

# ALHURRIYAH

JURNAL HUKUM ISLAM

eISSN: 2549-4198

pISSN: 2549-3809

Pola Hubungan Agama dan Negara  
Menurut Farag Fouda Dalam *Siyasah Syar'iyah*  
*Alex Medani*

Efektifitas Peradilan Tindak Pidana Korupsi  
Dalam Pemberantasan Korupsi di Pengadilan Negeri Pekanbaru  
*Davit Ramadhan & Sulaiman Fakhrur Razi*

Fenomena Fajar Shadiq Sebagai Penanda Awal Waktu  
Shalat Shubuh, Terbit Matahari, dan Awal Waktu Dhuha  
*Hendri*

Kemacetan dan Kesibukan Sebagai Alasan  
Jama' dan Qashar Shalat  
*Beni Firdaus*

Aplikasi Demokrasi Dalam Pelaksanaan Pemilihan Umum  
Kepala Daerah Serempak di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2010  
*Asneli Warni*

Analisa Pengaturan Perlindungan Upah Berdasarkan  
Peraturan Perundang-undangan dan Prinsip-prinsip Hukum  
*Yetniwati*

Relevansi dan Korelasi  
*Qawa'id al-Tafsir* Dengan *Ushul al-Fiqh*  
*Syofrianisda*

*Mashalah* Dalam Paradigma Para Tokoh  
(Antara Al-Ghazal, Asy-Syathibi, dan Najmuddin At-Thufi)  
*Bahrul Hamdi*

# ANALISA PENGATURAN PERLINDUNGAN UPAH BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN PRINSIP-PRINSIP HUKUM

Yetniwati

Fakultas Hukum Universitas Jambi, yetnawatisamad@yahoo.co.id

Diterima: 24 April 2017

Direvisi :6 November 2017

Diterbitkan:28 Desember 2017

## Abstract

*State and government as protector of society against or its citizens must be able to make regulation that can prosper society. This can be seen from the regulation of wages for workers. The constitutionally feasible wages have been mandated by Article 27 paragraph 2 of the 1945 Constitution. Constitutional wages should be fair and just. The right to remuneration exists after the employment agreement. Dilemma of wage protection makes the workers through unions always demonstrate on every International Labor Day which falls on 1 May demands a decent wage increase or is called national minimum wage. Setting wages in positive law means legal norms contained in Law number 13 Year 2003, and PP No.78 Year 2015. This article is the result of analysis of wage protection arrangements in accordance with the Law and the principle of law.*

**Keywords:** *Wage Protection, Constitution, Principles of Law.*

## Abstrak

Negara dan pemerintah sebagai pelindung masyarakat terhadap atau warganya harus dapat membuat regulasi yang dapat mensejahterakan masyarakat. Hal tersebut dapat terlihat dari peraturan pemberian upah bagi pekerja. Upah layak secara konstitusional telah diamanatkan oleh Pasal 27 ayat 2 Undang –Undang Dasar 1945. Upah secara konstitusional harus adil dan layak. Hak atas upah itu ada setelah adanya perjanjian kerja. Dilematis perlindungan upah membuat pihak pekerja melalui serikat pekerja selalu melakukan demonstrasi pada setiap hari buruh Internasional yang jatuh pada tanggal 1 Mei menuntut kenaikan upah layak atau disebut upah minimum nasional. Pengaturan upah dalam hukum positif berarti norma hukum yang terdapat pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, dan PP No.78 Tahun 2015. Artikel ini merupakan hasil analisis pengaturan perlindungan upah sesuai Undang-undang dan prinsip hukum.

**Kata Kunci:** *Perlindungan Upah, Undang-undang, Prinsip Hukum.*

## PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum peran negara dan pemerintah sebagai pelindung masyarakat terhadap atau warganya harus dapat membuat regulasi yang dapat mensejahterakan masyarakat. Sebagaimana yang dikatakan oleh Roscoe Pound” *law as a tool of social engineering*” yang artinya: hukum berfungsi sebagai rekayasa sosial atau untuk merubah

masyarakat<sup>1</sup>. Perubahan itu tentu dari kehidupan yang kurang baik menuju lebih baik.

Upah layak secara konstitusional telah diamanatkan oleh Pasal 27 ayat 2 Undang – Undang Dasar 1945 mengatakan: “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

<sup>1</sup> Roscoe Pound dikutip oleh Firman Muntoqo, “ Hukum Sebagai Alat Rekayasa Sosial Dalam Praktek Berhukum di Indonesia, *Jurnal Hukum Progresif* , Vol. 2, No.1 April 2006 Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro , Semarang, 277.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan kemudian Pasal 28 D ayat (1) Undang-undang Dasar 1945 mengatakan: ”Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum;( 2) . Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Disini perlu ditekankan bahwa upah itu secara konstistusional harus adil dan layak. Hak atas upah itu ada setelah adanya perjanjian kerja.

Upah adalah hak pekerja yang diperolehnya akibat telah adanya hubungan kerja . Upah merupakan salah satu sumber kehidupan bagi pekerja. Secara yuridis pengertian upah ditetapkan pada Pasal 1( 30) UUNo.13 Tahun 2003 yang menetapkan:

“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”.

Dilematis perlindungan upah membuat pihak pekerja melalui serikat pekerja selalu melakukan demonstrasi pada setiap hari buruh Internasional yang jatuh pada tanggal 1 (satu) Mei menuntut kenaikan upah layak atau disebut upah minimum nasional<sup>2</sup>. Kemudian tuntutan serikat pekerja minta dicabutnya ketentuan PPNo. 78 Tahun 2015. Strategi serikat pekerja turun kejalan dan mogok kerja merupakan aksi penting untuk memperjuangkan aspirasi pekerja<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Yohanes Suhardin, “Eksistensi *Outsourcing* dan Kontrak Kerja dar Perspektif HakAsasi Manusia”, *Jurnal Hukum Pro Justitis*, Vol. 27, No.2, Oktober 2009, Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Bandung., 194.

<sup>3</sup> Ferina Anjarsi, “Strategi Perjuangan Buruh Kota Surabaya dalam Menuntut Kenaikan Upah Minimum 2013-2014”, diakses melalui <http://>

Menurut Fuller, mengemukakan delapan asas yang harus dipenuhi oleh hukum adalah :

Suatu sistem hukum terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hak tertentu; b.Peraturan itu diumumkan kepada publik; c. Tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas system ; d. Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum; e. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan; f. Tidak boleh menuntut suatu tindakan melebihi apa yang bisa dilakukan; g.Tidak boleh sering diubah-ubah; h. Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari<sup>4</sup>.

Pendapat dari Fuller ini merupakan konsep kepastian hukum dari suatu perundang-undangan yang dapat dijadikan acuan dalam menganalisis pengaturan perlindungan upah.

### **KONSEP PENGATURAN PERLINDUNGAN UPAH DALAM HUKUM POSITIF DI INDONESIA DITINJAU DARI PRINSIP KEPASTIAN HUKUM.**

Pengaturan upah dalam hukum positif berarti norma hukum yang terdapat pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, dan PP No.78 Tahun 2015, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketidak jelasan konsep upah.

Konsep upah yang terdapat pada Pasal 1 butir 30 UUNo.13 Tahun 2003 berasal dari konsep yang diusulkan dalam Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan, hanya saja kata” pekerja” ditambah menjadi pekerja/buruh. Konsep upah tersebut memberikan pengertian yang sangat

[journal.unair.ac.id/file Pdf/jpm50fdca6783full.pdf](http://journal.unair.ac.id/file_Pdf/jpm50fdca6783full.pdf) diakses tanggal 21-5-2015.

<sup>4</sup> Fuller dikutip oleh Achmad Ali, 2009, *Mengungkap Teori Hukum ( Legal Theory) dan Teori Perdilan (Judicialprudence), Termasuk Interpretasi Undang-undang (Legisprudence)* .Vol.1 Pemahaman Awal, Kencana, Jakarta, 294.

limitatif. Menurut Pasal 1 butir (30) UUNo.13 Tahun 2003 jo Pasal 1 butir (1) PP No. 78 Tahun 2015, upah itu berbentuk uang dalam arti upah nominal, sementara dalam masyarakat ada pekerja mendapat imbalan selain upah berupa uang juga menerima sesuatu hak kebendaan atas benda bergerak seperti bahan pokok, sandang, obat-obatan dan sebagainya. Fasilitas yang diberikan adanya secara cuma-cuma dari pengusaha kepada pekerja karena jabatan tertentu, dan ada juga fasilitas dihitung sebagai upah tambahan. Fasilitas termasuk pada pengeluaran atau modal atau *cost* perusahaan yang pengeluarannya tetap dihitung. Artinya upah itu dapat berupa uang saja dan/atau ditambah dengan *in-natura*. Konsep upah yang terdapat pada ketentuan Pasal 1 butir 30, akan menyulitkan pihak pembentuk peraturan perundang-undangan terhadap pembantu rumah tangga yang sekarang dikenal dengan nama "asisten rumah tangga".

2. Konsep upah minimum tidak diatur dalam UUNo.13 Tahun 2003. Ketentuan mengenai upah minimum ditemukan pada Pasal 88 ayat (2) yang menyatakan: "Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi". Berarti upah minimum itu suatu kebijakan pemerintah dalam rangka perlindungan kepada pekerja dan juga memperhatikan kepentingan pengusaha. Pengertian "kepentingan" dapat diartikan dengan keperluan atau kebutuhan yang harus dipenuhi<sup>5</sup>. Kepentingan pekerja adalah pemenuhan kebutuhan hidup layak.

<sup>5</sup> Agus Yafli Tawas, "Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Umum (Studi Kasus Pelebaran Jalan Martadinata Paal Dua di Kota Manado)", *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol.1 No.6, Oktober-Desember 2013, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado, 68.

Kepentingan pengusaha adalah keberlangsungan usahanya agar tetap berjalan lancar. Konsep upah minimum ditemukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum hanya ditujukan bagi pekerja pemula yang masih lajang. Bagaimana jaring pengaman upah bagi pekerja yang sudah berkeluarga dan masa kerjanya sudah lama, tidak ditemukan pengaturannya.

3. Konsep perlindungan upah secara preventif masih kabur dalam UU.No.13 Tahun 2003. Perlindungan upah adalah suatu upaya perlindungan terhadap sistem pengupahan yang berdasarkan prikemanusiaan, sehingga hak pekerja yang berkaitan dengan upah tidak dihilangkan atau dikurangi. Perlindungan upah dapat dilakukan secara preventif dan kuratif. Perlindungan upah secara preventif dalam peraturan perundang-undangan harus dapat mendapat ketepatan atau kepastian hukum yang mengaturnya. Seharusnya konsep perlindungan upah sudah ada dengan jelas dalam Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Sesuaikan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan pada Pasal 4 yaitu: "c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya". Idealnya dalam penjelasan Pasal 4 tersebut ditetapkan pengertian perlindungan, Kemudian pada Pasal 88 ayat (3) menyatakan: Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi....", namun penjelasan kedua peraturan tersebut tidak ada.
4. Konsep Komponen upah yang kurang jelas. Pada Pasal 94 UU No.13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa : "dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya

75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Ketentuan tersebut sangat kabur atau ambigu, hal ini dapat berakibat pengusaha salah tafsir. Apabila pandangan “ yang menggabungkan semua komponen upah tersebut dalam satu artian upah minimum”, hal ini akan berakibat tidak adanya kepastian hukum melindungi pekerja/buruh.

5. Ketentuan Pasal 41 PPNo.78 Tahun 2015 tidak memberikan kepastian hukum.

Ketentuan Pasal 41 ayat (2) PPNo.78 Tahun 2015 menyatakan: “Upah minimum sebagaimana dimaksudkan ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap”. Wajar kiranya pekerja ingin mendapatkan tunjangan sebagai penghasilan tambahan. Tunjangan itu yang tetap dan ada yang tidak tetap. Menurut Adrian Sutedi, tunjangan tetap itu banyak jenisnya yaitu; Tunjangan jabatan yang sifatnya penunjang: seperti tunjangan transportasi; b. Tunjangan yang mempunyai fungsi sosial: tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan kemahalan, tunjangan istri /suami, tunjangan anak, tunjangan hari keagamaan, tunjangan cuti, tunjangan perumahan. tunjangan tersebut dinamakan jaminan sosial<sup>6</sup>.

Tunjangan tetap yang tidak terpisah pembayarannya dengan upah pokok dalam artian upah minimum, hal ini menunjukkan peran tunjangan sebagai suplemen upah tidak berfungsi.

6. Bahasa hukum yang belum memberikan kepastian hukum .

Judul dari Peraturan Perundang-undangan yang menetapkan besar upah minimum disetiap propinsi, ada yang memakai

nomenklatur” Keputusan Gubernur” dan ada pula yang memakai nomenklatur “ Peraturan Gubernur”. Judul Peraturan Perundang-undangan dengan nomenklatur “Keputusan Gubernur” kurang tepat dipakai untuk judul peraturan yang menetapkan upah minimum propinsi. Sebab nomenklatur” Keputusan” lazimnya dipakai untuk pernyataan pejabat yang ditujukan pada subjek hukum tertentu, bersifat individual, sedangkan “Peraturan” ditujukan pada khalayak umum yang terkait dengan norma yang diatur. Nomenklatur” Peraturan Gubernur” lebih menunjukkan suatu peraturan yang berasal dari Gubernur yang diberlakukan kepada rakyatnya. Dari 28 Propinsi yang menetapkan peraturan upah minimum di Indonesia pada tahun 2015, ditemukan hanya 4 propinsi (14%) yang memakai nomenklatur” Peraturan Gubernur”. Seharus Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan peraturan yang mengharuskan memakai nomenklatur “ Peraturan Gubernur ” untuk menetapkan upah terendah disetiap propinsi.

7. Kebijakan pengupahan tidak memberikan perlindungan upah khusus kepada pekerja sistem alih daya (*outsourcing*) dan pekerja yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Pekerja yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). atau dikenal juga kerja sistem kontrak. Sistem kerja kontrak bukan dalam arti pembayaran upah dalam sistem borongan, melainkan pekerja membuat perjanjian kerja dengan pengusaha yang mana lama bekerjanya dalam jangka waktu tertentu maksimal 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang lagi. Istilah *outsourcing* atau alih daya tidak ditemukan dalam UUNo.13 Tahun 2003. Menurut R.Greaver H, mengatakan:” *outsourcing* (alih daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta, 151.

perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama<sup>7</sup>. Hubungan kerja *outsourcing* memiliki karakteristik tersendiri dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga penerimaan upah tidak teratur<sup>8</sup>. Tidak adanya perlindungan upah kepada dua jenis sistem kerja ini akan berakibat tidak nyamannya pekerja tersebut yang rentan akan pengangguran, pada hal kedua sistem tersebut lebih memberikan manfaat bagi perusahaan seperti: lebih mudah merekrut tenaga kerja tanpa repot melakukan pelatihan kerja karena sudah dilakukan perusahaan *outsourcing*, sehingga pengusaha lebih fokus pada bisnis utama (*core business*)<sup>9</sup>, pemutusan hubungan kerja tanpa membayar uang pesangon. Sistem kerja kontrak menguntungkan pengusaha, sebab dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak diwajibkan membayar uang pesangon.

8. PP No. 78 Tahun 2015 tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi setiap tahunnya. Ketentuan Pasal 44 PP No.78 Tahun 2015 lebih menguntungkan pihak investor, dan mengenyampingkan kebutuhan hidup layak yang diprediksi akan berubah setiap tahun. Formula baru dalam penentuan upah minimum, yang mana pengusaha dapat

memprediksi dan membuat perencanaan perusahaan dalam waktu akan datang. Pengusaha akan dapat memperkirakan bagaimana perkembangan upah untuk lima tahun kedepan. Kenaikan upah dalam jangka lima tahun kedepan tidak terlalu besar, karena tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak pekerja pertahun. Meskipun Pasal 45 PP No.78 Tahun 2015 mengatur kewenangan pemerintah untuk melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak satu kali dalam lima tahun, akan tetapi hasil peninjauan tersebut tidak sinkron dengan ketentuan formula perhitungan upah sebagaimana diatur pada Pasal 44 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015. Tujuan Upah Minimum menurut Pasal 1 Rekomendasi ILO No.135 Tahun 1970 adalah untuk mengatasi kemiskinan dan untuk menjamin kepuasan dari kebutuhan semua pekerja dan keluarga mereka.

9. Kewenangan Dewan Pengupahan yang memberikan rekomendasi kepada pemerintah untuk menentukan besar UMP juga tidak sinkron dengan ketentuan Pasal 44 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015.

Dilihat dari ketentuan Pasal 43 dan 44 PP No.78 tahun 2015, maka Dewan Pengupahan tidak berperan untuk penentuan UMP tiap tahunnya, karena pemerintah saja melalui formulasi pada Pasal 44 sudah cukup untuk menentukan UMP. Dewan Pengupahan sebagaimana ketentuan Pasal 45 PP No.78 tahun 2015, diperlukan dalam rangka melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak untuk 5 (lima) tahun sekali.

10. Pemakaian istilah yang tidak tepat dalam PP No.78 Tahun 2015.

Ketentuan Bab III tentang Penghasilan yang layak, nomenklatur “ penghasilan” secara umum berarti pendapatan seseorang atau keluarga. Penghasilan dapat diperoleh

<sup>7</sup> R.Greaver II dikutip oleh Yetniwati, Meriyarni dan Suhermi, “Penerapan Norma Perlindungan dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.3 No.1 September 2012, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi, 81.

<sup>8</sup> Surya Nita, “Kendala dan Harapan Pekerja Sistem *Outsourcing* Dalam Memperoleh Hak Tanpa Diskriminasi di Indonesia”, *Jurnal Hukum Equality*, Vol.16 No.2 Agustus 2011, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 123.

<sup>9</sup> Zainal Asikin dikutip oleh Siti Kunarti, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol.9.No.1, Januari 2009, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, 71.

dari hubungan kerja dan ada juga diluar hubungan kerja .

Begitu juga ketentuan Pasal 12 PPNo.78 Tahun 2015 menyatakan: Upah ditetapkan berdasarkan: a. Satuan waktu ; dan/atau b. Satuan hasil. Dari bahasa hukum ketentuan tersebut tidak memberikan kepastian hukum, karena kata “ upah ditetapkan berdasarkan...” mempunyai pengertian yang ganda seperti “dasar menentukan besar upah” atau “ dasar menentukan sistem pembayaran upah”. Dasar menentukan upah diantaranya pemenuhan kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya, dan pertimbangan dengan kondisi perekonomian perusahaan. Sedangkan sistem pembayaran upah yaitu: berdasarkan jangka waktu, atau berdasarkan jumlah atau satuan hasil pekerjaan, dan ada juga sistem campuran kedua sistem tersebut. Kata” kebutuhan hidup”pada Pasal 23 ayat (1) PP No.78 Tahun 2015 mempunyai pengertian ganda , dan pasal tersebut juga tidak memberikan kepastian hukum untuk menjamin perlindungan kepada pekerja.

11. Komponen kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada Pasal 43 ayat (5) PP No. 78 Tahun 2015 dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu 5 (lima) tahun, pada hal perubahan harga kebutuhan hidup sering berubah dalam jangka waktu yang relatif pendek. Idealnya peninjauan upah layak ini dilakukan 1 (satu) kali 1(satu) tahun menjelang akan ditetapkannya Upah Layak Minimal, Upah Lebih Layak, Upah Sangat layak.
12. Ketentuan Pasal 44 PP No.78 Tahun 2015 mengenai formula perhitungan upah minimum yaitu:  $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{ PDB})\}$ . 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. Ketentuan ini hanya memperhatikan perekonomian investor saja, tidak memperhatikan pemenuhan kebutuhan hidup layak yang setiap tahun mengalami perubahan. Dan ketentuan tersebut juga tidak sinkron dengan ketentuan Pasal 43 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 yang menyatakan bahwa penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, ketentuan Pasal 44 tersebut tidak memberikan kepastian hukum maka harus dirubah.

#### **CIRI-CIRI PENGATURAN PERLINDUNGAN UPAH BERDASARKAN PRINSIP KEPASTIAN HUKUM**

Beranjak dari teori hukum yang baik yang kemukakan oleh Lon Fuller dapat dipergunakan dan dikembangkan dalam pengaturan upah pada masa akan datang. Prinsip-prinsip tersebut diuraikan berikut ini:

1. Adanya kejelasan konsep hukum dari muatan materi perundang-undangan. Perlindungan upah adalah suatu upaya perlindungan terhadap sistem pengupahan yang berdasarkan prikemanusiaan, sehingga hak pekerja yang berkaitan dengan upah tidak dihilangkan atau dikurangi. Upah layak adalah upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara manusiawi dan sesuai dengan kondisi tingkat kemampuan perusahaan. Jaring pengaman upah adalah kerangka pengaman agar upah terhindar dari kemiskinan pekerja.

2. Suatu sistem hukum terdiri dari peraturan-peraturan, yang tersusun menurut hierarki hukum yang telah diatur pada Pasal 7 UU no.12 Tahun 2011. Kemudian berdasarkan Pasal 8 UUNo.12 Tahun 2011, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Kerja termasuk sumber hukum pengupahan, karena diperintahkan oleh peraturan yang lebih tinggi. Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan tersebut harus sesuai dengan hierarki. Norma hukum yang dibawah tidak boleh bertentangan dengan norma hukum yang lebih tinggi .
3. Peraturan itu dibentuk oleh pejabat yang berwenang, yang harus disesuaikan dengan jenis Peraturan Perundang-undangan, dan mengikut sertakan anggota Tripartit sebagai partisipasi masyarakat dalam pembentukan Peraturan Perundang-undangan bidang ketenaga kerjaan.
4. Jelas tujuan hukumnya. Tujuan hukum pengupahan sesuai dengan pembukaan UUD1945 adalah untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Maka diperlukan campur tangan pemerintah melalui regulasi dan pengawasannya agar terwujudnya masyarakat adil dan makmur, tentu hal ini dapat terwujud melalui perlindungan hukum kepada pihak yang lemah. Perlindungan hukum tersebut dapat dibedakan atas perlindungan preventif dan represif<sup>10</sup> . Warga negara umumnya dan pekerja/buruh khususnya harus mendapatkan hak konstitusional berupa penghidupan yang layak yang diperolehnya dari pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja<sup>11</sup>. Memberikan perlindungan kepada pihak lemah
5. Peraturan itu diumumkan kepada publik, tujuannya agar memudahkan penegakan hukum
6. Peraturan itu tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas sistem .
7. Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum dan tidak mempunyai makna ambigu, penggunaan istilah baku, seperti kata” Keputusan” diganti dengan kata” Peraturan” untuk pengaturan upah, karena pengaturan upah merupakan norma hukum yang berlaku kepada subjek hukum secara umum, meskipun berlaku untuk wilayah tertentu.
8. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan, baik secara vertikal maupun secara horisntal.
9. Tidak boleh menuntut kewajiban yang melebihi kemampuan. maka oleh sebab itu upah layak terdiri dari Upah layak minimal, upah lebih layak, upah sangat layak sebagai standar terendah yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
10. Tidak boleh sering diubah-ubah. Peraturan yang sering berubah-ubah dapat mengakibatkan susahnya mewujudkan penegakan hukum.
11. Peraturan itu harus dapat diterima masyarakat, oleh sebab itu peraturan itu harus logis, mengikutkan sertakan *stake holder* dalam pembentukan normanya, dan mengandung rasa keadilan masyarakat.
12. Adanya kewajiban perusahaan membuat buku upah.
13. Adanya lembaga penyelesaian perselisihan, baik di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan.
14. Adanya ketentuan sanksi bagi pelanggar.

## PENUTUP

### Simpulan

---

<sup>10</sup> M. Husni,” Moral dan Keadilan Sebagai Landasan Penegakan Hukum Yang Responsif”, *Jurnal Equality*, Vol.11, No,1, Februari 2006, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 3.

<sup>11</sup> Khairani, “Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-

---

IX/2011”, *Jurnal Konstitusi* Vo.11, No.4 Desember 2014, Jakarta, 815.

Pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia belum pengatur konsep perlindungan upah, konsep upah yang limitatif, konsep jaring pengaman upah tidak ada, konsep upah layak belum jelas, konsep upah minimum yang inkonvensional, masih ditemukan bahasa hukum yang ambigu.

Pengaturan upah yang dapat mewujudkan kepastian hukum yaitu terjamin kejelasan hukumnya, maka hukum haruslah mempunyai ciri-ciri : 1. Kejelasan konsep hukumnya; 2. Peraturan itu dibentuk oleh pejabat yang berwenang; 3. Kejelasan tujuan hukum; 4. Peraturan tidak berlaku surut; 5. Rumusan peraturan yang dimengerti umum; 6. Peraturan itu diumumkan kepada publik; 7. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan; 8. Tidak boleh menuntut suatu

kewajiban yang melebihi kemampuannya; 9. Tidak boleh sering diubah-ubah; 12. Peraturan itu dapat diterima masyarakat; 13 adanya lembaga penyelesaian perlisihan; 13. Adanya sanksi hukum bagi pelanggar.

#### **Saran**

Demi kepastian hukum pengaturan upah dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 perlu direvisi dengan menetapkan konsep perlindungan upah, konsep upah. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 juga perlu direvisi, terutama memasukan konsep perlindungan upah, konsep upah layak, konsep upah, konsep jaring pengaman upah dalam peraturan tersebut. Legislatur juga harus memperhatikan ciri-ciri kepastian hukum dalam pengaturan perlindungan upah.

**DAFTAR KEPUSTAKAAN****BUKU:**

Achmad Ali, 2009, *Menguak Teori Hukum ( Legal Theory) dan Teori Perdilan ( Judicialprudence ) , Termasuk Interpretasi Undang-undang (Legisprudence) .Vol.1 Pemahaman Awal*, Kencana, Jakarta.

Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta

**JURNAL**

Agus Yafli Tawas, “Pengadaan Tanah Untuk Kepentingan Umum (Studi Kasus Pelebaran Jalan Martadinata Paal Dua di Kota Manado)”, *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol.1 No.6, Oktober-Desember 2013, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Manado,

Ferina Anjarsi, “Strategi Perjuangan Buruh Kota Surabaya dalam Menuntut Kenaikan Upah Minimum 2013-2014”, diakses melalui [http:// journal.unair.ac.id/file Pdf/jpm50fdca6783full.pdf](http://journal.unair.ac.id/file/Pdf/jpm50fdca6783full.pdf) diakses tanggal 21-5-2015.

Firman Muntaqo, “Hukum Sebagai Alat Rekayasa Sosial Dalam Praktek Berhukum di Indonesia, *Jurnal Hukum Progresif*, Vol. 2, No.1 April 2006 Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro , Semarang.

Khairani, “Kedudukan *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011”, *Jurnal Konstitusi* Vo.11, No.4 Desember 2014, Jakarta.

M. Husni,” Moral dan Keadilan Sebagai Landasan Penegakan Hukum Yang Responsif”, *Jurnal Equality*, Vol.11, No,1, Februari 2006, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan.

Siti Kunarti, “ Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol.9.No.1, Januari 2009, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

Surya Nita, “Kendala dan Harapan Pekerja Sistem *Outsourcing* Dalam Memperoleh Hak Tanpa Diskriminasi di Indonesia”, *Jurnal Hukum Equality*, Vol.16 No.2 Agustus 2011, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan

Yetniwati, Meriyarni dan Suhermi, “Penerapan Norma Perlindungan dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing* (Alih Daya) Pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.3 No.1 Sepember 2012, Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi.

Yohanes Suhardin, “Eksistensi *Outsourcing* dan Kontrak Kerja dar Perspektif HakAsasi Manusia”, *Jurnal Hukum Pro Justitia*, Vol. 27, No.2, Oktober 2009, Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

*Halaman ini tidak disenagaja kosong.*