

---

# MODEL KEBIJAKAN PEMERINTAH INDONESIA DALAM SISTEM PENGUPAHAN

Ujang Charda S.

Fakultas Hukum Universitas Subang

E-mail: [ujangch@gmail.com](mailto:ujangch@gmail.com)

---

## *Abstract*

*Indonesian government policy in the wage system not only pay attention to technical and economic aspects, but also pay attention to the legal aspects in order to encourage economic growth and expansion of employment opportunities and improving the welfare of workers and their families in the implementation of increasingly complex working relationship. To improve the welfare and productivity of workers as well as the progress of the business world, the model of wage policy Indonesian government poured into the Government Regulation Number 78 of 2015 which essentially set the remuneration thorough in ensuring survival to workers in accordance with the development and capabilities of the business world in the provisions it contains settings decent income, wage policy, wage protection, minimum wages, and the imposition of penalties directed at wage system as a whole.*

**Keywords:** *legal policy; worker protection; and wage.*

---

## **Abstrak**

Model kebijakan pemerintah Indonesia dalam sistem pengupahan bukan hanya memperhatikan aspek teknis dan ekonomis, tetapi juga memperhatikan aspek hukum dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dalam pelaksanaan hubungan kerja yang semakin kompleks. Untuk peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pekerja serta kemajuan dunia usaha, maka model kebijakan pengupahan pemerintah Indonesia dituangkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang pada hakikatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh dalam menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha yang di dalamnya ketentuan tersebut berisi pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda yang diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh.

**Kata Kunci:** **Kebijakan Hukum, Perlindungan Pekerja, dan Upah.**

---

## A. PENDAHULUAN

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa.<sup>1</sup> Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.<sup>2</sup>

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Sementara itu, dilihat dari aspek ekonomis, bahwa pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun secara mikro yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan yang di tingkat perusahaan kemudian

diterjemahkan bagaimana sistem penggajian dalam suatu perusahaan dirancang, sehingga kebijakan kenaikan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja dan tidak terlalu membebani *cashflow* perusahaan.<sup>3</sup> Kemudian dilihat dari aspek hukum, bidang pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan, dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah. Secara hukum kesemua ini harus dipahami dasar dan falsafahnya, kemudian dipadukan dengan aspek lain, yaitu aspek teknis dan aspek ekonomis.<sup>4</sup>

Berbicara mengenai pengupahan, dilihat dari aspek hukum penelaahannya tertuju pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak<sup>5</sup> bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 merupakan hukum dasar dalam pengupahan. Dengan demikian, upah yang harus diterima oleh pekerja atau para tenaga kerja atas jasanya harus berupa upah yang wajar.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 1.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm. 2.

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Penghidupan yang layak di sini dapat diartikan, bahwa jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

---

Upah wajar yang dimaksud adalah upah yang tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang mengatur masalah pengupahan, karena berbicara mengenai pengupahan merupakan hal yang esensial bagi pekerja dan upah merupakan sarana untuk mensejahterakan pekerja dan keluarganya. Oleh sebab itu, upah yang diberikan kepada pekerja harus mencerminkan rasa keadilan<sup>6</sup> dan memenuhi standar upah yang digariskan oleh pemerintah atau tidak boleh kurang dari standar upah minimum regional.

Berdasarkan uraian di atas, tampak jelas bahwa para pihak harus benar-benar memahami ketigas aspek tersebut secara komprehensif dan ketika salah satu pihak berpegang hanya pada satu aspek apalagi "main pokoknya", akhirnya sulit ditemukan keputusan yang bijak. Jika demikian, konflik tidak dapat dihindari dan sangat keliru jika ada pihak berpendapat, bahwa bidang ketenagakerjaan hanya masalah normatif (undang-undang), karenanya fakta dimensi ketenagakerjaan sangat kompleks, seperti masalah pengupahan ini terutama dikaitkan dengan pelaksanaan hubungan kerja.

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja, jika berbagai pihak yang terkait

melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya yang secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja. Di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi, dan sementara itu pemerintah melihat upah adalah untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja, dan meningkatkan daya beli masyarakat.<sup>7</sup>

Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja dan pengusaha. Hal ini salah satunya dimaksudkan agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik, dan sosial yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu, kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

---

<sup>6</sup> Keadilan tersebut jika dilihat dari filsafat hukum adalah kemauan, yaitu kemauan untuk memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya (*suum cuique tribuere = to each his own*). Sementara itu, jika dilihat dari sudut etika, keadilan dapat dianggap sebagai suatu budi pekerti individu atau sebagai suatu keadaan di mana terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan atau tuntutan-tuntutan manusia secara adil dan layak. Hal ini tercermin pula dari ketentuan Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945. Bandingkan dengan George H. Sabine, *Teori Politik I* (Terjemahan Soewarno Hadiatmodjo), Binacipta, Bandung, 1977, hlm. 246. Lihat juga Thoga H. Hutagalung, *Peranan Hukum dan Keadilan dalam Pembangunan Masyarakat yang Sejahtera (Bahan Kuliah Filsafat Hukum)*, Armico, Bandung, 1990, hlm. 37.

<sup>7</sup> Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

---

Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda perlu diatur secara tegas dan jelas sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan yang diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah ini pada hakikatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Dalam dunia ketenagakerjaan, kebijakan yang kurang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan.<sup>8</sup> Oleh karena itu, perlu dilahirkan peraturan perundang-undangan yang

mengatur masalah pengupahan secara adil, wajar, dan profesional, sehingga tidak hanya sebatas aspek teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas proses dan mekanisme upah itu diterapkan.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengertian tentang Upah**

Manusia yang mau bekerja terutama yang telah mencapai usia kerja adalah manusia yang tahu akan tanggung jawab bagi kelangsungan dan perkembangan hidupnya, bukan hanya sekedar untuk mencari nafkah, melainkan harus pula didasari itikad baik, bahwa dengan jasa-jasa yang telah dijualnya itu dapat pula merupakan sumbangan untuk turut melancarkan usaha dan kegiatan dalam pengembangan masyarakat. Pemberi pekerjaan dan yang diberi pekerjaan di tanah air kita sudah seharusnya memiliki makna bekerja, karena pada hakikatnya masing-masing melakukan pekerjaan yang tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadi melainkan juga demi tercapainya kehidupan dalam masyarakat yang serba berkembang dan tercukupi segala kebutuhannya.<sup>9</sup>

Peninggalan-peninggalan jaman liberal memang masih terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan, di mana pihak pemberi kerja sering berniat mengeksploitasi para tenaga kerjanya karena ingin mengejar keuntungan

---

<sup>8</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 161.

<sup>9</sup> Dalam suatu pola hidup tertentu, manusia mengharapkan bahwa kebutuhan-kebutuhan dasarnya akan dapat dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan dasar tersebut menurut A.H. Maslow mencakup kebutuhan-kebutuhan akan *food, shelter, clothing; safety of self and property; self esteem; self actualization; love*. Lebih lanjut lihat A.H. Maslow dalam Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 5.

---

pribadi yang sebesar-besarnya, sebaliknya para tenaga kerja hanya berprinsip, bahwa ada atau tidaknya tugas pekerjaan, selesai atau tidaknya pekerjaan, baik atau buruknya hasil pekerjaan, pokoknya harus memperoleh pengupahan yang telah disepakati.

Kita sekarang telah bernegara dan harus membangun dan mengembangkan secara bersama-sama, karena itu baik pemberi kerja maupun penerima pekerjaan, selain mementingkan kepentingan pribadinya masing-masing, harus juga memikirkan kepentingan masyarakat banyak dan hal ini dapat dicapai apabila:<sup>10</sup>

- a. Pemberi pekerjaan/pengusaha di samping memikirkan keuntungan yang bakal diperolehnya haruslah mewujudkan produk-produk untuk dilempar ke masyarakat, secara teratur dan berkelanjutan, dan untuk itu perawatan dan pemeliharaan kehidupan tenaga kerjanya harus diperhatikan dengan baik. Tenaga kerja yang sehat tentunya akan menangani tugas-tugas yang diterimanya dengan penuh tanggung jawab, kegairahan kerja dan semangat bekerjanya akan selalu tinggi.
- b. Penerima pekerjaan dengan memperoleh perawatan dan atau pemeliharaan yang baik tentunya sebagai manusia yang berkebudayaan tinggi secara sadar akan menunjukkan dedikasi dan peransertanya dengan penuh tanggung jawab, karena produk-produk yang dihasilkannya

akan dilempar ke masyarakat, dan hasil penjualan yang baik akan memperkuat dan mengembangkan instansi/perusahaan di mana mereka bekerja, sehingga kehidupannya akan terjamin terus dengan baik secara layak.

Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan apa yang diinginkannya dengan sebaik-baiknya perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan-ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu-nafsu yang dijadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan saling peras memeras (*exploitation de l'Homme*) atau yang kuat akan memakan yang lemah atau oleh Thomas Hobbes diibaratkan: "Manusia yang satu serigala bagi manusia yang lainnya (*Homo Homini Lupus Belium Omnium Contra Omnes*).<sup>11</sup> Jadi, baik pemberi pekerjaan maupun yang diberikan pekerjaan masing-masing harus dikendalikan atau masing-masing harus menundukan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, sehingga keserasian/keselarasan akan selalu terwujud dalam pelaksanaan hubungan kerja. Intinya, dipergunakannya hukum sebagai kendali dalam pelaksanaan hubungan kerja bukan hanya untuk menciptakan hubungan kerja yang memenuhi standar keadilan hukum

---

<sup>10</sup> Gunawi Kartasapoetra, et. al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Persada, Jakarta, 1994, hlm. 10.

<sup>11</sup> Thomas Hobbes dalam F. Isjwara, *Pengantar Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1999, hlm. 42.

---

atau kepastian hukum, tetapi lebih dari itu adalah sebagai sarana untuk mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi seluruh umat manusia.<sup>12</sup>

Atas dasar itulah, maka makna bekerja dapat ditinjau dari segi kepentingan individu, segi kepentingan masyarakat dan segi spiritual.<sup>13</sup>

a. Ditinjau dari segi Kepentingan Individu

Merupakan penerahan tenaga dan pikiran seseorang dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh sesuatu yang bermanfaat bagi kelangsungan hidupnya.

b. Ditinjau dari segi Kepentingan Masyarakat

Merupakan penerahan tenaga dan pikiran seseorang dalam lingkungan masyarakat, untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan disuguhkan kepada masyarakat guna mencukupi kebutuhan para anggota masyarakat, dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh pendapatan guna kepentingan kelangsungan hidupnya. Dengan demikian, para anggota masyarakat akan terpenuhi segala kebutuhannya.

c. Ditinjau dari Segi Spiritual

Kita sebagai manusia yang beragama, Tuhan telah menganjurkan kepada kita semua agar menepati ayat dalam Kitab Suci Al-qur'an yang berbunyi demikian: "Wahai manusia! Sesungguhnya engkau wajib bekerja keras dan secara bersungguh-sungguh, penuh ketekunan, menuju keridhoan Allah, maka kemudian kamu akan menemui-Nya".

Menyimak uraian di atas, sebagai manusia kita membutuhkan pangan, sandang, dan papan. Dari ketiga kebutuhan pokok tersebut yang paling utama adalah kebutuhan pangan. Karena tanpa pangan seseorang tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu, seseorang yang melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang salah satunya adalah kebutuhan pangan. Kebutuhan pangan bagi seseorang merupakan sesuatu yang tidak bisa ditawar-tawar lagi, karenanya orang yang bekerja adalah untuk mencari nafkah. Orang yang melakukan pekerjaan memperoleh imbalan yang berupa upah sebagai tanda ditelaah dikerjakannya suatu pekerjaan untuk orang yang menyuruh melakukan pekerjaan.

---

<sup>12</sup> Dilihat dari aspek kebahagiaan ini, tentunya dalam teori hukum dikenal suatu aliran utilitarianisme yang salah satu pelopornya adalah Jeremy Bentham yang mengemukakan suatu prinsip *the greatest good of the greatest number*. Dengan memegang prinsip ini manusia akan melakukan tindakan untuk mendapatkan kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan mengurangi ketidakbahagiaan, Bentham mencoba menerapkannya dalam bidang hukum. Atas dasar ini, baik buruknya suatu peraturan diukur apakah perbuatan itu mendatangkan kebahagiaan atau tidak. Ibidikian pula dengan perundang-undangan, baik buruknya ditentukan pula oleh ukuran tersebut di atas. Jadinya, perundang-undangan yang banyak memberikan kebahagiaan pada bagian terbesar masyarakat akan dinilai sebagai perundang-undangan yang baik. Dengan Ibidikian, aliran utilitarianisme merupakan aliran yang meletakkan dasar-dasar ekonomi bagi pemikiran hukum. Lihat Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 67.

<sup>13</sup> Ujang Charda S., *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak dari Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk*, Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2015, hlm. 28-29.

---

Berbicara mengenai upah ini dalam sistem perencanaan pembangunan nasional merupakan salah satu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dan merupakan program pembinaan hubungan dan perlindungan tenaga kerja, yang antara lain salah satunya di bidang pengupahan. Di bidang pengupahan ini ada 2 (dua) hal yang menjadi sasaran, yaitu:

- a. Mengusahakan agar upah terendah yang dibayarkan kepada para tenaga kerja, menuju ke arah memenuhi kebutuhan pokok minimum pada berbagai jabatan dan sektor.
- b. Bagian dari usaha pemerataan hasil pembangunan, mengusahakan agar perbedaan upah diantara berbagai jabatan dan sektor perlu dijaga agar tidak menjadi berlebihan.

Secara kelembagaan usaha lainnya yang akan dilaksanakan, yaitu perbaikan peraturan dan pelaksanaannya mengenai pengupahan seperti pembayaran upah pada waktunya, pembayaran upah sesuai dengan tingkat kebutuhan fisik minimum, bilamana hal tersebut telah ditetapkan dan dapat dilaksanakan. Sejalan dengan usaha di bidang pengupahan adalah usaha untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dari tenaga kerja. Adapun langkah-langkah di bidang ini, yaitu melaksanakan pengawasan yang lebih efektif mengenai pelaksanaan norma kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan-perusahaan.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan, dikenal bermacam-macam pengupahan agar dapat dimengerti sampai di mana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah wajar, maka seyogyanya kita ketahui terlebih dahulu pengertian tentang upah tersebut sebagaimana dikemukakan oleh para ahli, seperti Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul *Principles of Personal Management* menyatakan, bahwa yang dimaksud dengan upah adalah: "Harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum",<sup>14</sup> sedangkan Iman Soepomo<sup>15</sup> mengemukakan, bahwa upah adalah: "Pembayaran yang diterima buruh selama ini melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan". Selain itu pengertian upah dikemukakan pula oleh Gunawi Kartasapoetra, bahwa upah diartikan sebagai:<sup>16</sup>

"Pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang/suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya".

Siswanto Sastrohadwiryo, memberikan pengertian tentang upah sebagai berikut:<sup>17</sup>

"Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga

---

<sup>14</sup> Edwin B. Flippo dalam Gunawi Kartasapoetra, et. al., et. al., *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983, hlm. 94.

<sup>15</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm. 130.

<sup>16</sup> Gunawi Kartasapoetra, et. al., *Hukum...*, *Op.Cit.*, hlm. 94.

---

kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Pengertian upah dikemukakan juga oleh Nurimansyah Haribuan yang mengatakan sebagai berikut:<sup>18</sup>

“Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*carning*) yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”.

Selanjutnya M. Yahya Harahap, mengemukakan sebagai berikut:<sup>19</sup>

“Upah adalah jumlah yang “wajib” dibayar majikan sebagai *tagenprestasi* (penulis: hasil kerja). Pendek kata, segala pembayaran yang bukan wajib; bukan upah. Oleh karena itu, pembayaran uang persenan, uang gratifikasi, uang cuti dan sebagainya tidak termasuk upah, maka ditinjau dari segi hubungan kerja, uang persenan, uang cuti dan lain-lain tidak mempunyai urgensi apa-apa. Pembayaran yang wajib itulah yang menjadi pokok masalah upah dalam kontrak kerja. Tanpa upah, tidak ada artinya kontrak kerja”.

Pengertian tentang pengupahan secara formal dapat ditemukan dalam Pasal 1 Konvensi *ILO* Nomor 100 yang telah diratifikasi oleh Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi *ILO* Nomor 100 Mengenai Pengupahan yang sama antara Pekerja Laki-laki dengan Wanita untuk Bidang Pekerjaan yang Sejenis dikemukakan sebagai berikut:

“Pengupahan yang meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga yang secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha kepada pekerja berhubungan dengan pekerjaan pekerja”.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan sebagai berikut:<sup>20</sup>

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

---

<sup>18</sup> Nurimansyah Haribuan dalam Zainal Asikin, et. al., et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 68.

<sup>19</sup> M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 246.

<sup>20</sup> Lihat dan bandingkan dengan pengertian upah menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau 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 pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

---

Berdasarkan uraian tentang pengertian upah dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama, yaitu bahwa upah merupakan penggantian jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/pengusaha. Apabila seseorang menggantungkan hidupnya pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja, ini berarti di samping apa yang dikerjakannya itu mencerminkan status, maka upah yang telah diterimanya menentukan tingkat hidupnya sendiri beserta para anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.

Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang dikeluarkan/dikerahkannya (*activities or efforts*), seharusnya cukup memadai dan bermanfaat bagi pemuas/pemenuhi kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan, pelaksanaan administrasi perupahan dapat dikatakan mengandung banyak kerumitan, karena upah yang telah ditetapkan oleh seorang pengusaha yang mungkin telah diperhitungkan sebijaksana mungkin dapat diterima oleh sebagian pekerja dengan hati yang lega tetapi mungkin pula diterima oleh sebagian buruh lainnya secara terpaksa, justru karena itu upah harus merangsang dan menimbulkan motivasi kerja, maka pada beberapa perusahaan telah berkembang bahkan sering diterapkan lagi tambahan-tambahan pendapatan terhadap upah selain yang telah ditentukan seperti

adanya bonus, *fringe benefits* atau keuntungan-keuntungan sosial lainnya, tunjangan-tunjangan fungsional dan lain sebagainya.<sup>21</sup>

Di dalam praktik pada umumnya penetapan besarnya gaji/upah/fasilitas-fasilitas lainnya, pengusaha berpedoman pada beberapa faktor yang berkenaan dengan pihak pekerja itu sendiri, seperti antara lain:<sup>22</sup>

- a. Kemampuan bekerja dan keahlian pekerja tersebut dalam bidang yang ditempatinya.
- b. Kebutuhan hidup si pekerja (beserta keluarganya).
- c. Jasa pekerja yang bersangkutan bagi pekerja.
- d. Senioritas kerja (untuk pekerjaan yang setaraf, pekerja yang sudah bekerja lebih lama umumnya mendapat gaji/upah/fasilitas yang lebih banyak dari pekerja yang baru).
- e. Kepercayaan pengusaha yang dapat ditaruh atas diri sang pekerja berdasarkan kesediaan dan kesetiiaannya pada pengusaha.

## **2. Model Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Penetapan Pengupahan**

### **a. Kebijakan Hukum Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja atas Upah**

Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda, pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan

---

<sup>21</sup> Gunawi Kartasapoetra, et. al. *Op.Cit.*, hlm. 93-95.

<sup>22</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perdata dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 180.

---

keluarganya yang secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh, sedangkan di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Sementara itu, pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja/buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu, kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, karena Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan keadaan. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai pengganti dari

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 diharapkan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pelaksanaan hubungan kerja dalam menangani berbagai permasalahan di bidang pengupahan yang semakin kompleks. Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum, dan pengenaan denda dalam peraturan pemerintah diarahkan pada sistem pengupahan secara menyeluruh. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada hakikatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha<sup>23</sup> dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.<sup>24</sup> Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 membuat konstruksi mengenai kebijakan pengaturan tentang pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.<sup>25</sup> Penghasilan yang layak merupakan jumlah

---

<sup>23</sup> Yang dimaksud dengan "pada saat terjadi hubungan kerja", yaitu sejak adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara pengusaha dan pekerja/buruh. Lihat Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>24</sup> Yang dimaksud dengan "pada saat putusannya Hubungan Kerja", antara lain Pekerja/Buruh meninggal dunia, adanya Persetujuan Bersama atau adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>25</sup> Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

---

penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.<sup>26</sup>

Penghasilan yang layak menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 diberikan dalam bentuk:<sup>27</sup>

1) Upah

Upah dimaksud di sini terdiri atas komponen upah tanpa tunjangan,<sup>28</sup> upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap, tetapi dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>29</sup>

Di dalam penjelasan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, bahwa yang dimaksud dengan “upah pokok” adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat

atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, sedangkan yang dimaksud dengan “tunjangan tetap” adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

**Contoh:**

Komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap:

Seorang pekerja menerima upah sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) dengan komponen upah pokok Rp. 2.250.000,00 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) dan tunjangan tetap Rp. 750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).

Dengan perhitungan sebagai berikut:

**Upah yang diterima**

Rp. 3.000.000,00 = 100%

**Upah pokok**

= 75% x Rp. 3.000.000,00

= Rp. 2.250.000,00

**Tunjangan tetap**

= 25% x Rp. 3.000.000,00

= Rp. 750.000,00.<sup>30</sup>

Selanjutnya di dalam penjelasan Pasal 5 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, bahwa yang dimaksud dengan “tunjangan tidak

---

<sup>26</sup> Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>27</sup> Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>28</sup> Menurut penjelasan Pasal 5 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, bahwa yang dimaksud dengan “upah tanpa tunjangan” adalah sejumlah uang yang diterima oleh Pekerja/Buruh secara tetap.

Contoh:

Seorang pekerja A menerima Upah sebesar Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) sebagai Upah bersih (*clean wages*). Besaran Upah tersebut utuh digunakan sebagai dasar perhitungan hal-hal yang terkait dengan Upah, seperti tunjangan hari raya keagamaan, Upah lembur, pesangon, iuran jaminan sosial, dan lain-lain.

<sup>29</sup> Pasal 5 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>30</sup> *Ibid.*

tetap” adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

**Contoh:**

Komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap:

Seorang pekerja/buruh menerima upah sebesar Rp. 3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) dengan komponen upah pokok Rp. 2.250.000,00 (dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), tunjangan tetap Rp. 750.000,00 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), dan tunjangan tidak tetap Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah).

Dengan perhitungan sebagai berikut:

**Upah yang diterima**

Rp. 3.500.000,00 = 100%

**Upah pokok**

= 75% x Rp. 3.000.000,00

= Rp. 2.250.000,00

**Tunjangan tetap**

= 25% x Rp. 3.000.000,00

= Rp. 750.000,00

**Tunjangan tidak tetap**

= Rp. 500.000,00

2) Pendapatan non upah

Pendapatan non upah berupa tunjangan hari raya keagamaan, selain tunjangan hari raya keagamaan, pengusaha memberikan pendapatan non upah berupa:

a) Bonus

Bonus dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas keuntungan perusahaan. Penetapan bonus untuk masing-masing pekerja/buruh diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>31</sup>

b) Uang pengganti fasilitas kerja

Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja<sup>32</sup> bagi pekerja/buruh dalam jabatan/pekerjaan tertentu<sup>33</sup> atau seluruh pekerja/buruh. Dalam hal fasilitas kerja bagi pekerja/buruh tidak tersedia atau tidak mencukupi, perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>34</sup>

<sup>31</sup> Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>32</sup> Yang dimaksud dengan “fasilitas kerja” adalah sarana/peralatan yang disediakan oleh Perusahaan bagi jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh pekerja/buruh untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, contohnya fasilitas kendaraan, kendaraan antar jemput pekerja/buruh, dan/atau pemberian makan secara cuma-cuma (Penjelasan Pasal 9 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015).

<sup>33</sup> Yang dimaksud dengan “jabatan/pekerjaan tertentu” adalah kedudukan atau kegiatan yang membutuhkan fasilitas dan keahlian tertentu untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai penerima fasilitas kerja Penjelasan Pasal 9 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015).

<sup>34</sup> Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

- c) Uang servis pada usaha tertentu  
Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan wajib dibagikan kepada pekerja/buruh setelah dikurangi risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih lanjut diatur dengan Peraturan Menteri.<sup>35</sup>

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menegaskan, bahwa kebijakan pemerintah dalam pengupahan meliputi:<sup>36</sup>

1) Upah minimum

Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman, artinya bahwa penetapan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja/buruh, sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja.<sup>37</sup>

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap yang hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun pada

perusahaan yang bersangkutan yang dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.<sup>38</sup> Selanjutnya menurut Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak sebagai standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>39</sup>

Kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen dan terdiri dari beberapa jenis kebutuhan hidup yang dapat ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang dilakukan oleh menteri dengan memperhatikan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional dengan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup menjadi dasar perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>40</sup>

<sup>35</sup> Pasal 6 ayat (2) huruf c *jo.* Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 beserta penjelasannya, bahwa yang dimaksud dengan uang servis pada usaha tertentu, yaitu usaha perhotelan dan usaha restoran di perhotelan.

<sup>36</sup> Pasal 3 ayat (12) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>37</sup> Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 beserta penjelasannya.

<sup>38</sup> Pasal 3 ayat (12) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>39</sup> Pasal 43 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>40</sup> Pasal 43 ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7), ayat (8), ayat (9) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum sebagai berikut:<sup>41</sup>

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$$

Keterangan:

UM<sub>n</sub>:

Upah minimum yang akan ditetapkan.

UM<sub>t</sub>:

Upah minimum tahun berjalan.

Inflasi:

Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan.

Δ PDBt:

Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Formula perhitungan Upah minimum adalah Upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan.

**Contoh:**

UM<sub>t</sub> : Rp. 2.000.000,00

Inflasi : 5%

Δ PDBt : 6%

UM<sub>n</sub> = UM<sub>t</sub> + {UM<sub>t</sub> x (Inflasi + % Δ PDBt)}

UM<sub>n</sub> = Rp. 2.000.000,00 + {Rp. 2.000.000,00 x (5% + 6%)}

= Rp. 2.000.000,00 + {Rp. 2.000.000,00 x 11%}

= Rp. 2.000.000,00 + Rp. 220.000,00

= Rp. 2.220.000,00

Upah minimum tahun berjalan sebagai dasar perhitungan Upah minimum yang akan ditetapkan dalam formula perhitungan Upah minimum, sudah berdasarkan kebutuhan hidup layak.<sup>42</sup>

Penyesuaian nilai kebutuhan hidup layak pada upah minimum yang akan ditetapkan tersebut secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan inflasi tahun berjalan. Upah minimum yang dikalikan dengan inflasi ini akan memastikan daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Hal ini didasarkan jenis-jenis kebutuhan yang ada dalam kebutuhan hidup layak juga merupakan jenis-jenis kebutuhan untuk menentukan inflasi. Dengan demikian penggunaan tingkat inflasi dalam perhitungan upah minimum pada dasarnya sama dengan nilai kebutuhan hidup layak.

Penyesuaian upah minimum dengan menggunakan nilai pertumbuhan ekonomi pada dasarnya untuk menghargai peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dalam pertumbuhan ekonomi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal. Dalam formula ini, seluruh bagian dari pertumbuhan ekonomi dipergunakan dalam rangka peningkatan upah minimum. Dalam hal

<sup>41</sup> Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 beserta penjelasannya.

<sup>42</sup> Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 beserta penjelasannya.

---

ini yang dimaksud dengan pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan Produk Domestik Bruto.<sup>43</sup>

Penetapan upah minimum provinsi dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum yang wajib ditetapkan oleh gubernur setelah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang didasarkan pada hasil peninjauan tersebut dengan komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan yang dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi, sedangkan rekomendasi bupati/walikota berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang kesemuanya didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan

dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>44</sup>

Selanjutnya gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan yang dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan<sup>45</sup> dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Upah minimum sektoral harus lebih besar dari upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan dan untuk upah minimum sektoral kabupaten/kota harus lebih besar dari upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.<sup>46</sup>

## 2) Upah kerja lembur

Upah kerja lembur wajib dibayar oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja atau pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>47</sup>

## 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menganut prinsip *no work no pay*,

---

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>45</sup> Yang dimaksud dengan "sektor unggulan" adalah sektor usaha menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang berdasarkan hasil penelitian dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota, potensial untuk ditetapkan Upah minimum sektoral (Pasal 49 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>46</sup> Pasal 49 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>47</sup> Pasal 34 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

---

sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Ayat ini tidak berlaku mutlak, karena dalam hal-hal tertentu dapat dikesampingkan atau dengan perkataan lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan dari ayat di atas lebih lanjut ditegaskan dalam Pasal 93 ayat (2) yang berbunyi:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a) Pekerja/buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- b) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitanan, membaptis anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena

menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

- f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari.
- g) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h) Pekerja/pengusaha melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
- i) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan”.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan, karena berhalangan meliputi:<sup>48</sup>

- 1) Pekerja/buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, karena sakit adalah sebagai berikut:<sup>49</sup>

- a) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 (seratus persen) dari upah.
- b) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.
- c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah.
- d) Untuk 4 (empat) bulan keempat, dibayar 25 (dua

---

<sup>48</sup> Pasal 24 ayat (3) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>49</sup> Pasal 26 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

- 
- puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh perempuan yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya disesuaikan dengan jumlah hari menjalankan masa sakit haidnya, paling lama 2 (dua) hari.<sup>50</sup>
- 3) Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena:<sup>51</sup>
- a) Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari.
  - b) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
  - c) Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
  - d) Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
  - e) Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
  - f) Suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari.
  - g) Anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka f) yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- Alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya meliputi:<sup>52</sup>
- a) Menjalankan kewajiban terhadap negara:
    - 1) Pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besarnya upah yang biasa diterima pekerja/buruh, pengusaha wajib membayar kekurangannya.<sup>53</sup>
    - 2) Pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara sama atau lebih besar dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, pengusaha tidak wajib membayar.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> Pasal 26 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>51</sup> Pasal 26 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>52</sup> Pasal 24 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>53</sup> Pasal 27 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>54</sup> Pasal 27 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

- 
- 3) Pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha.<sup>55</sup>
- b) Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya  
Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaannya, karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan oleh agamanya, besaran upah yang diterima oleh pekerja/buruh dengan ketentuan hanya sekali selama pekerja/buruh bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>56</sup>
- c) Melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis  
Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, karena melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh, sebesar upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.<sup>57</sup>
- d) Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan  
Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak

melakukan pekerjaan, karena melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan, sebesar upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.<sup>58</sup>

- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya  
Alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, apabila pekerja/buruh melaksanakan:<sup>59</sup>
- 1) Hak istirahat mingguan.
  - 2) Cuti tahunan.
  - 3) Istirahat panjang.
  - 4) Cuti sebelum dan sesudah melahirkan.
  - 5) Cuti keguguran kandungan.
- Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, sebesar upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.<sup>60</sup>
- 6). Bentuk dan cara pembayaran upah  
Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/pengusaha yang bersangkutan dengan memberikan bukti pembayarannya yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan. Apabila upah dibayarkan kepada pihak ketiga dengan surat kuasa dari pekerja/buruh yang

---

<sup>55</sup> Pasal 27 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>56</sup> Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>57</sup> Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>58</sup> Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>59</sup> Pasal 24 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>60</sup> Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

---

bersangkutan yang hanya berlaku untuk 1 (satu) kali pembayaran upah.<sup>61</sup>

Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>62</sup> Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari 1 (satu) minggu.<sup>63</sup>

Upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah yang pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia yang dilakukan pada tempat yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, kecuali apabila tempat pembayaran tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pembayaran upah dilakukan di tempat pekerja/buruh biasanya bekerja.<sup>64</sup>

Upah dapat dibayar secara langsung atau melalui bank dan apabila melalui bank, maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.<sup>65</sup>

7) Denda dan potongan upah

a) Pengenaan denda

Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>66</sup>

Denda kepada pengusaha atau pekerja/buruh dipergunakan hanya untuk kepentingan pekerja/buruh dengan jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>67</sup>

Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah dikenai denda dengan ketentuan:<sup>68</sup>

---

<sup>61</sup> Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>62</sup> Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>63</sup> Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>64</sup> Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>65</sup> Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>66</sup> Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>67</sup> Pasal 54 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>68</sup> Pengenaan denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh (Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015).

- 1) Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan.
- 2) Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a) ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- 3) Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a) dan huruf b) ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar. Pengenaan denda

tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh.<sup>69</sup>

b) Pemotongan upah

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk denda, ganti rugi dan/atau uang muka upah dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>70</sup>

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh yang setiap saat dapat ditarik kembali, kecuali untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja/buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>71</sup>

Apabila pemotongan upah oleh pengusaha untuk pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh, dan/atau sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis. Apabila pemotongan upah oleh pengusaha untuk kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruh

<sup>69</sup> Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>70</sup> Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>71</sup> Pasal 57 ayat (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

---

dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh.<sup>72</sup> Adapun jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.<sup>73</sup>

- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah terdiri atas denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh kepada pengusaha, dan/atau kelebihan pembayaran upah.<sup>74</sup>

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah yang menjadi kewajiban pekerja/buruh yang belum dipenuhi dan/atau piutang pekerja/buruh yang belum terpenuhi dapat diperhitungkan dengan semua hak yang diterima sebagai akibat pemutusan hubungan kerja.<sup>75</sup>

- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional

Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, yaitu pekerjaan yang bobotnya sama

diukur dari kompetensi, risiko kerja, dan tanggung jawab dalam satu Perusahaan. Oleh karenanya pekerja/buruh berhak untuk memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya ditetapkan berdasarkan:<sup>76</sup>

- a) Satuan waktu

Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut:<sup>77</sup>

- 1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima), atau
- 2) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.<sup>78</sup> Struktur dan skala upah antara lain dimaksudkan untuk:<sup>79</sup>

---

<sup>72</sup> Pasal 57 ayat (53) dan ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>73</sup> Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>74</sup> Pasal 51 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>75</sup> Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>76</sup> Pasal 11 dan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>77</sup> Pasal 13 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>78</sup> Pasal 14 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>79</sup> Pasal 14 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

- 1) mewujudkan upah yang berkeadilan;
- 2) mendorong peningkatan produktivitas di perusahaan;
- 3) meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh; dan
- 4) menjamin kepastian upah dan mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.

Struktur dan skala upah wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/wajib harus dilampirkan oleh perusahaan pada saat permohonan.<sup>80</sup>

- 1) Pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan, atau
- 2) Pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan perjanjian kerja bersama.

b) Satuan hasil

Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati yang dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>81</sup> Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh,<sup>82</sup> yaitu

memenuhi kewajiban pengusaha kepada pekerja/buruh antara lain tunjangan hari raya keagamaan, upah lembur, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, upah karena sakit, iuran dan manfaat jaminan sosial.<sup>83</sup>

10) Upah untuk pembayaran pesangon

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon terdiri atas:<sup>84</sup>

- a) Upah pokok
- b) Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha memberikan upah tanpa tunjangan, dasar perhitungan uang pesangon dihitung dari besarnya upah yang diterima pekerja/buruh.

Upah untuk pembayaran pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>85</sup>

- a) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah

<sup>80</sup> Pasal 14 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>81</sup> Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>82</sup> Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>83</sup> Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan penjelasannya.

<sup>84</sup> Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>85</sup> Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

- sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.
- b) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- c) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan Upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- Upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang dibayarkan untuk pajak penghasilan dihitung dari seluruh penghasilan yang diterima oleh pekerja/buruh yang dapat dibebankan kepada pengusaha atau pekerja/buruh yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang penghitungannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>86</sup>
- Di dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 122/PMK.010/2015 tentang Penyesuaian Besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak, bahwa besarnya Penghasilan Tidak Kena Pajak (PTKP) disesuaikan sebagai berikut:
- a) Rp. 36.000.000,00 (tiga puluh enam juta rupiah) untuk diri wajib pajak orang pribadi.
- b) Rp. 3.000.000,00 (tiga juta rupiah) tambahan untuk wajib pajak yang kawin.
- c) Rp. 36.000.000, 00 (tiga puluh enam juta rupiah) tambahan untuk seorang isteri yang penghasilannya digabung dengan penghasilan suami sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008.
- d) Rp. 3.000.000, 00 (tiga juta rupiah) tambahan untuk setiap anggota keluarga sedarah dan keluarga semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkat, yang menjadi tanggungan sepenuhnya, paling banyak 3 (tiga) orang untuk setiap keluarga.
- 12) Pembayaran upah dalam keadaan kepailitan
- Pengusaha yang dinyatakan pailit berdasarkan putusan pernyataan pailit oleh pengadilan, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan untuk hak-hak lainnya dari pekerja/buruh didahulukan pembayarannya setelah pembayaran

<sup>86</sup> Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

---

para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.<sup>87</sup>

Apabila pekerja/buruh jatuh pailit, upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja yang harus dibayar.<sup>88</sup>

13) Pembayaran upah berdasarkan perintah pengadilan

Apabila uang yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh juru sita berdasarkan perintah pengadilan, maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan.<sup>89</sup>

**b. Model Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Sistem Pengupahan**

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama melakukan pekerjaan, berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama melakukan pekerjaan, pengusaha wajib membayar upah itu. Sebaliknya bila pekerja tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapatkan penghasilan. Karena tidak melakukan pekerjaan itu

dibedakan-bedakan alasannya. Adakalanya ia mampu dan bersedia untuk bekerja, tetapi tidak mendapat pekerjaan. Dalam hal ini ia adalah seorang pengangguran.<sup>90</sup>

Dipandang dari sudut nilainya, upah itu dibedakan antara upah nominal dengan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi pekerja yang terpenting adalah upah riil, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu akan merupakan kenaikan upah bagi pekerja walaupun jumlah uang yang ia terima dari pengusaha adalah sama seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi pekerja. Pada masa nilai uang naik turun atau terus menerus menurun, ada manfaatnya kepada pekerja diberikan upah berupa barang keperluan hidup (catu) dengan cuma-cuma atau dengan harga bantuan.

Mengingat bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya. Mengenai upah berupa uang itu, dalam Kitab Undang-

---

<sup>87</sup> Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>88</sup> Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>89</sup> Pasal 39 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

<sup>90</sup> Gunawi Kartasapoetra, et. al. *Op.Cit.*, hlm. 96.

---

Undang Hukum Perdata menetapkan pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat-tempat pembayaran dilakukan, sedangkan tentang upah berupa barang (*in natura, in kind*) beberapa peraturan mengadakan pembagai ketentuan antara lain sebagai berikut: Pengusaha memberikan perumahan yang layak, pengobatan dan perawatan, biaya pengangkutan pula ke tempat pengerahan. Dalam pemberian upah berupa barang ini, harus dijaga supaya pekerja tidak dirugikan dengan pemberian barang yang tidak langsung diperlukan oleh pekerja.

Menurut caranya menetapkan upah dibagi ke dalam sistem-sistem pengupahan sebagai berikut:<sup>91</sup>

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan, yaitu:

- a) Untuk tiap jam diberikan upah jam-jaman.
- b) Untuk sehari bekerja diberi upah harian.
- c) Untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan.
- d) Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

Di dalam sistem ini pekerja tetap menerima upah yang tetap. Karena

untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja akan menerima upah yang tertentu pula, pekerja tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti. Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi. Dari pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu suatu hasil yang tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

2) Sistem Upah Potongan

Sistem upah potong ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya daripada yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan. Adapun manfaat dari sistem pengupahan ini adalah:

- a) Pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya.
- b) Produktivitas pekerja dinaikkan setinggi-tingginya.

---

<sup>91</sup> Iman Soepomo, *Pengantar .... Op.Cit.*, hlm. 133-135.

---

c) Barang modal seperti alat dan sebagainya digunakan secara intensif.

Sebaliknya sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut, yaitu:

a) Kegiatan pekerja yang berlebihan.

b) Pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan.

c) Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu.

d) Upah tidak tetap.

Untuk menampung keburukan ini, adakalanya sistem upah potongan (*payment by result*) ini, digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi sistem upah potongan dengan upah minimum. Dalam sistem upah gabungan ini ditentukan:

a) Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu, misalnya upah minimum sehari.

b) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari. Jika pada suatu hari pekerja hanya menghasilkan jumlah yang minimum itu ataupun kurang dari minimum, ia juga hanya menerima upah minimum sehari. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

### 3) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potong, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu

bukanlah diberikan kepada pekerja masing-masing, melainkan kepada perkumpulan pekerja yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Sistem pengupahan ini sangat mirip dengan dan karenanya itu acap kali dibedakan dari pemborongan pekerjaan (*aannemerij, aanneming van werk*) biasa, di mana terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbesteder*).

### 4) Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem skala upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga barang itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena pekerja sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.

### 5) Sistem upah yang naik turun

Sistem upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya kehidupan, disebut *upah indeks*. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

---

6) Sistem pembagian keuntungan

Sistem pembagian keuntungan ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak pengusaha dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi risiko yang menjadi tanggungan pengusaha. Pekerja tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi. Sebab pengusaha pada umumnya lebih condong pada *sistem copartnership*, di mana pekerja dengan jalan menabung diberikan kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai pekerja, ia juga menerima pembagian keuntungan sebagai pesero perusahaan. *Sistem copartnership* ini sekarang banyak dijalankan di Amerika Serikat, Nederland dan lain-lain.<sup>92</sup>

Di samping mengenai sistem pengupahan, pemerintah Indonesia memiliki model kebijakan berkaitan dengan jenis-jenis pengupahan, yaitu:<sup>93</sup>

1) Upah Nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada para pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan

dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

2) Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah yang nyata dan benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari besar kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

3) Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

Kemungkinan setelah masyarakat adil dan makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik-baiknya, upah yang diterima pekerja pada umumnya dapat berupa upah hidup, ataupun kalau perusahaan tempat kerjanya itu dapat berkembang dengan baik, sehingga menjadi perusahaan yang kuat dan mampu memberi upah hidup, karena itu pihak pekerja berjuang, berpahit-pahitan

---

<sup>92</sup> *Ibid.*, hlm. 130-135.

<sup>93</sup> Gunawi Kartasapoetra, et. al., *Hukum .... Op.Cit.*, hlm. 100-102.

---

dulu dengan pihak pengusaha agar perusahaan yang kuat dapat terwujud.

#### 4) Upah Minimum

Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang pekerja adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini, upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup pekerja itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, *cost of living* perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan utama penentuan upah minimum, yaitu:

- a) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- b) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- c) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- d) Mengusahakan terjaminnya ketegangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

#### 5) Upah Wajar (*Fair Wage*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif nilai cukup

wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dalam bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan pekerja dan keluarganya di samping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi dan sebagainya

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar (*fair wage*) adalah sebagai berikut:<sup>94</sup>

- a) Kondisi ekonomi negara secara umum.
- b) Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan tersebut beroperasi.
- c) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- d) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- e) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- f) Peraturan perpajakan.
- g) Pengusaha dan organisasi pekerja yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- h) Standar hidup dari para pekerja itu sendiri.

---

<sup>94</sup> *Ibid.*

---

### C. PENUTUP

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan yang bukan hanya menyangkut aspek teknik, aspek ekonomis, tetapi juga menyangkut aspek hukum yang benar-benar harus diperhatikan secara komprehensif, karenanya fakta dimensi ketenagakerjaan sangat kompleks dalam masalah pengupahan ini terutama berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja. Untuk itu, kebijakan pengupahan harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya yang mampu mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja. Karenanya dalam dunia ketenagakerjaan, kebijakan yang kurang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap pengupahan akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja, sehingga mampu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan secara adil, wajar, dan profesional, sehingga tidak hanya sebatas aspek teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi harus juga membahas proses dan mekanisme upah itu diterapkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- A. Ridwan Halim, *Hukum Perdata dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan: Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- F. Isjwara, *Pengantar Ilmu Politik*, Alumni, Bandung, 1999.
- George H. Sabine, *Teori Politik I* (Terjemahan Soewarno Hadiatmodjo), Binacipta, Bandung, 1977.
- Gunawi Kartasapoetra, et. al., et. al., *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983.
- \_\_\_\_\_, et. al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Persada, Jakarta, 1994.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.
- Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Perihal Kaidah Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993.

---

Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

Sudikno Mertokusumo, Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1996.

Thoga H. Hutagalung, *Peranan Hukum dan Keadilan dalam Pembangunan Masyarakat yang Sejahtera (Bahan Kuliah Filsafat Hukum)*, Armico, Bandung, 1990.

Ujang Charda S., *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Anak dari Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk*, Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2015.

Zainal Asikin, et. al., et. al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.