

PERANAN DEWAN PENGUPAHAN TERHADAP PENETAPAN UPAH MINIMUM

Thamrin S

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

E-mail : thamrins@law.uir.ac.id

Abstrak

Dalam kehidupan manusia selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya, baik kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tergantung pada kemampuan atau daya beli masing-masing individu. Daya beli tergantung pula pada penghasilan (upah) yang diperolehnya dalam waktu tertentu setelah ia bekerja. Untuk memberikan perlindungan Pekerja/buruh terhadap pengupahan, maka pemerintah membentuk Dewan Pengupahan (Tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota) yang merupakan lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Dengan penetapan Upah Minimum oleh Dewan Pengupahan, diharapkan upah yang diterima oleh pekerja/buruh, sebagai sumber penghasilan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya, serta dapat tercapai pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja/buruh. Secara psikologis upah yang diterima dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh.

Keywords: Dewan Pengupahan, Pemenuhan kehidupan hidup layak.

ABSTRACT

In human life always trying to meet all their needs, both their own needs and the needs of his family. Every Man has a somewhat different needs from one another. It depends on the ability or the purchasing power of each individual. Purchasing power depends also on earnings (wages) were obtained within a certain time after work. To provide protection workers / laborers to wages, the government established the Wage Council (National, Provincial and District / Municipal) which is a non-structural institution is tripartite. With the establishment of the Minimum Wages Council Wage, expected wages received by workers / laborers, as a source of income to meet the needs of workers / laborers and their families, and can be reached fulfillment kabutuhan Life (KHL) workers / laborers. Psychologically wages can create satisfaction for workers / laborers.

Keywords: Wage Council, decent subsistence.

A. PENDAHULUAN

Situasi dan kondisi ketenagakerjaan baik sifat maupun dinamikanya semakin kompleks. Sehingga upah masih tetap menjadi persoalan utama di berbagai negara berkembang termasuk Indonesia. Keadaan pasar kerja yang dualistik dengan kelebihan penawaran tenaga kerja, serta tidak seimbang pertumbuhan angkatan kerja dengan peluang kerja yang tersedia. Di sisi lain, dengan mutu angkatan kerja yang rendah menyebabkan upah menjadi isu yang tidak terselesaikan, dan selalu menjadi pembicaraan utama dalam bidang ketenagakerjaan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan, upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan

peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Jadi, Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan¹.

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. 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 keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh. Di lain pihak, pengusaha melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat².

Kebijakan pemerintah tentang pengupahan saat ini masih bertumpu pada upah minimum (UM) berlandaskan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja lajang dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Belum mencakup mereka yang sudah bekerja di atas satu tahun dan keluarganya. Kelemahan tentang penerapan struktur skala upah masih sangat minim dan belum bersifat wajib, karena tidak ada sanksi formal bagi yang belum menerapkannya. Sehingga praktisnya upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja, terutama pada industri padat karya.

Upah adalah salah satu hak normatif pekerja/buruh. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh merupakan bentuk "*prestasi*" dari pengusaha ketika pekerja/buruh itu sendiri telah memberikan "*prestasi*" pula kepada majikan/pengusaha, yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

¹ : <http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/>, diakses Tanggal 9 Agustus 2016.

² Penjelasan Peraturan Pemerintah RI No. 78 Tahun 2015, tentang pengupahan.

Karena upah merupakan hak normative pekerja/buruh, maka peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan memuat pula sanksi pidana bagi pengusaha yang mengabaikan peraturan perundangan terkait dengan masalah pengupahan dan perlindungan upah. Bila hal tersebut terjadi maka tindakan pengusaha tersebut termasuk tindak pidana kejahatan. Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa "Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal....³, Pasal 90 ayat (1) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000. (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000. (empat ratus juta rupiah), ayat (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha/majikan dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

B. REGULASI PENGUPAHAN

Secara hirarki Peraturan Perundang-Undangan tentang pengupahan antara lain:

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

³ Pasal 89 UU No. 13 tahun 2003, ayat (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. B. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, ayat (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, ayat (4) Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

2. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 107 Tahun 2004, Tentang Dewan Pengupahan.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 tahun 2015, Tentang Pengupahan.
 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 tahun 2013, Tentang Upah Minimum.
 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-231/Men/2003, Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-234/Men/2003, Tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha dan Sumber Daya Mineral pada daerah Tertentu.
 7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-49/Men/2004, Tentang Struktur Skala upah.
 8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-51/Men/IV/2004, Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.
 9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016, Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan.
 10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. 7 Tahun 2016, Tentang Uang Servis Pada Usaha Hotel dan Usaha Restoran Di Hotel.
 11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-102/Men/VI/2004, Tentang Kerjas Lembur dan Upah Kerja Lembur.
 12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-03/Men/I/2005, Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional.
 13. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-15/Men/VII/2005, Tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada sektor Usaha Pertambangan Umum Pada daerah operasi tertentu.
 14. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 13 Tahun 2012, tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Serta Pedoman Survei dan Pengolahan Data Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
 15. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-51/M-IND/PER/10/2013, Tentang Upah Kerja yang dirumahkan bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
 16. Keputusan Ketua Dewan Pengupahan Nasional Nomor 01/Depenas/XII/2006, Tentang Tata Kerja Dewan Pengupahan Nasional.
- Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja/pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang menjelaskan “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” (Pasal 1 angka 30).
- Regulasi pengupahan pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:
1. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah.
 2. Regulasi terkait perlindungan upah⁴.
- Regulasi terkait dengan mekanisme penetapan upah dalam UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, secara sistimatikanya sebagai berikut:

⁴ Markus Sidauruk, *Kebijakan pengupahan di Indonesia*, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2013, Hlm. 9.

- a. Pendapatan upah minimum di tingkat propinsi dan Kabupaten /kota (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- c. Penetapan struktur dan Skala Upah (Pasal 92 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- d. Peninjauan upah secara berkala (Pasal 92 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).

Sedangkan regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja /buruh.

Di samping regulasi pengupahan yang diatur dalam bentuk undang-undang, maka pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya, baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, maupun dalam bentuk Peraturan Menteri terkait.

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan, baik oleh pekerja/buruh dan majikan/pengusaha, maupun oleh pemerintah. Begitu juga oleh banyak organisasi manapun, apapun bentuk organisasinya baik itu swasta maupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang tidak pernah habis-habisnya bagi setiap stakeholder, karena masing-masing memiliki kepentingan sesuai dengan posisinya masing-masing. Rendahnya upah atau besarnya upah, juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak orang yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa/demonstrasi di berbagai daerah di Indonesia. Kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak seimbang dengan apa yang mereka kerjakan.

Paradigma pemberian upah di Indonesia disadari atau tidak, lebih condong untuk berkiblat

ke Barat, dimana dalam studi kasusnya upah kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh seperti upah buruh lepas di areal perkebunan, dan upah pekerja buruh bangunan misalnya. Mereka biasanya dibayar mingguan atau bahkan harian. Itu untuk buruh, sedangkan gaji menurut pengertian keilmuan Barat terkait dengan imbalan uang yang diterima oleh setiap karyawan atau pekerja tetap yang dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pandangan dan pengertian Barat, Perbedaan gaji dan upah itu hanya terletak pada jenis karyawannya yang berkategori karyawan tetap atau tidak tetap dengan sistem pembayarannya secara bulanan, harian atau per periode tertentu⁵.

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman, sistem serta pengaturan yang tegas, untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafasiran yang sama terutama bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 Ayat (2)). Untuk itu upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh, harus dapat terpenuhinya kehidupan yang layak. Sehingga penghasilan pekerja/buruh dapat terpenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dana rekreasi. Di samping itu tujuan kebijakan pengupahan diharapkan mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

C. DEWAN PENGUPAHAN

Dewan pengupahan adalah suatu lembaga non structural yang bersifat tripartite, yang keanggotaannya terdiri dari unsure pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikatpekerja/buruh dan pakar (akademisi)⁶

⁵ <http://geordy-resistencia-anz.blogspot.com/2012/02/konsep-upah-dalam-kacamata-islam.html>, diakses tanggal 12 Agustus 2016.

⁶ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Pt RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, Hlm. 37.

Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan pengupahan tingkat Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur. Sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Walikota. (Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003).

Tugas dewan Pengupahan Nasional untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dalam menjalankan tugasnya Dewan Pengupahan Nasional bekerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak-pihak lain yang terkait.

Susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional terdiri dari:

1. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsure Pemerintah.
2. Wakil Ketua, sebanyak 2 (dua) orang, merangkap sebagai anggota, masing-masing dari unsure serikat Pekerja/Buruh dan organisasi Pengusaha.
3. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsure pemerintah yang mewakili instansi yang bertanggung jawab di bidang kewtenagakerjaan.
4. Anggota.

Untuk kelancaran tugas Dewan Pengupahan Nasional dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh salah satu unit kerja yang dibentuk dan berada di lingkungan instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 7 dan 8).

Untuk pengangkatan dan pemberhentian Anggota Dewan Pengupahan Nasional dilakukan oleh Presiden atas usul Menteri Ketenagakerjaan. Pengangkatan Dewan pengupahan Nasional harus memenuhi persyaratan:

1. Warga Negara Indonesia
2. Berpendidikan paling rendah lulusan strata 1 (S – 1)

3. Memiliki pengalaman atau pengetahuan bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Masa jabatan Dewan Pengupahan Nasional selama 3 tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum, antara lain menetapkan:

1. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
2. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.
3. Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Rekomendasi Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota apabila terbentuk. (lihat Pasal 12)

Untuk menetapkan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota, Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai:

- a. Homogenitas perusahaan
- b. Jumlah perusahaan
- c. Jumlah tenaga kerja
- d. Devisa yang dihasilkan
- e. Nilai tambah yang dihasilkan
- f. Kemampuan perusahaan
- g. Asosiasi perusahaan

h. Serikat pekerja/serikat buruh terkait.

Dewan Pengupahan melakukan penelitian untuk menentukan sektor unggulan yang selanjutnya disampaikan kepada asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh sektor yang bersangkutan untuk dirundingkan (lihat Pasal 13).

Untuk menetapkan upah minimum Sektor Provinsi dan Kabupaten/Kota sebagai berikut: (lihat Pasal 14)

1. Besaran Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) disepakati oleh asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan.
2. Hasil kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada gubernur melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai dasar penetapan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) (lihat Pasal 14).

D. SISTEM PENGUPAHAN

1. Asas pengupahan

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah).
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud Ayat (2) wajib membayar upah lembur Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok Sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- j. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).
- k. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).

l. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan).

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada orang tertentu atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan dalam peraturan perundang-undangan.

Upah⁷, 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. Demikian pula pada Pasal 88 Ayat (1) menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk memenuhi maksud dan tujuan pemenuhan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, antara lain:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.

- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
 - j. Upah untuk pembayaram pesangon.
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dari amanat Undang-Undang Dasar 1945, pada pasal 27 Ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 5 Ayat (2), maka Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya”. Atas pertimbangan dimaksud, maka pemerintah wajib memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, terutama menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Untuk melaksanakan Pasal 97 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, dan kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003, seperti:

1. Pasal 89
 - (1). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 Ayat (3), dapat terdiri atas :
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau Kabupaten/kota.
 - b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau Kabupaten/ Kota.
 - (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL).
 - (3) Upah minimum sebagai dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/ Walikota.

⁷ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, tentang “Pengupahan”, maka Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Bentuk perlindungan upah pekerja/buruh adalah “Upah Minimum” yang ditetapkan Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015, tentang Pengupahan.

PP No. 78 tahun 2015 Pasal 41 Ayat (1), Gubernur menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Ayat (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

PP No. 78 tahun 2015 Pasal 42 Ayat (1), Upah minimum sebagai dimaksud dalam Pasal 41 Ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Ayat (2) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

PP No. 78 tahun 2015 Pasal 43 Ayat (1) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ayat (2) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Ayat (3), Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari beberapa komponen.

Ayat (4), Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup. Ayat (5) Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud ayat (4) ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun. Ayat (6), Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Ayat (7), Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Ayat (8) Hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud ayat (6) menjadi dasar perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

PP No. 78 tahun 2015 Pasal 44 Ayat (1) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 Ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. Ayat (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \wedge PDB_1)\}$$

Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, tentang Upah Minimum, mengatur:

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diarahkan pada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
3. Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai Kebutuhan Hidup Layak pada periode yang sama.

4. Untuk pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Gubernur menetapkan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam bentuk peta jalan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

E. KEBUTUHAN HIDUP LAYAK

Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), sebagai dasar dalam penetapan upah minimum, Pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”. Untuk memberikan perlindungan pengupahan pekerja/buruh. Maka Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.

Ketentuan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), lebih lanjut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 17 tahun 2005, dengan revisi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 13 tahun 2012, tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Dalam Kepmenakertrans tersebut, mengatur tentang standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), yang terdiri dari 7 kelompok dan 60 komponen kebutuhan, sebagai berikut:

1. Makanan dan Minumum 11 komponen
2. Sandang 13 komponen
3. Perumahan 26 komponen
4. Pendidikan 2 komponen

5. Kesehatan 5 komponen
6. Transportasi 1 komponen
7. Rekreasi dan Tabungan 2 komponen.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016).

Penetapan upah minimum oleh Gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan Kebutuhan Hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum, yaitu 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 (PDB) tahun berjalan (Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016).

Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016, komponen dan jenis kebutuhan hidup ditinjau dalam jangka 5 (lima) tahun, melalui 2 (dua) tahapan, yaitu pengkajian dan penetapan hasil peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup.

Untuk memberikan saran, perlindungan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk mengembangkan system pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dengan keanggotaan terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi pengusaha, sderikat pekerja/.serikat buruh, Perguruan Tinggi, dan pakar.

F. PENUTUP

Upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan, baik oleh pekerja/buruh dan majikan/pengusaha, maupun oleh pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang

tidak pernah habis-habisnya bagi setiap stakeholder, karena masing-masing memiliki kepentingan sesuai dengan posisinya masing-masing. Rendahnya upah atau besarnya upah, juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak pekerja/buruh.

Regulasi pengupahan pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu regulasi terkait mekanisme penetapan upah, dan regulasi terkait perlindungan upah. Untuk penetapan upah pemerintah membentuk Dewan Pengupahan, pada tingkat nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota, yang merupakan lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

Tugas Dewan Pengupahan Nasional untuk memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional. Dewan pengupahan Provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi, menetapkan upah minimum kabupaten/kota, upah minimum sektoral, serta penetapan sistem pengupahan di tingkat Provinsi. Di samping itu bertugas untuk merumuskan pengembangan sistem pengupahan nasional. Sedangkan Dewan Pengupahan Kabupaten/kota, bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka mengusulkan upah minimum Kabupaten?kota dan/atau upah minimum sektoral Kabupaten/Kota, dan penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota, serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

G. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Markus Sidauruk, *Kebijakan pengupahan di Indonesia*, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2013.

Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Pt RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 tahun 2004, tentang Dewan Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013, Tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012, Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup layak serta pedoman Survei dan Pengolahan data dan Kebutuhan Hidup layak.

Internet

<http://geordy-resistencia-anz.blogspot.com/2012/02/konsep-upah-dalam-kacamata-islam.html>.

<http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/>,