah beberapa cara atau mekanisme dalam pemberian premi pada narapidana.

1. Pemberian premi di Rutan Kelas II B Tanah Grogot

Nominal premi yang diberikan bervariasi, tergantung pada periode dan masa kerjanya. Untuk nominalnya berkisar antara Rp 153 ribu hingga yang paling tinggi sebesar Rp 9 juta. Sejauh ini ada sebanyak 9 warga binaan pemasyarakatan yang telah menerima premi atau upah tersebut, dua diantaranya telah bebas dari masa hukumannya. Premi ini bisa diambil secara langsung oleh WBP atau bisa juga diwakilkan, misalnya oleh anggota keluarganya atau orang yang dia percaya. Premi ini dibayarkan setiap bulan atau bisa juga saat nanti dia bebas. Premi ini diharapkan dapat membantu WBP sebagai modal usaha setelah nantinya ia bebas. Selain itu, ini juga sebagai wujud penghargaan pihak rutan terhadap WBP yang telah dapat berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Rutan Kelas II B Tanah Grogot ini juga bekerja sama dengan PT Kideco Jaya Agung yang bergerak dalam bidang meubeler, perikanan, tata boga, dan pertanian. Dari kerja sama, PNBPN Rutan II B sebesar Rp 18 juta pada tahun 2021. Kemudian premi yang diberikan pada tahun 2021 sebesar Rp 60 juta.

2. Pemberian Premi di Lapas Pemuda Kelas II A Madiun

Lapas ini juga memberikan premi kepada narapidana yang diberikan oleh Kasi Giatja per bulan kepada warga binaan pemasyarakatan yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan yang bernilai ekonomis. Seperti halnya di Rutan Kelas II B Tanah Grogot, tujuan dari pemberian premi ini adalah sebagai bentuk penghargaan terhadap warga binaan. Untuk besaran pembagian premi telah disesuaikan oleh Keputusan Menteri Kehakiman Nomor : M.01 – PP. 02.01 Tahun 1990 tentang Dana Penunjang Pembinaan Narapidana dan Insentif Karya Narapidana

3. Pemberian Premi di Lapas Kelas III Banda Naira

Mekanisme pemberian premi di lapas ini sedikit berbeda dengan sebelumnya, karena di lapas ini premi dibayarkan dalam bentuk tabungan. Tujuannya adalah agar terciptanya transparansi dan nantinya uang yang ada di dalam tabungan ini dapat digunakan oleh narapidana setelah ia bebas, misalkan untuk membuka suatu usaha. Lapas Kelas III Banda Naira telah bekerja sama dengan

kantor BRI cabang Banda sehingga masing – masing warga binaan pemasyarakatan dibuatkan buku tabungan untuk nantinya digunakan untuk menyimpan uang premi dari hasil kerja mereka. Pemberian premi di lapas ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 32 Tahun 1999 yang mengatur tentang syarat dan tata cara pelaksanaan hak WBP yang mana tertera pada bagian ketujuh Pasal 29 yaitu tentang upah dan premi.

4. Pemberian Premi di Lapas Kelas II A Ambon

Di dalam Lembaga Pemasyarakatan ini terdapat 11 warga binaan yang menerima premi atau upah dari hasil kerjanya selama berada di Lapas. Jenis pekerjaan yang dilakukan adalah di bidang jasa, yaitu cuci mobil dan barber shop. Kemudian di bidang manufaktur, yaitu percetakan batako. Upah atau premi yang diberikan nantinya akan dimasukkan ke dalam tabungan mereka. Uang tersebut dapat diambil ketika mereka sudah bebas. Tujuannya adalah agar uang tersebut dapat digunakan sebagai modal usaha mereka saat sudah bebas. Adanya pekerjaan yang dilakukan oleh narapidana ini merupakan suatu bentuk pembinaan kemandirian. Tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga diharapkan suatu saat nanti warga binaan dapat berwirausaha dengan modal dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan begitu, akan menciptakan lapangan kerja baru dan dapat berperan bagi pembangunan bangsa. Dalam memberikan upah atau premi, Lapas Kelas IIA Ambon menggunakan PP RI Nomor 32 Tahun 1999 Pasal 29 tentang syarat dan tata cara pelaksanaan hak WBP.

SIMPULAN

Dalam jurnal ini dibahas mengenai berbagai macam mekanisme dari penyerahan upah atau premi kepada warga binaan. Untuk mekanisme penyerahannya dapat dilakukan setiap bulan atau diberikan saat ia sudah bebas. Untuk metodenya dapat melalui M – Banking, berupa buku tabungan, atau diserahkan secara langsung.

Di dalam Lembaga Pemasyarakatan, pembinaan kemandirian yang dilakukan tidak hanya sebatas berbagai macam pekerjaan yang bernilai ekonomis dan dapat dilakukan oleh para warga binaan, tetapi pekerjaan yang diberikan juga sudah disesuaikan dengan minat dan bakat dari WBP tersebut. Selain itu, WBP juga dapat mengasah keterampilan yang dimilikinya.

Pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja petugas pemasyarakatan.

Remunerasi adalah upah atau bayaran yang diberikan kepada pekerja atas hasil kerjanya. Remunerasi dapat berupa uang ataupun barang dan bentuk hadiah lainnya sebagai benefit karena telah berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian remunerasi akan berdampak positif pada semangat kerja pegawai. Adanya remunerasi dan upah yang sesuai akan membangkitkan tanggung jawab dari petugas pemasyarakatan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Selain itu, meningkatnya kinerja menyebabkan kenaikan produktivitas dan menyebabkan Lembaga pemasyarakatan semakin cepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, pemberian remunerasi juga harus diimbangi dengan pembagian tugas yang jelas agar jobdesk masing – masing pegawai jelas dan memudahkan untuk pengawasan serta pembagian remunerasi.

DAFTAR PUSTAKA

Journal Article

- Akbar, S. Soewondo, S., & Azisa, N. (2019). Pemenuhan Hak Narapidana Memperoleh Pelatihan Kerja dan Upah atas Pekerjaan yang Layak. *Al - Azhar Islamic Law Review*, 90 - 98.
- Direktorat Jendral Pemasyarakatan. (2019, June 26). *Jateng Kemenkumham Government*. Diambil kembali dari Jateng Kemenkumham Government Web Site: <https://www.jateng.kemkumham.go.id>
- Editor SPN. (2020, Juni 30). *Sejarah Upah Minimum dan KHL di Indonesia*. Diambil kembali dari spn.or.id: <https://spn.or.id/sejarah-upah-minimum-dan-khl-di-indonesia/>
- Ibrahim, S. (2022, January 27). *Tribun Kaltim Corporation*. Diambil kembali dari Tribun Kaltim Corporation Web Site: <https://www.google.com/amp/s/kaltim.tibunnews.com>
- KABAR LAPAS. (2021, December 24). *Direktorat Jendral Pemasyarakatan*. Diambil kembali dari Direktorat Jendral Pemasyarakatan Web Site: <http://www.ditjenpas.go.id>

- Ruktipriangga, L., Nugraha Ardana Putra, I. N., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Dompus. *SCIENTIFIC JOURNAL REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 401 - 413.
- Saharuddin, & Ghufon Az, M. (2022). Pemenuhan Hak Bagi Narapidana Berupa Upah Kerja Pada Lembaga Pemasarakatan Di Indonesia. *Bhirawa Law Journal*, 1 - 11.
- Saniatini, L., & Surata, I. N. (2018). Pelaksanaan Pembinaan Keterampilan Kerja Narapidana Berdasarkan Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1995 di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Singaraja. *Kertha Widya Jurnal Hukum*, 1 - 16.
- Undang - Undang No. 12 Tahun 1995
- Undang - Undang No. 22 Tahun 2022