

## LEMBAR PERSETUJUAN

### WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN PEKERJA/BURUH

Disusun Oleh:

**SANDY ANGGAR WIRAGA**  
**NIM. 0410110220**

Disetujui pada tanggal:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

DR. A. Rachmad Budiono, SH., M. H.  
NIP: 131 573 939

Umu Hilmy, SH., M. S.  
NIP: 131 415 709

Mengetahui,  
Ketua Bagian Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini, SH., M. H.  
NIP: 131 573 917

**LEMBAR PENGESAHAN**

**WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN  
PEKERJA/BURUH**

**Oleh:**

**SANDY ANGGAR WIRAGA**

**NIM. 0410110220**

Skripsi ini telah disahkan oleh dosen pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. A. Rachmad Budiono, SH., M. H.

Umu Hilmy, SH., M. S.

NIP. 131 573 939

NIP. 131 415 709

Ketua Majelis Penguji

Kabag Hukum Perdata

Umu Hilmy, SH., M. S.

Rachmi Sulistyarini, SH., M. H.

NIP. 131 415 709

NIP. 131 573 917

Mengetahui

Dekan

Herman Suryokumoro, SH., M. H.

NIP. 131 472 741



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada bapak dan ibu yang sabar menunggu anaknya yang tidak lekas lulus.

Ucapan terimakasih tak terhingga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. A. Rachmad Budiono, SH., M. H.
2. Ibu Umu Hilmy, SH., M. S.
3. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Penulis sangat menyadari bahwa karya ini masih banyak memiliki kekurangan, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran membangun guna memperbaiki skripsi ini dan guna kemajuan penulis di masa yang akan datang.

Ahkirnya penulis berharap, skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat.

Malang, 15 Mei 2009

Penulis,

Sandy Anggar Wiraga

**DAFTAR ISI**

	Halaman
Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	iv
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
Abstrak.....	ix
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan.....	7
 <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN PEKERJA/BURUH</b>	
A. Perlindungan Hukum.....	9
B. Upah.....	14
C. Pekerja/Buruh.....	23
D. Hubungan Kerja.....	24
E. Perjanjian Kerja.....	25

F. Kebijakan Pengupahan yang Melindungi Pekerja/Buruh.....	26
--	----

**BAB III. METODE PENELITIAN**

1. Jenis Penelitian.....	30
2. Pendekatan Penelitian.....	30
3. Bahan Hukum.....	31
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	34
5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	34
6. Definisi Konseptual.....	35

**BAB IV. WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PENGUPAHAN PEKERJA/BURUH**

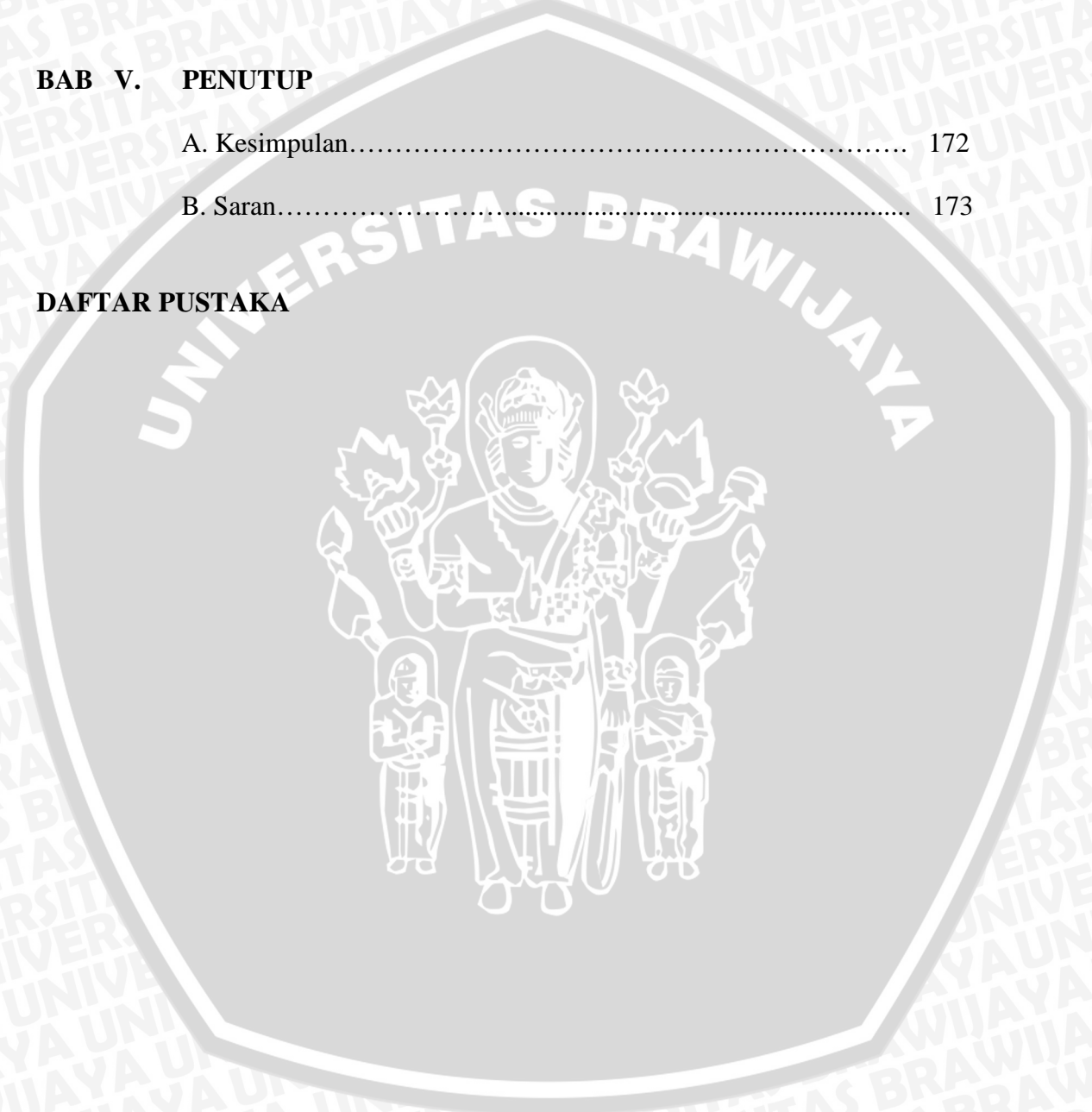
A. Wujud Perlindungan Hukum terhadap Pengupahan Pekerja/Buruh.....	37
a. Upah Minimum.....	39
b. Upah Kerja Lembur.....	81
c. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan.....	90
d. Upah Tidak Masuk kerja karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya.....	93
e. Upah karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya.....	95
f. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah .....	99
g. Denda dan Potongan Upah.....	112
h. Hal-hal yang Dapat Diperhitungkan dengan Upah.....	127

i. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional..... 131  
j. Upah untuk Pembayaran Pesangon..... 142  
k. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan..... 155

**BAB V. PENUTUP**

A. Kesimpulan..... 172  
B. Saran..... 173

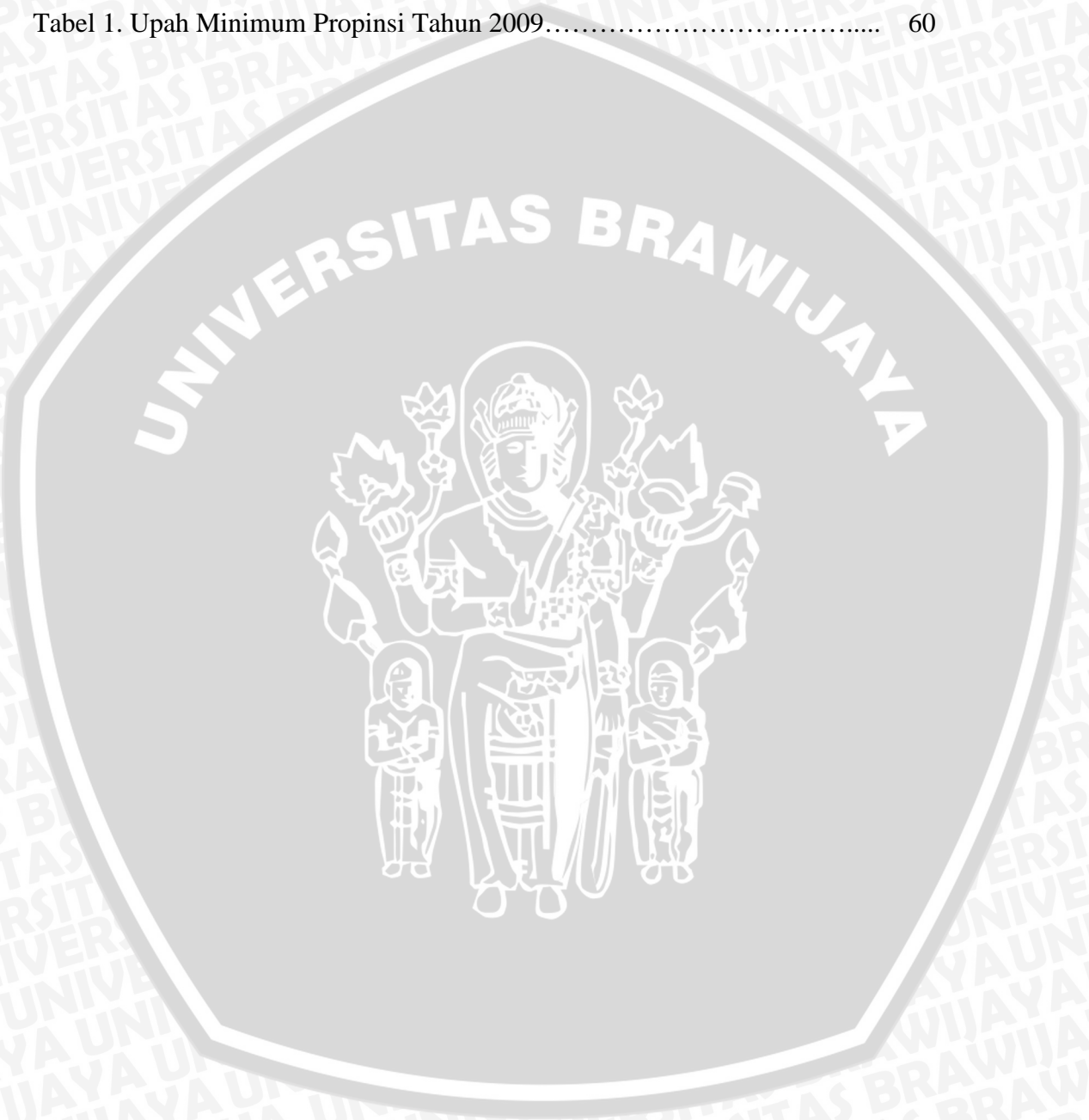
**DAFTAR PUSTAKA**



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Upah Minimum Propinsi Tahun 2009..... 60



**DAFTAR GAMBAR**

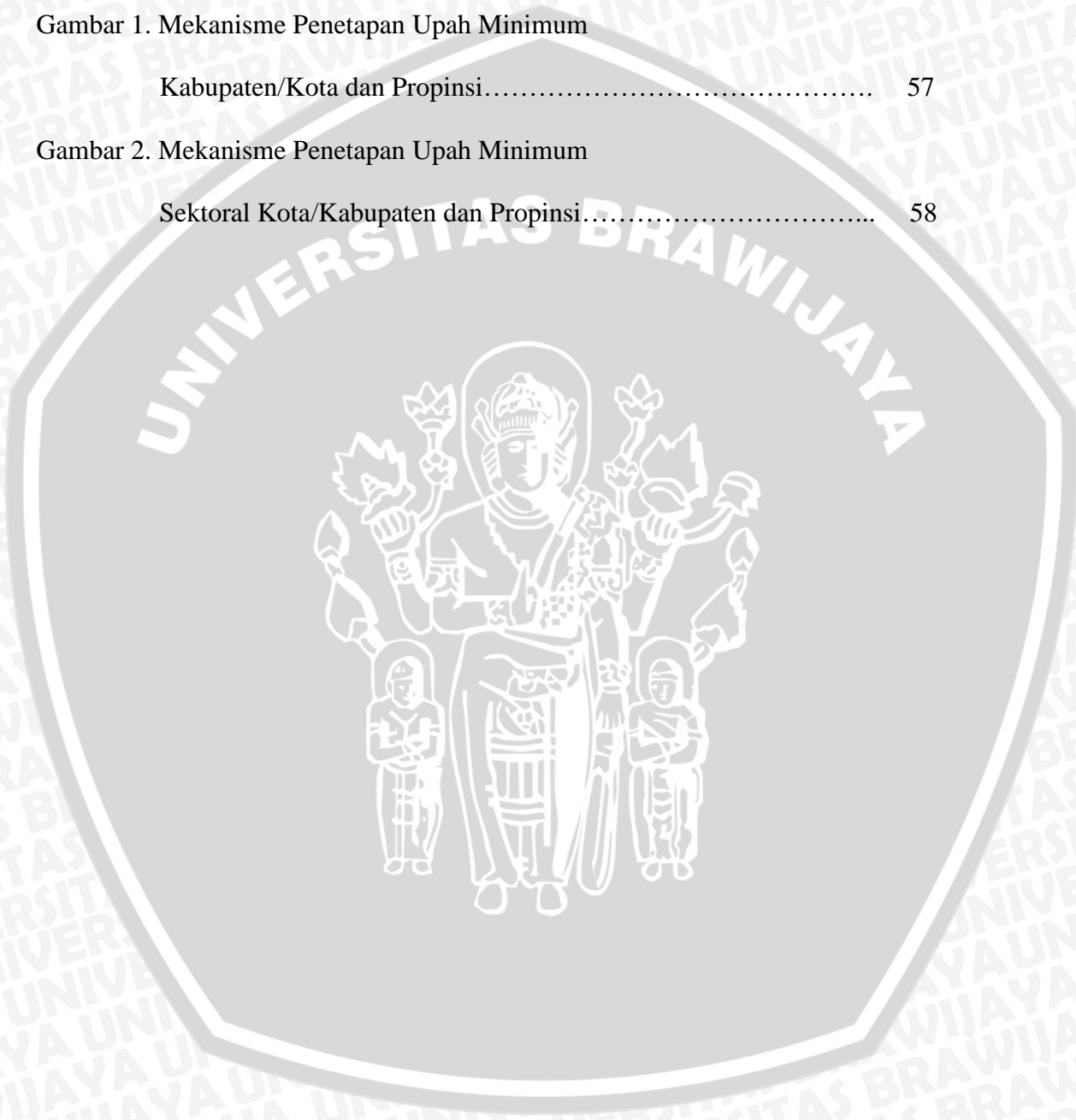
Halaman

Gambar 1. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Kabupaten/Kota dan Propinsi..... 57

Gambar 2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Sektoral Kota/Kabupaten dan Propinsi..... 58





## ABSTRAK

Sandy Anggar Wiraga, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, April 2009, Wujud Perlindungan Hukum terhadap Pengupahan Pekerja/Buruh, Dr. A. Rachmad Budiono, SH., M. H.; Umu Hilmy, SH., M. S.

Penelitian ini membahas mengenai Wujud Perlindungan Hukum terhadap Pengupahan Pekerja/Buruh Penelitian ini dilatar belakangi oleh karena upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh karena hanya dengan itu dia memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Pada satu sisi upah yang menjadi gantungan hidup buruh juga menjadi obyek yang penting bagi pengusaha karena upah merupakan salah satu faktor produksi dengan menekan upah juga akan berdampak pada keuntungan yang besar dan keberlangsungan usaha juga dapat terjaga. Sehingga ada konflik kepentingan menyangkut upah dikarenakan pekerja/buruh lebih lemah dari pengusaha maka di dalam mempertahankan kepentingannya niscaya akan selalu dirugikan sehingga hukum melindungi kepentingan pekerja/buruh ini melalui hukum perburuhan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis mengenai wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan jawaban bahwa di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan dan peraturan-peraturan pelaksanaannya yang terangkum dalam kebijakan pengupahan, ada perwujudan perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh. Wujud perlindungan hukumnya adalah berupa perintah/pembebanan kewajiban, pelarangan dan pembatasan yang sifatnya melekat pada perintah dan pelarangan serta pembebasan pajak dan penanggungan sebagian beban pajak penghasilan yang khusus ada di dalam kebijakan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Wujud perlindungan hukum berupa perintah/pembebanan kewajiban ada di dalam hampir setiap kebijakan kecuali, pada kebijakan upah minimum, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah yang proporsional dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Wujud perlindungan hukum berupa larangan hanya terdapat pada kebijakan upah minimum, bentuk dan cara pembayaran upah, denda, potongan upah dan hal-hal yang diperhitungkan dengan upah. Bahkan ada juga kebijakan yang tidak ada wujud perlindungan hukumnya sama sekali yaitu kebijakan struktur dan skala upah. Tidak adanya akibat hukum dan/sanksi atas pelanggaran larangan memberikan upah dalam bentuk minuman keras, obat-obatan, dan bahan obat-obatan dalam kebijakan bentuk dan cara pembayaran upah dan juga atas pelanggaran kewajiban membayar upah pesangon oleh pengusaha bila melakukan PHK dalam kebijakan upah pesangon, menyebabkan tidak ada jaminan perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perlindungan hukum dalam hukum perburuhan meliputi berbagai hal dan upah merupakan fokus bahasan karena upah adalah merupakan hal penting yang melekat pada diri pekerja/buruh dan untuk itulah pekerja/buruh tersebut bekerja karena hanya dengan itu dia menghidupi diri dan keluarganya. Disamping merupakan hal yang penting bagi pekerja/buruh upah juga merupakan hal penting bagi pengusaha di mana merupakan salah satu faktor produksi (*labor cost production*). Sehingga disini terdapat tarik menarik kepentingan, pekerja/buruh yang berkepentingan agar dia bisa mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya dan dapat membeli sebanyak-banyaknya barang dari upah yang diterima dan pengusaha yang berkepentingan agar upah diberikan serendah mungkin untuk mengejar *profit* dan keberlangsungan usaha. Karena lemahnya ekonomi pekerja/buruh sehingga niscaya pekerja/buruh akan selalu dirugikan sehingga hukum melindungi kepentingan ini melalui hukum perburuhan.

Walaupun hukum berkomitmen melindungi kepentingan pekerja/buruh atas upah, data mengenai upah menimbulkan pertanyaan karena seperti yang dikutip oleh Rachmad Syafa'at di dalam *Made in Indonesia: Indonesia workers since Soeharto*, dan La Botz, hingga awal 2000-an, tingkat buruh di Indonesia yang kaya akan sumberdaya alam ini merosot drastis sekalipun jumlah uang yang diterima upah

nominal bertambah, daya beli buruh semakin merosot. Setelah krisis, menurut Botz, upah di Indonesia hanya mencapai US \$1 per hari untuk mencukupi kebutuhan mereka. Jumlah ini jelas tidak mencukupi kebutuhan riil mereka.<sup>1</sup> Hal ini belum lagi ditambah dengan kenaikan harga BBM (bahan bakar minyak) yang menyebabkan kenaikan harga barang-barang kebutuhan hidup meningkat secara serentak, dan meskipun sekarang harga BBM turun 3 kali tidak kunjung turun juga barang-barang kebutuhan hidup tersebut.

Hal serupa juga ditunjukkan oleh oleh Kompas, bahwa:<sup>2</sup>

Menurut laporan ketenagakerjaan Organisasi Buruh Internasional/ILO (*International Labour Organization*), berjudul "Tren Ketenagakerjaan dan Sosial di Indonesia 2008", sedikitnya 52,1 juta orang dari 108 juta pekerja tak mampu keluar dari jurang kemiskinan". Mereka menerima upah kurang dari 2 dollar AS per hari, atau hanya kurang dari Rp 20.000 per hari. Ini tentu jauh dari mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, mereka harus menerima keadaan itu karena tak ada pilihan pekerjaan lain yang lebih layak.

Mengapa angka-angka ini menunjukkan indikasi adanya sebuah "masalah" di dalam perlindungan hukum pengupahan, hal ini karena besarnya upah yang diterima merupakan salah satu bagian yang terpenting di dalam perlindungan pengupahan, yaitu melalui kebijakan upah minimum. Secara normatif upah yang diterima setiap pekerja/buruh adalah seperti yang ditegaskan di dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" melalui

---

<sup>1</sup> Rachmad Syafa'at, 2008, *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi*, Malang, In-Trans Publishing, hlm. 53.

<sup>2</sup> Kompas, *Mengendalikan Inflasi, Ciptakan Inflasi*, <http://kompas.com/html>, (Selasa, 2 Desember 2008 | 11:37 WIB).

kebijakan upah minimum inilah ditetapkan upah yang mewujudkan penghasilan yang disebut belakangan.

Tetapi ternyata kenyataan berkata lain, walaupun melalui kebijakan upah minimum ini merupakan sarana untuk mewujudkan upah yang sesuai pasal 88 ayat (1) hal ini ditunjukkan oleh Kompas yang memerinci bahwa:<sup>3</sup> “...sejak krisis 1998 buruh belum pernah menikmati upah sesuai KHL. Tahun 2008, baru tiga provinsi yang menetapkan upah minimum sesuai KHL, yakni Sumatera Utara (105 persen), Kalimantan Selatan (104 persen), dan Sulawesi Tenggara (109,3 persen). Masih banyak provinsi yang menetapkan upah minimum di bawah KHL, seperti Sumatera Selatan (67,5 persen) dan Jawa Timur (98,6 persen)”. Padahal KHL inilah yang merupakan representasi dari upah sesuai pasal 88 ayat (1) tersebut, atau dengan kata lain upah minimum yang sesuai KHL adalah merupakan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, walaupun terdapat juga masalah di dalam KHL ini yaitu mengenai definisi KHL tersebut, di mana akan dikupas lebih tajam nantinya di pembahasan.

Perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh tidak hanya melalui kebijakan upah minimum, tetapi melalui 10 kebijakan lainnya, yang terangkum di dalam pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa: “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: 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

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

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 pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan". Dapat dilihat bahwa bukan upah minimum saja yang terkait dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh tetapi kebijakan-kebijakan pengupahan lainya diadakan juga untuk melindungi pengupahan pekerja/buruh. Indikasi lainya yang menunjukkan adanya "masalah" di dalam perlindungan hukum adalah mengenai kesenjangan upah yang sangat tinggi antara upah level tertinggi dan terendah, hal ini sangat penting dan jarang diperhatikan, karena memang, ketika berbicara perlindungan pengupahan pikiran orang selalu tertuju pada upah minimum. Masalah kesenjangan ini sangat penting bahwa di dalam kesenjangan penerimaan upah yang tinggi itu terdapat eksploitasi seperti yang seperti yang dikatakan Munir bahwa:<sup>4</sup>

Pada problem kesenjangan penerimaan upah antara level sebagai realitas yang cenderung dipandang bukan merupakan masalah. Padahal kalau kita lihat..., eksploitasi terhadap buruh setiap hari terjadi ketika kesenjangan pengupahan itu sedemikian lebar pada saat yang sama buruh ditingkat bawah mensubsidikan 79% upah pekerja level manager dan percepatan modal. Modal bukan hal yang luar biasa, apabila kemudian angka statistik menunjukkan kesenjangan pengupahan buruh pada level terbawah (upah minimum) dengan upah tertinggi sebesar 1 berbanding 200 sampai 250.

Melalui kebijakan penyusunan struktur dan skala pengupahan yang proporsional hal ini coba diatasi, tetapi kebijakan inipun tidak bisa mendukung tujuanya yaitu untuk

---

<sup>4</sup> Munir, 2005, *Munir dan Gerakan Perlawanan Buruh, Catatan Pikiran dan Pengalaman Pelatihan Pemberdayaan Buruh*, Malang, In Trans Press, Hlm. 57.

mengurangi kesenjangan upah yang terlalu tinggi, yang akan dibahas lebih tajam di pembahasan.

Hukum dalam rangka melindungi hak pekerja/buruh hanya dapat melakukan sesuatu yang bisa dilakukan oleh hukum, dan inilah merupakan wujud perlindungan hukumnya yang akan dideskripsikan dan dianalisis di dalam kebijakan-kebijakan tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka dilakukan penelitian mengenai wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh.

### **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang meliputi kebijakan: 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 pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang meliputi kebijakan: 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 pekerjaanya;
- 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 pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Mahasiswa:**

- a. Agar mahasiswa dapat memahami ilmu hukum lebih dalam dan mampu menganalisis sebuah permasalahan hukum serta menjawab permasalahan hukum ini.
- b. Sebagai referensi bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang obyek kajian.

##### **2. Bagi Pekerja/Buruh:**

Sebagai sumber rujukan untuk memperoleh pemahaman lebih dalam tentang hukum perburuhan terutama yang menjadi obyek permasalahan dalam penelitian ini.

##### **3. Bagi Pengusaha:**

Sebagai sumber rujukan tentang pemahaman lebih dalam terhadap hukum perburuhan terutama yang menjadi obyek permasalahan dalam penelitian ini.



#### 4. Bagi Masyarakat Umum:

Sebagai bahan rujukan dan pengetahuan tentang ilmu hukum, dan lebih spesifik lagi hukum perburuhan.

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan ini terdiri atas:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dan metode penelitian yang digunakan serta dilengkapi dengan sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Kerangka dasar teori yang menjelaskan tentang:

Perlindungan hukum, upah, pekerja/buruh, hubungan kerja, perjanjian kerja, kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang metode penelitian meliputi jenis penelitian, metode pendekatan, jenis dan sumber bahan hukum, definisi konseptual, teknik pengumpulan bahan hukum dan teknik analisis bahan hukum.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan yang berisi jawaban dari rumusan masalah, bagaimana wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang meliputi kebijakan:

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

pekerjaanya; 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 pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

## BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN PEKERJA/BURUH

#### A. Perlindungan Hukum

Frase perlindungan hukum menyiratkan tiga pertanyaan yang saling terkait yaitu, apa yang dilindungi? dari apa? dan oleh siapa perlindungan ini dilakukan?. Jawaban atas pertanyaan yang disebut belakangan sudah jelas yaitu oleh hukum, untuk memahami perlindungan hukum secara menyeluruh, terutama dua pertanyaan pertama, maka digunakan penjelasan Sudikno Mertokusumo mengenai hubungan antara hukum dan masyarakat:<sup>5</sup>

Di dalam masyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lain. Kehidupan bersama itu menyebabkan adanya interaksi, kontak atau hubungan satu sama lain. Kontak dapat berarti hubungan yang menyenangkan atau menimbulkan pertentangan atau konflik. Mengingat akan banyaknya kepentingan tidak mustahil terjadi konflik atau bentrokan antara sesama manusia, karena kepentingannya saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain. Manusia berkepentingan bahwa ia merasa aman, aman berarti kepentingan-kepentingannya tidak diganggu, bahwa ia dapat memenuhi kepentingannya dengan tenang. Oleh karena itu ia mengharapkan kepentingan-kepentingannya dilindungi terhadap gangguan dan bahaya yang mengancam serta menyerang kepentingan dirinya, perlindungan kepentingan itu tercapai dengan terciptanya pedoman atau peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia harus bertingkah laku dalam masyarakat agar tidak merugikan orang lain dan dirinya sendiri.

---

<sup>5</sup> Sudikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 3.

Perlindungan hukum juga tidak terlepas dari tujuan hukum seperti yang dikemukakan oleh Van Apeldoorn bahwa:<sup>6</sup> "Tujuan hukum ialah mengatur tata tertib masyarakat secara damai dan adil. Perdamaian di antara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu,...terhadap yang merugikannya". Vant Kant juga mengatakan bahwa:<sup>7</sup> "Hukum bertujuan menjaga kepentingan tiap-tiap manusia supaya kepentingan itu tidak dapat diganggu". Sudikno Mertokusumo juga menambahkan bahwa:<sup>8</sup> "Kaedah hukum ini melindungi lebih lanjut kepentingan-kepentingan manusia yang sudah mendapat perlindungan dari kaedah sopan santun, kepercayaan dan kesusilaan dan melindungi kepentingan manusia yang belum mendapat perlindungan dari ketiga kaedah tadi". Jadi dapat ditemukan jawaban apa yang dilindungi oleh hukum adalah kepentingan-kepentingan manusia, dari apa kepentingan tersebut dilindungi adalah dari kepentingan-kepentingan manusia yang lainnya yang merugikan kepentingan manusia yang dilindungi. Jadi yang dimaksud perlindungan hukum adalah perlindungan kepentingan-kepentingan manusia dari kepentingan-kepentingan manusia lainnya yang merugikan kepentingan-kepentingan manusia yang dilindungi oleh kaedah hukum. Lebih khusus lagi Adrian Sutedi mengatakan bahwa:<sup>9</sup> "Tujuan hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh".

Mhd. Shiddiq Tgk. Armia mengatakan bahwa:<sup>10</sup> "Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya

<sup>6</sup> Chainur Arrasjid, 2004, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 42.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Sudikno Mertokusumo, *op. cit.*, hlm. 12.

<sup>9</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 57.

<sup>10</sup> Mhd. Shidiq Tgk. Armia, 2003, *Perkembangan Pemikiran dalam Ilmu Hukum*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm. 46.

untuk bertindak dalam rangka kepentingannya, pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya, kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak". Teori yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindung disebut *belangen theori* pertama kali dikemukakan oleh Rudolf Ven Jhering: Teori ini merumuskan bahwa hak itu merupakan sesuatu yang penting bagi yang bersangkutan, yang dilindungi oleh hukum....<sup>11</sup> Senada dengan pendapat Rudolf Ven Jhering, G. W. Paton juga berpendapat bahwa:<sup>12</sup> "Hak itu mengandung unsur kepentingan dan perlindungan".

Hak pekerja/buruh atas upah yang layak secara eksplisit ditegaskan di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Analog dengan yang disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo terkait dengan bahasan penelitian ini, dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdapat dua kepentingan yang saling berhadapan dan bertentangan di mana kepentingan pekerja seperti yang diungkapkan oleh Abdul Khakim bahwa:<sup>13</sup> "Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan yang salah satu pilar utamanya adalah upah". Ditambahkan pula oleh Sudjana yang mengatakan bahwa:<sup>14</sup> "Harapan pekerja/buruh atas upah seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal". Intinya upah bagi pekerja/buruh adalah upah yang

<sup>11</sup> R. Soeroso, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 274.

<sup>12</sup> Mhd. Shidiq Tgk. Armia, *loc. cit.*

<sup>13</sup> Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung, Citra Aditya, hlm. 3.

<sup>14</sup> Edytus Adisu, 2008, *Hak Karyawan atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 7.

memenuhi kebutuhan hidup secara mendasar dan layak bagi kehidupan. Kepentingan pekerja/buruh ini berhadapan dengan kepentingan pengusaha yang tujuan utamanya adalah untuk memperoleh laba sebesar-besarnya (*maximum profit*) dan agar dapat *exist* yang artinya dapat bersaing dengan pengusaha-pengusaha lain dari sisi produk, dan untuk mencapai hal ini salah satunya yang dilakukan pengusaha adalah menekan upah agar tetap rendah karena upah adalah salah satu faktor produksi (*labor cost*) yang artinya dengan upah yang rendah maka akan dihasilkan juga harga jual produk yang rendah sehingga diminati konsumen sehingga perusahaan dapat laba yang besar dan juga dapat *exist* di dalam persaingan. Dikarenakan posisi buruh yang lebih lemah daripada pengusaha, hukum mengambil peranan dengan cenderung melindungi kepentingan pekerja/buruh daripada pengusaha, atau dengan kata lain hukum melindungi kepentingan pekerja/buruh dari gangguan kepentingan pengusaha, perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh berarti hukum melindungi kepentingan pekerja/buruh atas upah yang memenuhi kebutuhan hidup secara mendasar dan layak bagi kehidupan.

Menurut Soepomo dan Asikin perlindungan tenaga kerja atas upah merupakan perlindungan ekonomis yaitu:<sup>15</sup> ” Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya”.

---

<sup>15</sup>Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 106.

Philipus M Hadjon mengatakan bahwa:<sup>16</sup> ”Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha”.

Analog dengan perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M Hadjon di atas terkait dengan bahasan penelitian ini adalah dalam hubungan kerja, ada unsur perintah (kekuasaan) di mana pekerja/buruh (yang diperintah) yang lemah ekonominya dan yang subordinat posisinya dari pengusaha (yang memerintah) oleh karena alasan ini pekerja dilindungi dari kekuasaan pengusaha.

Jeremy Bentham berpendapat tentang hukum yang berhubungan dengan sumber nafkah:<sup>17</sup> “Hukum tidak berkata kepada manusia, bekerjalah dan aku akan membayarmu, tetapi hukum justru berkata, bekerjalah, dan aku akan menjamin kau menikmati hasil kerjamu, yaitu imbalan pantas dan wajar yang tidak kamu peroleh tanpa aku. Aku akan menjaminy dengan membelenggu tangan-tangan yang mungkin berusaha merampasnya darimu”. Jeremy Bentham menambahkan juga bahwa:<sup>18</sup> “Hukum menyediakan sumber nafkah secara tidak langsung dengan melindungi

---

<sup>16</sup> Asri Wijayanti, 2005, Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat, *Legality, Jurnal Ilmiah Hukum*, Volume 13, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, hlm. 99.

<sup>17</sup> Jeremy Bentham, 1979, *The Theory of Legislation, Teori Perundang-undangan, Prinsip-prinsip Legislasi Hukum Perdata dan Pidana*, Terjemahan Oleh Nurhadi, 2006, Bandung, Nusamedia dan Nuansa, hlm. 140.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 130.

manusia saat mereka bekerja dan meyakinkan mereka akan hasilnya., jaminan bagi para pekerja, jaminan akan hasil kerja itulah manfaat yang diperoleh dari hukum”.

Dari pendapat Jeremy Bentham dapat diambil makna bahwa perlindungan hukum terhadap kepentingan-kepentingan manusia tidak hanya sebatas dengan memberikan hak kepada manusia yang dilindungi tetapi perlindungan hukum juga meliputi perlindungan terhadap hak yang sudah diberi tersebut dan/atau hukum menjamin bahwa subjek hukum itu akan menerima/menikmati haknya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa: perlindungan hukum pada awalnya dimaknai sebagai perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan manusia oleh hukum, perlindungan diberikan dengan pemberian hak oleh hukum tetapi tidak hanya sampai disini, perlindungan lebih lanjut adalah perlindungan terhadap hak tersebut yaitu jaminan oleh hukum bahwa subjek hukum itu akan menerima/menikmati haknya.

## **B. Upah**

### **1. Pengertian**

Istilah upah diambil dari buku II KUH Perdata yang mengatur perjanjian kerja yang kita tahu diadopsi dari undang-undang warisan pemerintah kolonial Hindia Belanda, pada zaman penjajahan, orang Indonesia yang bekerja di sektor swasta sebagai pekerja hanya mampu mencapai jabatan pada kelompok yang dibayar dengan “upah”(loon) dan bukan “gaji”. Mereka yang beruntung mempunyai pendidikan



cukup seperti AMS (SMU) atau MULO (SLTP) dapat bekerja di kantor pemerintah atau swasta sebagai “*komis*” (*klerk*) dan mendapat “gaji”.<sup>19</sup>

Flippo memberikan pengertian tentang upah yaitu:<sup>20</sup> “Harga untuk jasa yang telah diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum”.

Upah menurut C. S. T Kansil ialah imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari pihak buruh itu pada umumnya adalah tujuan dari buruh untuk melakukan pekerjaan.<sup>21</sup>

Nurimansyah haribuan mengatakan bahwa:<sup>22</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”.

G. Reynold memberikan pengertian upah menurut sudut pandang pihak yang berbeda bahwa:<sup>23</sup> “Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi buruh merupakan obyek perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan, bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu”.

---

<sup>19</sup> Achmad S. Ruky, 2002 *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta, Gramedia Pustaka Umum, hlm. 8.

<sup>20</sup> Sri Haryani, 2002, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta, AMP YKPN, hlm. 142.

<sup>21</sup> C. S. T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai pustaka, hlm. 312.

<sup>22</sup> Zainal Asikin, Hagusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asvhadie, 1994, *Dasar-dasar Hukum perburuhan*, Jakarta, Raja grafindo persada, hlm. 68.

<sup>23</sup> *Ibid.*

Pasal 1 huruf 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan bahwa: “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”. Jadi upah disini adalah merupakan “hak”, upah yang merupakan hak pekerja/buruh ini dikonkritkan dalam wujud materiil dan ditentukan secara spesifik yaitu “uang”. Dalam pada itu Js Badudu dan Sutan Muhammad mengartikan uang adalah:<sup>24</sup> ”Alat tukar bila kita membeli sesuatu, terbuat dari logam dan kertas”.

Di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non upah disebutkan bahwa:<sup>25</sup> Termasuk komponen upah adalah;

1. Upah pokok

Adalah merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

2. Tunjangan tetap

Adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan,

---

<sup>24</sup> JS Badudu, Sutan Muhammad Z, 2001, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Jakarta, Sinar Harapan, hlm. 1774.

<sup>25</sup> Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, edisi revisi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 145.

tunjangan kehamilan. tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.

### 3. Tunjangan tidak tetap

Adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupaun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Tidak termasuk komponen upah adalah:

#### 1. Fasilitas

Adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya;

#### 2. Bonus

Adalah pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;

#### 3. THR (Tunjangan hari raya), dan pembagian keuntungan lainnya.

Dari pengertian tersebut dapat dilihat adanya perbedaan di antara kedua sudut pandang tersebut. Sudut pandang pertama adalah sudut pandang buruh di mana yang dimaksud upah adalah semua penghasilan yang diterima buruh, pengertian ini sangat luas karena apa saja yang diterima buruh adalah sama dengan upah, sedangkan sudut

pandang kedua dari sudut pemberi upah di mana merupakan biaya produksi dari faktor produksi tenaga kerja, dan agar tercapai keuntungan yang maksimal maka konsekuensinya adalah meminimalan secara maksimal terhadap *cost production*. Sudut pandang ketiga adalah dari serikat buruh di mana upah merupakan obyek penawaran dan penawaran ini berdasar pada jumlah barang kebutuhan hidup yang mampu dibeli oleh buruh dari upah tersebut.

## 2. Dasar Penetapan Upah

Teori yang digunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah

Teori upah normal, oleh David Ricardo

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh/tenaga kerja. Dengan teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuannya majikan.

Teori undang-undang upah besi, oleh Lasalle

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana susahnya buruh. Oleh karena itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

Teori dana upah, oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori ini tidak perlu menentang teori upah normal seperti yang dikemukakan oleh Lasalle, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah

berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat, jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula yang diterima oleh buruh, begitupun jika sebaliknya. Menurut teori ini yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karenanya menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan/negara yang disebut dana anak-anak.

### 3. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah terdiri dari:

#### a Upah nominal (*money wages*)

Adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Dalam upah ini tidak ada tambahan atau keuntungan lain yang diberikan kepadanya, contoh buruh bangunan yang hanya menerima sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai setiap minggunya.<sup>26</sup>

#### b Upah nyata (*real wages*)

Adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:

---

<sup>26</sup> Sri Haryani, *op. cit.*, hlm. 143.

1. Besar kecilnya jumlah uang yang diterima.
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Dalam prakteknya upah yang diterima pekerja/buruh bukan hanya berujud uang saja, tetapi juga dalam bentuk non uang, seperti: fasilitas transportasi, perumahan, seragam dan bahan makanan. Dengan demikian besarnya upah nyata merupakan penjumlahan dari penerimaan uang dan non uang ini.<sup>27</sup>

c Upah hidup (*life wages*)

Upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain;

d Upah minimum (*minimum wages*)

Upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkan upah minimum itu, yaitu :

1. untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja,
2. untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan,
3. untuk mendorong kemungkinan diberikanya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan,

---

<sup>27</sup> *Ibid.*

4. untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan,
  5. mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.
- e. Upah wajar (*fair wages*)

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

1. kondisi negara pada umumnya,
2. nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan itu berada,
3. peraturan perpajakan,
4. standar hidup para buruh sendiri,
5. undang-undang mengenai upah khususnya,
6. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.<sup>28</sup>

#### 4. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek ada beberapa macam, yaitu:

##### 1. Sistem upah jangka waktu

Sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian mingguan atau bulanan.

---

<sup>28</sup> Zainal Asikin, Hagusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asvhadie, *op. cit.*, hlm. 68-73.

## 2. Sistem upah potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu. Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- a buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat,
- b produktivitas semakin meningkat,
- c alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif,

Sedangkan keburukannya adalah

- a buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan,
- b buruh kurang menjaga keselamatan dan kesehatannya,
- c kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan,
- d upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Untuk mengatasi keburukan dari sistem ini maka diciptakan sistem upah gabungan, yaitu antara upah minimumnya sehari dengan jumlah minimum dari pekerjaannya sehari.

## 3. Sistem permufakatan

maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.



#### 4. Sistem skala upah berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlahnya upahpun akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upahpun akan turun.

#### 5. Sistem upah indeks

Didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

#### 6. Sistem pembagian keuntungan

Sistem ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.<sup>29</sup>

Jadi yang dimaksud upah di dalam penelitian ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan/ atau lainnya sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### C. Pekerja/buruh

Buruh menurut C. S. T. Kansil ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>30</sup> Secara khusus Halim memberikan pengertian buruh/pegawai adalah:<sup>31</sup>

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> C. S. T. Kansil, *op. cit.*, hlm. 317.

- 1) Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan
- 2) Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan
- 3) Secara resmi terang-terangan dan kontinyu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Menurut ketentuan pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh dan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 2003 tentang ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

#### **D. Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan hubungan kerja adalah: “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan kerja menurut Soepomo ialah:<sup>32</sup> “Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.

---

<sup>31</sup> Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 3.

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 43.

Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah:<sup>33</sup> “Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.

### E. Perjanjian Kerja

Subekti mengatakan perjanjian kerja yaitu:<sup>34</sup> “perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain”. Perjanjian kerja padananya dalam bahasa Inggris adalah *contract of employment (contract of service)* yang artinya adalah *A contract by which a person agrees to undertake certain duties under the direction and control of the employer in return for a specified wage or salary*.<sup>35</sup> Menurut Khakim suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja jika memenuhi syarat-syarat yaitu:<sup>36</sup> “(1) adanya pekerjaan, (2) adanya upah, (3) adanya perintah, (4) unsur waktu tertentu”.

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 55.

<sup>35</sup> Elizabeth A. Martin, 2003, *Oxford Dictionary of Law, Fifth Edition*, New York, USA, Oxford University Press, Hlm. 114.

<sup>36</sup> Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 44.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja adalah: “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.<sup>37</sup>

## F. Kebijakan Pengupahan yang Melindungi Pekerja/Buruh

KBBI mendefinisikan kebijakan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan/kepemimpinan dan cara bertindak.<sup>38</sup> Kebijakan ini padananya dalam bahasa Inggris adalah *policy*, *Oxford advanced learner’s dictionary* defines *policy* is 1) *a plan of action, agreed or chosen by a political party, a business*.<sup>39</sup> Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn, setelah melakukan studi yang cukup lama, kedua pakar ini berhasil mengelompokkan ragam istilah itu kedalam sepuluh macam yaitu:<sup>40</sup>

1. *Policy is a label for a field of activity* (kebijakan sebagai sebuah label atau merk bagi suatu bidang kegiatan pemerintah).
2. *Policy as an expression of general purpose or desired state of affairs* (kebijakan sebagai suatu pernyataan mengenai tujuan umum atau keadaan yang dikehendaki).
3. *Policy as specific proposal* (kebijakan sebagai keputusan-keputusan pemerintah).
4. *Policy as decision of government* (kebijakan sebagai keputusan-keputusan pemerintah).
5. *Policy as formal Authorization* (kebijakan sebagai bentuk otorisasi atau pengesahan formal).
6. *Policy as programme* (kebijakan sebagai program).
7. *Policy as output* (kebijakan sebagai keluaran).
8. *Policy as outcome* (kebijakan sebagai hasil akhir).
9. *Policy as theory or model* (kebijakan sebagai teori atau model).
10. *Policy is process* (kebijakan sebagai proses).

<sup>38</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *op. cit.*, hlm. 149.

<sup>39</sup> A S Hornby, 2000, *Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English, sixth edition*, USA, Oxford University Press, hlm. 976.

<sup>40</sup> Solichin Abdul Wahab, 2008, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Malang, UMM Press, hlm. 18.

Karena yang membuat kebijakan ini adalah pemerintah maka disebut kebijakan pemerintah (*public policies*). Anderson memberi pengertiannya: “*Public policies are those policies developed by governmental bodies an official*”. George C Edward III dan Ira Sharkursy mengatakan: “*Public policy is what government say and do, to do not to do, it’s the goals or purposes of government program*”. Lasswell dan Abraham Kaplan mengartikanya dengan “*A projected program of goals, values and practies*”. Jadi kebijakan ini sangat terkait dengan pengertian-pengertian mengenai sasaran yang diupayakan dan cara-cara bagaimana tujuan itu harus dicapai, keberhasilan kebijakan ini ditentukan dari terjadinya kesesuaian dengan tujuan.<sup>41</sup> Anderson juga menambahkan bahwa:<sup>42</sup> “Kebijakan publik mungkin dalam bentuknya bersifat positif atau negatif. Secara positif, kebijakan mungkin mencakup bentuk tindakan pemerintah yang jelas untuk mempengaruhi suatu masalah tertentu...Dalam bentuknya yang positif, kebijakan publik didasarkan pada undang-undang dan bersifat autoritatif”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan dua hal di dalam kebijakan yaitu pertama tujuan dan pola-pola tindakan/cara/sarana yang ditujukan untuk mencapai tujuan, dua hal ini saling berkaitan yang satu sebagai sarana dan yang lain sebagai tujuan. Terkait dengan penelitian hukum normatif maka dapat disimpulkan bahwa melalui sarana peraturan perundang-undangan yang bersifat autoritatif hendak dicapai tujuan-tujuan tertentu. Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang

---

<sup>41</sup> Erma Wahyuni, T Saiful Bahri, Hessel Sanusi s. Tangkilan, *Kebijakan & Manajemen Hukum Merek*, Yogyakarta, YPAPI (Yayasan Pembaharuan Indonesia), hlm. 15.

<sup>42</sup> Budi Winarno, 2007, *Kebijakan Publik, Teori & Proses*, Yogyakarta, Media Pressindo, hlm. 21.

menjelaskan secara eksplisit dan implisit yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh.

Pasal 88 ayat (1) Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, ayat (2) menjelaskan bahwa: “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”, lalu pada ayat (3) lagi menjelaskan bahwa: “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang dimaksud ayat (2) meliputi: (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 pembayaran pesangon, (k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan”.

Dari pasal 88 jika ditafsirkan secara gramatikal saja maka akan mempunyai kesatuan makna yaitu: 11 Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja merupakan sarana yang tujuannya untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Jika diteliti lebih lanjut maka hanya kebijakan upah minimum saja yang berkaitan langsung dengan makna di atas. Dan jika dikaitkan dengan konsep perlindungan hukum maka maknanya menjadi: 11 kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh merupakan sarana yang

tujuannya untuk melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamin pekerja/buruh menerima haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian normatif, karena hendak mendiskripsikan dan menganalisis tentang wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang meliputi kebijakan: 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 pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Penelitian ini menitik beratkan pada penggunaan peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan pustaka sebagai bahan utama untuk kemudian dianalisa. Dalam penelitian ini dicari jawaban atas permasalahan bagaimana wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang meliputi kebijakan: 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 pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

### 3. Bahan Hukum

Jenis bahan hukum penelitian hukum dalam penelitian ini terdiri dari:

#### A. Bahan hukum primer

Merupakan bahan hukum yang autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan.

Bahan hukum yang berkaitan dengan persoalan yang dihadapi adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Perubahan Keempat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang Pajak Penghasilan
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2003 tentang Pajak Penghasilan yang Ditanggung oleh Pemerintah atas Penghasilan Pekerja dari Pekerja.
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum.

- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- 7) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 250/PMK.03/2008 tentang Besarnya Biaya Jabatan atau Biaya Pensiun yang Dapat Dikurangkan dari Penghasilan Bruto Pegawai Tetap atau Pensiunan.
- 8) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252 /PMK.03/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak atas Pajak Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi.
- 9) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 254/PMK.03/2008 tentang Penetapan Bagian Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan dari Pegawai Harian dan Mingguan Serta Pegawai Tidak Tetap Lainnya yang Tidak Dikenakan Pemotongan Pajak Penghasilan.
- 10) Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Dalam Negeri, Menteri Perindustrian, dan Menteri Perdagangan Nomor: PER.21/MEN/XI/2008, Nomor: 53/2008, Nomor: 97/M-IND/11/2008, Nomor: 48/M-DAG/PER/11/2008 tentang Pemeliharaan Momentum Pertumbuhan Ekonomi Nasional dalam Mengantisipasi Perkembangan Perekonomian Global.
- 11) Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Dalam Negeri, Menteri Perindustrian, dan Menteri Perdagangan Nomor: PER.16/MEN/IX/2008, Nomor: 49/2008, Nomor: 922.1/M-IND/10/2008, Nomor: 39/M-DAG/PER/10/2008 tentang Pemeliharaan

Momentum Pertumbuhan Ekonomi Nasional dalam Mengantisipasi Perkembangan Perekonomian Global

12) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum.

13) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dilakukan Secara Terus-menerus.

14) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.49/MEN/2004 tentang Struktur dan Skala Upah.

15) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

16) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

#### B. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang menunjang dan memberikan penjelasan mengenai hasil penelitian dan pendapat hukum yang diberikan oleh ahli hukum atas permasalahan hukum yang dihadapi. Bahan-bahan hukum sekunder ini berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi seperti penjelasan undang-undang, rancangan undang-undang, nota pembahasan, naskah akademik. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku

teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

### C. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, Seperti buku-buku teks dan semacamnya dalam lingkup ilmu ekonomi dan disiplin ilmu lain yang memberikan penjelasan terhadap latar belakang munculnya suatu objek.

Sumber bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier diperoleh dari penelusuran di Perpustakaan Kota Malang, Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, dan internet.

## 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan berupa penelusuran bahan-bahan hukum di Perpustakaan Kota Malang, Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya dan internet.

## 5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan cara yang digunakan untuk mengolah bahan hukum. Analisis bahan hukum ini sangat penting karena dengan melakukan analisis bahan hukum akan diketahui manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian. Adapun teknik analisis

bahan hukum dalam penelitian normatif adalah teknik analisis interpretasi (*interpretation analisys*). Adapun teknis analisis yang digunakan adalah interpretasi sistematis/logis<sup>43</sup> dan intereprestasi gramatikal.

## 6. Definisi Konseptual

### a. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum pada awalnya dimaknai sebagai perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan manusia oleh hukum, perlindungan diberikan dengan pemberian hak oleh hukum tetapi tidak hanya sampai disini perlindungan lebih lanjut adalah perlindungan terhadap hak tersebut yaitu jaminan oleh hukum bahwa subjek hukum yang dilindungi akan menerima/menikmati haknya.

### b. Upah

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan/atau lainnya sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### c. Pekerja/buruh

---

<sup>43</sup> Interpretasi sistematis/logis yaitu menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan dengan jalan menghubungkannya dengan undang-undang lain, dikutip dari: Sudikno Mertokusumo, *op. cit.*, hlm. 157.

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Hubungan kerja

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

e. Perjanjian kerja

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.



## BAB IV

### WUJUD PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN PEKERJA/BURUH

#### A. Wujud Perlindungan Hukum terhadap Pengupahan Pekerja/Buruh

Perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh ini tentu saja dilakukan oleh hukum, hukum sebagai pelindung hak dan/atau penjamin bahwa hak akan dapat diterima/dinikmati hanya bisa melakukan sesuatu yang dapat dilakukan oleh hukum, hal-hal yang bisa dilakukan oleh hukum inilah yang merupakan wujud perlindungan hukumnya.

KBBI mengartikan wujud adalah rupa, bentuk yang dapat diraba.<sup>44</sup> K. Engisch mengatakan bahwa:<sup>45</sup> “Hukum itu substansinya hanya terdiri atas perintah-perintah dan hanya atas perintah-perintah”. Austin mengasumsikan bahwa norma merupakan suatu perintah, dia berkata: “Setiap hukum atau peraturan,...merupakan suatu perintah, atau lebih tepatnya merupakan spesies perintah, perintah adalah suatu pernyataan kehendak (atau harapan) dari seorang individu yang objeknya adalah perbuatan dari seorang individu lain. Perintah adalah suatu pernyataan kehendak seseorang dalam bentuk keharusan (*imperatif*) bahwa seseorang yang lain harus berbuat menurut suatu cara tertentu”.<sup>46</sup> J. J. H. Bruggink mengatakan bahwa:<sup>47</sup>

<sup>44</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *op. cit.*, hlm. 127.

<sup>45</sup> J. J. H. Bruggink, 1993, *Rechts Reflecties, Grondbegripen uit de rechtstheorie, Refleksi Tentang Hukum*, Terjemahan Oleh Arief Sidharta, 1999, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 93.

<sup>46</sup> Hans Kelsen, 1971, *General Theory of Law and State, Teori tentang Hukum dan Negara* Terjemahan oleh Raisul Muttaqien, 2006, Bandung, Nusamedia & Nuansa, hlm. 42.

“Perintah perilaku, yang mewujudkan isi kaidah itu dapat menampilkan diri dalam berbagai wajah (sosok) penggolongan yang paling umum adalah (1) perintah (*gebod*), ini adalah kewajiban umum untuk melakukan sesuatu (2) larangan (*verbod*), ini adalah kewajiban umum untuk tidak melakukan sesuatu (3) pembebasan (*vrijstelling*, dispensasi), ini adalah pembolehan (*verlof*) khusus untuk tidak melakukan sesuatu yang secara umum diharuskan, (4) izin (*toestemming*, permisi), ini adalah pembolehan khusus untuk melakukan sesuatu yang secara umum dilarang”.

Jadi hukum sebagai kaedah perintah yang bertujuan untuk melindungi hak atas upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamim pekerja/buruh akan memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dapat dilakukan dengan perintah dan larangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh adalah berupa perintah dan larangan.

Tetapi tidak hanya berupa perintah dan larangan di dalam perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh, untuk menganalisa wujud lain dari perlindungan hukum pengupahan pada pekerja/buruh digunakan juga pembagian wujud perlindungan hukum yang dilakukan oleh Abdul Rachmad Budiono di dalam bukunya yang berjudul Hukum Pekerja Anak, yaitu pembatasan, yang menjelaskan bahwa:<sup>48</sup> “Pembatasan merupakan persyaratan yang dibebankan kepada pengusaha atau pihak-pihak tertentu jika ada pekerja anak”. Tetapi wujud perlindungan hukum

---

<sup>47</sup> J. J. H. Bruggink, *op. cit.*, hlm. 100.

<sup>48</sup> Abdul Rachmad Budiono, 2008, *Hukum Pekerja Anak*, Malang, Penerbit Universitas Negeri Malang, hlm. 73.



terhadap pengupahan pekerja/buruh yang berupa pembatasan adalah: persyaratan-persyaratan yang dibebankan kepada pengusaha dalam hal pengupahan.

Terakhir wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh yang khusus di dalam kebijakan upah untuk perhitungan pajak penghasilan yang berwujud pembebasan pajak terhadap pekerja/buruh dan penanggungungan sebagian beban pajak oleh pemerintah.

Selanjutnya pada sub bab berikutnya tiap-tiap kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh akan dijelaskan dan di analisis satu persatu tentang wujud perlindungan hukumnya.

#### a. Upah Minimum

Minimum artinya batas terkecil/terendah, jadi upah minimum adalah uang terkecil/terendah yang diterima oleh pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Upah minimum ini mempunyai padanan di dalam bahasa inggris yaitu *minimum wage* yang artinya adalah *The lowest rate of remuneration that an employer may pay.*<sup>49</sup> *The ILO defines a minimum wage as a wage which provides a floor to the wage structure in order to protect workers at the bottom of the wage distribution.*<sup>50</sup>

Definisi otentik upah minimum tidak ditemukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:

<sup>49</sup> Elizabeth A. Martin, *op. cit.*, hlm. 315.

<sup>50</sup> ILO, *Global Wage Report 2008/09, Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*, Geneva, Switzerland, International Labour Office, hlm. 34.

KEP-226/MEN/2000 pada pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa: “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap”, jadi di dalam upah minimum tidak disertakan tunjangan tidak tetap seperti yang dijelaskan di dalam Surat edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

Peraturan perundang-undangan tentang upah minimum pertama diadopsi di Selandia Baru pada tahun 1894<sup>51</sup>, sedangkan di Indonesia pertama kali pada pertengahan tahun 1970, besaran upah minimum didasarkan pada skala yang disebut kebutuhan fisik minimum, yang ditentukan secara bervariasi dari satu daerah dengan daerah lainnya oleh DPPD (Dewan Penelitian Pengupahan daerah).<sup>52</sup>

Menurut Achmad S. Ruky upah minimum adalah:<sup>53</sup>

Upah terendah yang ditetapkan oleh pihak pemerintah daerah yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam struktur peringkat jabatan yang berlaku pada sebuah perusahaan, walaupun tidak ditetapkan secara eksplisit tentunya dapat ditafsirkan bahwa upah minimum tersebut hanya berlaku untuk pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang termasuk dalam kategori tidak terampil (*unskilled*).

Tujuan penetapan upah minimum adalah seperti yang diungkapkan oleh Tito Boeri dan Jan van Ours adalah:<sup>54</sup>

*Minimum wages can achieve both goals typically assigned to labor market institutions:*

---

<sup>51</sup> Karl E. Case, Ray C. Fair, 2003, *Principles of Economics, seventh edition, Prinsip-Prinsip Ekonomi Mikro, edisi ketujuh*, Terjemahan Oleh Barlian Muhamad, 2005, Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia, hlm. 417.

<sup>52</sup> Surya Tjandra, Yasmine MS Soraya, Jamaludin, 2007, *Advokasi Pengupahan di Daerah, Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah*, Jakarta, TURC, hlm. 8.

<sup>53</sup> Achmad S. Ruky, *op. cit.*, hlm. 192.

<sup>54</sup> Tito Boeri and Jan Van Ours, 2008, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton, New Jersey, USA, Princeton University Press, hlm. 46.

1. They can increase efficiency by remedying market failures, such as those derivin from excessive monopsonistic power, and informational asymmetries that give rise to moral hazard and adverse selection problems.
2. They can reduce earnings inequality by supporting incomes of low-earning, workers, for example, low-skilled workers.

Achmad S. Ruky mengatakan tujuan penetapan upah minimum adalah:<sup>55</sup>

Tujuan utama dari ditetapkannya upah minimum adalah sebagai ‘jaring pengaman’ (*safety net*), yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja. Lalu mengapa upah minimum harus terus dinaikkan? tujuannya adalah; pertama, untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayarkan oleh sebuah perusahaan, kedua, kenaikan upah minimum diharapkan akan meningkatkan penghasilan pekerja pada jabatan terendah dalam organisasi tersebut, ketiga dari aspek makro, kenaikan upah minimum diharapkan akan membantu mendorong peningkatan daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat, akhirnya setiap kenaikan upah minimum juga diharapkan akan memperbaiki rasio upah terhadap struktur biaya produksi dan pada gilirannya diharapkan akan mendorong peningkatan tingkat produktivitas nasional selain diharapkan pula akan memperbaiki etos dan disiplin kerja.

Pendapat Edytus Adisu mengenai upah minimum:<sup>56</sup> “Penetapan upah minimum merupakan jaring pengaman (*safety net*) agar upah pekerja tidak jatuh ke level terendah. Pada dasarnya upah minimum untuk melindungi upah yang diterima oleh: pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai ketrampilan/skill, pekerja lajang dan pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun”.

Menurut Sri Haryani tujuan penetapan upah minimum adalah:<sup>57</sup>

Pertama, sebagai jaring pengaman, maksudnya adalah dengan dipenuhinya kebutuhan fisik dasar, yaitu sandang, pangan dan papan maka akan menjauhkan pekerja dari perbuatan tercela seperti pencurian

<sup>55</sup> Achmad S. Ruky, *op. cit.*, hlm. 85.

<sup>56</sup> Edytus Adisu, *op. cit.*, hlm. 57.

<sup>57</sup> Sri Haryani, *op. cit.*, hlm. 144.

dan penggelapan, kedua mengangkat taraf hidup, taraf hidup khususnya pekerja/buruh tingkat rendah terangkat, yakni dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dasar mereka, ketiga pemerataan pendapatan, besarnya upah dan penerimaan antara pekerja/buruh satu berbeda dengan pekerja/buruh yang lain tergantung besarnya sumbangan terhadap perusahaan, dengan adanya ketentuan upah minimum, maka pekerja yang dinilai sumbangannya kecil, akan mendapatkan upah sebesar upah minimum.

Kebijakan upah minimum ini merupakan sebuah bentuk perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh, seperti yang sudah disinggung terdahulu perlindungan ini berangkat dari kondisi yang melekat di dalam hubungan kerja yaitu posisi yang tidak setara/subordinat antara buruh dan pengusaha di mana buruh lebih lemah (pemberi perintah dan penerima perintah), sehingga dalam pembuatan perjanjian kerja yang didalamnya ada penetapan upah, tidak bisa secara mutlak diperlakukan kebebasan kontrak di dalam penetapan upah tersebut, karena niscaya akan selalu merugikan buruh. Posisi lemah ini di samping adanya hubungan diperatas di dalam hubungan kerja, ekonomi yang lemah, juga diindikasikan oleh adanya penawaran tenaga kerja yang lebih besar daripada lapangan pekerjaan/kesempatan kerja, di dalam ekonomi ini disebut dengan pasar monopsoni (hanya ada satu pembeli), di mana ada satu pihak mempunyai peran besar dalam menentukan harga, pihak ini adalah pengusaha, dan pengusaha karena dituntut agar selalu berproduksi efisien dalam hal ini *low cost production* sehingga niscaya upah buruh (harga) akan selalu berada pada posisi yang paling rendah dan kecenderungan ini tidak akan berubah, dengan demikian hak pekerja/buruh atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak tidak akan pernah terlindungi. Jadi berdasarkan pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah minimum merupakan sarana yang

tujuannya adalah melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan/ atau untuk menjamin bahwa pekerja memperoleh haknya tersebut.

Penetapan upah minimum tidak terlepas dari kontroversi, mereka yang menentang mengatakan bahwa peraturan upah minimum telah campur tangan dalam berfungsinya secara lembut pasar tenaga kerja dan menciptakan pengangguran. Para pendukungnya mengatakan bahwa programnya telah berhasil dalam meningkatkan upah bagi pekerja termiskin dan mengurangi tingkat kemiskinan tanpa menimbulkan pengangguran yang terlalu besar. Argumen pertama didukung oleh Bank Dunia yang mengatakan bahwa:<sup>58</sup> “Kenaikan yang cepat dari UMR (upah minimum regional) khususnya sejak 1989, yang telah...mulai membawa dampak negatif pada penciptaan lapangan kerja, khususnya untuk perempuan dan pekerja muda, dan mengingatkan agar kehati-hatian harus ditingkatkan terkait perkembangan ini agar tidak mengurangi daya kompetitif, menurunkan pertumbuhan kerja dan secara paradoks meningkatkan kemiskinan dan keresahan buruh”.

Tetapi nyatanya banyak bukti bahwa upah minimum menyebabkan hilangnya pekerjaan sudah berubah. Profesor Finis Welch dari Texas A&M dalam penelitiannya menyatakan bahwa setiap peningkatan 10 % upah minimum akan menghasilkan peningkatan pengangguran sebesar 1 % dari seluruh pekerja dengan upah minimum dan penelitian yang dilakukan oleh David Card dari *University of California* di Berkeley dan penelitian oleh Larry Katz dari Harvard dan Alan Krueger dari

---

<sup>58</sup> Surya Tjandra, Yasmine MS Soraya, Jamaludin, *op. cit.*, hlm. 10.

Princeton *University* menemukan bahwa kenaikan upah minimum tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap pengangguran.<sup>59</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 89 ayat (1) membagi upah minimum berdasarkan wilayah hukum, yang terdiri dari:

- a UMP (upah minimum berdasarkan wilayah provinsi).
- b UMK (upah minimum berdasarkan wilayah kabupaten/kota).
- c UMSP (upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi).
- d UMSK (upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota).

Setiap jenis upah minimum di atas berlaku berdasarkan wilayahnya masing-masing.

Dengan disahkannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah berakibat terjadinya perubahan yang mendasar tentang penetapan upah minimum yang sebelumnya kewenangan ini dipegang oleh menteri, berubah sehingga kewenangan ini dipegang oleh gubernur, kewenangan ini ditegaskan secara jelas di dalam pasal 89 ayat (3) menentukan bahwa: “Upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota”, selanjutnya pada Pasal 98 ayat (2) menjelaskan bahwa: “Dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.” Di sinilah dapat terlihat perlindungan hukumnya secara umum yaitu melalui campur tangan pemerintah melalui gubernur di dalam penetapan upah bukan lagi atas dasar semata-mata kesepakatan antara dua pihak pengusaha dan buruh/pekerja dengan asas kebebasan berkontrak dalam menentukan isi perjanjian (besarnya upah).

---

<sup>59</sup> Karl E. Case, Ray C.Fair, *op. cit.*, hlm. 417.

## 1. Penetapan upah minimum

Apa yang menjadi dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum? jawabanya ada dalam pada Pasal 88 ayat (4) yaitu: “Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”, untuk selanjutnya kebutuhan hidup layak disebut dengan KHL. Jadi ada dua pertimbangan yang dijadikan dasar penetapan upah minimum yaitu pertama KHL dan kedua adalah produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dari pasal ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan hidup layak adalah prioritas utama, karena diletakkan pada susunan urutan yang lebih awal di dalam kalimat dan memang tujuan perlindungan hukum pengupahan adalah melindungi hak buruh/pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamin pekerja/buruh akan menerima haknya, oleh karena itu penetapan upah didasarkan pada kebutuhan hidup layak tanpa mengecualikan kedua hal yang disebutkan terakhir.

Walaupun dalam lingkup ilmu ekonomi, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi merupakan pertimbangan yang dijadikan dasar pertimbangan pembentukan hukum, yaitu penetapan upah minimum. Pengertian produktivitas dan pertumbuhan ekonomi diberikan di dalam pasal 4 ayat (6) dan (7) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 dimana: “Produktivitas merupakan hasil perbandingan antara jumlah PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama”, sedangkan “pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB”. Untuk perbandingan antara definisi autentik

yang diberikan oleh hukum positif disajikan konsep produktivitas dan pertumbuhan ekonomi di dalam konsep ekonomi karena itu agar lebih memahami arti keduanya, disajikan pendapat-pendapat para ahli tentangnya.

Menurut Karl E. Case dan Ray C.Fair:<sup>60</sup> “Pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan total keluaran (*output*) perekonomian”

Kebanyakan literatur ekonomi mengartikan pertumbuhan ekonomi sebagai ukuran kuantitatif yang menggambarkan perkembangan suatu perekonomian dalam suatu tahun tertentu apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, perkembangan tersebut selalu dinyatakan dalam bentuk prosentase perubahan pendapatan nasional pada suatu tahun tertentu dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Anda tentunya pernah membaca di koran suatu berita yang mengatakan: “Pada tahun 2008 pertumbuhan indonesia mencapai 6%”, maksud dari pernyataan itu adalah pada tahun 2008 pendapatan nasional riil indonesia telah mengalami kenaikan sebanyak 6 % dibandingkan dengan tahun 2007, untuk menghitung tingkat pertumbuhan ekonomi akan selalu digunakan formula:

$$g = \frac{GDP_1 - GDP_0}{GDP_0} \times 100$$

G adalah tingkat (persentase) pertumbuhan ekonomi

GDP1 adalah (*Gross domestic product* / PDB (produk domestik bruto) pendapatan nasional riil yaitu pendapatan nasional yang dihitung pada harga tetap yang dicapai dalam satu tahun (tahun 1).

GDP0 adalah pendapatan nasional riil pada tahun sebelumnya (tahun 0) Pendapatan nasional adalah nilai barang dan jasa yang diproduksi dalam suatu negara pada suatu tahun tertentu, pendapatan nasional dapat dihitung menurut harga yang berlaku (yaitu pada tahun dimana PDB dihitung).<sup>61</sup>

Dari konsep yang diberikan diatas dapat disimpulkan adanya persamaan pengertian pertumbuhan ekonomi di dalam undang-undang dengan konsep ekonomi.

Pasal 89 ayat (2) menjelaskan bahwa: “Penetapan upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak”. Dan penjelasan pasal ini adalah “yang

<sup>60</sup> Karl E. Case, Ray C.Fair, *op. cit.*, hlm. 17.

<sup>61</sup> Sadono Sukirno, 2007, *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan*, Jakarta, Prenada Media Group, hlm. 10.



dimaksud dengan diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak ialah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak". Apa makna dari pasal ini? pertama nilai/besarnya upah minimum ini dapat tidak sama dengan nilai/besarnya kebutuhan hidup layak karena kata-kata "diarahkan, pencapaian, tahapan" bermakna dari yang rendah menuju yang lebih tinggi, sehingga upah minimum ini dapat lebih rendah nilainya dari nilai KHL. Makna kedua fungsi upah minimum ini untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan caranya dilakukan secara bertahap, walupun dalam penetapan upah minimum tidak mutlak sama dengan KHL, karena ada pertimbangan lain yaitu produktivitas dan pertumbuhan ekonomi tetapi tujuan untuk mencapai KHL tetap menjadi sasaran utama.

Tahapan pencapaian KHL ini diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (untuk selanjutnya disebut dengan PERMEN 17/2005)

Pasal 1 Peraturan Menteri ini mendefinisikan kebutuhan hidup layak adalah "standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan". Jika konsisten dengan tujuan perlindungan hukum pengupahan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 KHL seharusnya memasukkan juga kebutuhan keluarga pekerja/buruh tetapi di dalam definisi KHL di dalam PERMEN 17/2005 ini hanya mendasarkan pada kebutuhan hidup pekerja lajang tidak termasuk

keluarganya, seharusnya kebutuhan hidup layak juga harus meliputi kebutuhan keluarga buruh, karena tujuan dari kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagai sarana adalah melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan/ atau untuk menjamin bahwa pekerja memperoleh haknya tersebut dan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” di dalam penjelasan pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah juga meliputi keluarga buruh bukan hanya mencukupi kebutuhan hidup pekerja sendiri. Seharusnya perumusan KHL agar sesuai dengan tujuan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh adalah “Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh dan keluarganya untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan”, dengan begini maka ada kesesuaian antara sarana dan tujuan, sehingga tujuan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yaitu untuk melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan/ atau untuk menjamin bahwa pekerja memperoleh haknya tersebut dapat terwujud.

Kemudian selanjutnya pada Pasal 2 ayat 1 menegaskan bahwa: “KHL merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum”. Makna dari pasal ini adalah bahwa nilai KHL lebih besar dari nilai kebutuhan hidup minimum (untuk selanjutnya disebut dengan KHM), KHM ini sesungguhnya adalah dasar penetapan upah minimum menggunakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 131 tahun 1971.

Pasal 4 ayat (3) dan (4) PERMEN 17/2005 menegaskan bahwa: “Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh

dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun” dan “upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan”, pasal ini menimbulkan multitafsir, jika ditafsirkan secara gramatikal saja maka kedua pasal ini bisa bermakna bahwa upah pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih atau sama dengan satu tahun bisa kurang dari upah minimum atau lebih dari upah minimum, karena upah minimum hanya berlaku pada pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan tidak ada pelarangan juga di dalam penetapan upah melalui perundingan bipartit yang secara tegas melarang penetapan upah dibawah upah minimum. Jika menggunakan penafsiran ini maka ketentuan di dalam PERMEN 17/2005 ini tidak melindungi pekerja/buruh, tetapi jika menggunakan penalaran secara sederhana, apakah adil jika pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih dari satu tahun menerima upah lebih rendah dari upah yang diterima pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari satu tahun terlepas dari pertimbangan dalam pemberian upah yang lain seperti bobot jabatan, pendidikan, kompetensi? tentu tidak bukan.

Di dalam buku yang berjudul Advokasi pengupahan di daerah yang ditulis oleh, Surya Tjandra, Yasmine, Jamaludin menafsirkan Pasal 4 ayat (3) dan (4) PERMEN 17/2005 ayat (3) ini sebagai berikut:<sup>62</sup> “Adalah tidak benar dan melawan hukum apabila upah minimum diberikan kepada pekerja yang telah bekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun”, tetapi mereka tidak memperhatikan ayat berikutnya bahwa: “Upah ditetapkan dengan perundingan bipartit” dan tidak ada

---

<sup>62</sup> Surya Tjandra, Yasmine MS Soraya, Jamaludin, *op. cit.*, hlm. 15.

secara eksplisit ditegaskan kewajiban untuk menetapkan upah lewat perundingan tersebut lebih besar nilainya dari upah minimum , hal ini memungkinkan upah ditetapkan kurang dari upah minimum, tapi penetapan upah pada pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 tahun atau lebih, tentu saja tidak adil jika nilainya di bawah upah minimum, sehingga karena tak ada penegasan bahwa penetapan upah hasil perundingan bipartit untuk pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja satu tahun atau lebih harus lebih besar dari upah minimum, sehingga dapat disimpulkan bahwa upah pekerja/buruh yang masa kerjanya lebih atau sama dengan satu tahun yang ditetapkan melalui perundingan bipartit bisa sama dengan upah minimum atau lebih.

Dari kesimpulan di atas ada kemungkinan upah yang diterima pekerja/buruh dengan masa kerja lebih atau sama dengan satu tahun yang ditetapkan melalui perundingan bipartit dimana berlaku kebebasan berkontrak, artinya terserah kepada masing-masing pihak untuk menentukan besarnya upah, sama dengan upah minimum secara terus menerus atau dengan kata lain tidak peduli dengan masa kerja buruh, upah yang diterima pekerja/buruh hanya sebesar upah minimum selama dia bekerja, apa korelasinya antara upah yang diterima pekerja/buruh dengan masa kerjanya, untuk memahami ini ada baiknya kita merujuk pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150Men/2000 walupun sudah tidak berlaku lagi bahwa: “Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya “*masa kerja*” masa kerja ini adalah dasar perhitungan pesangon yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha bila melakukan PHK, masa kerja pekerja/buruh mendapat penghargaan di mana

seperti yang diatur dalam pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada intinya dapat diambil kesimpulan dari pasal tersebut bahwa semakin tinggi masa kerja pekerja/buruh maka akan semakin besar pula pesangon yang wajib dibayarkan oleh pengusaha.

Masa kerja juga mendapat perhatian di dalam kebijakan penyusunan struktur dan skala upah yang proporsional, hal ini dijelaskan pada pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa: "Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, *masa kerja*, pendidikan, dan kompetensi" dan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 49/MEN/2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah pada Pasal 5 ayat (2) menjelaskan bahwa: "Analisa jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menghasilkan uraian jabatan dalam organisasi perusahaan meliputi: a. identifikasi jabatan; b. ringkasan tugas; c. rincian tugas; d. spesifikasi jabatan termasuk didalamnya: (d.1. pendidikan; d.2. pelatihan/kursus; d.3. pengalaman kerja; d.4. psikologi (bakat kerja, tempramen kerja dan minat kerja); d.5. *masa kerja*; ) e. hasil kerja; f. tanggung jawab.

Tetapi walaupun ada korelasi antara masa kerja dengan upah yang diterima pekerja/buruh ada banyak pertimbangan dalam penetapan besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh seperti golongan, jabatan, pendidikan, kompetensi, psikologi, hasil kerja tanggung jawab dan tidak ada satupun dari variabel pertimbangan tersebut yang dijadikan patokan utama atau lebih dominan daripada yang lain tidak terkecuali pertimbangan masa kerja pekerja/buruh dan tidak ada

perintah peraturan perundang-undangan yang menegaskan bahwa masa kerja menjadi pertimbangan utama di dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh.

Dari perumusan pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa: “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak”, ada dua jenis upah yaitu pertama upah minimum yang sesuai dengan KHL dan kedua upah minimum yang tidak sesuai dengan KHL, dibawah ini akan diuraikan tentang dasar penetapan dari keduanya.

Penetapan upah yang sesuai dengan KHL diatur di dalam PERMEN 17/2005, pada pasal 3 ayat (1) menegaskan bahwa: “Nilai KHL diperoleh melalui survei harga”, yang meliputi:<sup>63</sup>

1. Kelompok makanan dan minuman
2. Kelompok sandang
3. Kelompok perumahan
4. Kelompok pendidikan
5. Kelompok kesehatan
6. Kelompok transportasi
7. Kelompok rekreasi dan tabungan

Jumlah kebutuhan ini terdiri dari 46 jenis kebutuhan. Nilai KHL yang didapat dari survey harga kebutuhan hidup di atas merupakan representasi dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

---

<sup>63</sup> Didasarkan dari lampiran Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor. 17 TH 2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Jadi dapat disimpulkan pertama, bahwa upah yang sesuai dengan KHL adalah upah minimum yang besarnya sama dengan nilai KHL yang diperoleh dari survey harga-harga kebutuhan di atas.

Kedua adalah upah minimum yang tidak sesuai dengan KHL, maksudnya adalah upah minimum yang besarnya lebih kecil dari nilai KHL. Penetapan yang lebih kecil dari nilai KHL ini disebabkan oleh pertimbangan-pertimbangan lain dalam penetapan upah minimum selain nilai KHL. Pertimbangan-pertimbangan selain KHL di dalam penetapan upah minimum ini menyebabkan upah minimum yang ditetapkan tidak sesuai dengan nilai KHL, hal ini dikuatkan oleh Kompas yang menunjukkan bahwa:<sup>64</sup> “...sejak krisis 1998 buruh belum pernah menikmati upah sesuai KHL. Tahun 2008, baru tiga provinsi yang menetapkan upah minimum sesuai KHL, yakni Sumatera Utara (105 persen), Kalimantan Selatan (104 persen), dan Sulawesi Tenggara (109,3 persen). Masih banyak provinsi yang menetapkan upah minimum di bawah KHL, seperti Sumatera Selatan (67,5 persen) dan Jawa Timur (98,6 persen)”.

Sudah disebutkan sebelumnya bahwa upah minimum terdiri dari upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota, upah minimum sektoral provinsi dan upah minimum sektoral kabupaten/kota, secara umum penetapan upah minimum berdasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Jadi secara umum didasarkan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat disimpulkan yang menyebabkan upah minimum ini ditetapkan

---

<sup>64</sup> Kompas, 2008, *Mengendalikan Inflasi, Ciptakan Inflasi*, <http://kompas.com/html>, (2 Desember 2008 | 11:37 WIB).

lebih rendah dari upah yang sesuai KHL adalah karena pertimbangan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas.

Akan tetapi di dalam masing-masing jenis upah minimum berdasarkan wilayah berlakunya tersebut juga mempunyai perbedaan di dalam dasar penetapannya hal ini di atur di dalam PERMEN 17/2005 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-226/MEN/2000 (untuk selanjutnya disebut dengan KEPMEN 226/2000)

Dasar penetapan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota diatur di dalam KEPMEN 226/2000. Pada Pasal 6 ayat (1) disebutkan satu-persatu yaitu:

- a. kebutuhan
- b. indeks harga konsumen (IHK)<sup>65</sup>
- c. kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
- d. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
- e. kondisi pasar kerja
- f. tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita

---

<sup>65</sup>IHK/CPI (*Consumer price index*) adalah Cara yang digunakan untuk mengukur tingkat harga keseluruhan IHK mengukur harga sekumpulan barang tertentu (seperti bahan makanan pokok. Sandang, perumahan) yang dibeli konsumen. suatu masalah pokok bagi IHK adalah bagaimana menentukan bobot (*weight*) dari masing-masing harga yang berbeda, sudah jelas merupakan pekerjaan tolok jika kita dengan gampang saja menjumlahkan berbagai harga bersama-sama, dan kemudian membaginya dengan jumlah barang atau dengan volume atau beratnya, melainkan kita menghitung IHK dengan jalan memberi bobot pada setiap jenis barang berdasarkan nilai pentingnya secara ekonomis, nilai pentingnya suatu barang secara ekonomis diukur dari beberapa bagian (*share*) dari total pengeluaran konsumen yang digunakan untuk membeli barang tersebut pada tahun tertentu. Dikutib dari: Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus, *Economics 12<sup>th</sup> Edition, Ekonomi, edisi kedua belas*, 1985, Terjemahan Oleh A Jaka Wasana, 1997, Jakarta, Penerbit Erlangga, hlm. 107 & 296.



Sedangkan dalam pasal 6 ayat (2) menerangkan pertimbangan penetapan upah minimum sektoral yaitu: “UMSP dan UMSK ditetapkan berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral”.

Untuk penetapan upah minimum provinsi secara khusus ditambahkan pertimbangan-pertimbangan lainya yang diatur di PERMEN 17/2005 pada pasal 4 ayat (5), didasarkan pada:

1. nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan
2. produktivitas
3. pertumbuhan ekonomi
4. usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penetapan upah minimum didasarkan atas penggabungan pertimbangan-pertimbangan di atas, sedangkan untuk upah minimum sektoral provinsi dan kabupaten ditetapkan sama dengan dasar penetapan di atas serta mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral dan secara khusus pada Pasal 5 ditegaskan bahwa: a. UMSP harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari UMP, b. UMSK harus lebih besar sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari UMK.

Penetapan upah minimum berdasarkan pertimbangan di atas membuat penetapan upah minimum tidak sesuai dengan nilai KHL yang merupakan presentasi dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini juga dikuatkan dengan bunyi di dalam pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa: “Upah minimum sebagaimana dimaksud

dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak”. Tetapi tujuan untuk melindungi hak pekerja menerima penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak harus diwujudkan melalui tahapan-tahapan sehingga mencapai besaran upah minimum yang sesuai dengan nilai KHL, tahapan pencapaian KHL ini juga didasarkan atas pertimbangan lain yang diatur di dalam pasal 5 ayat (3) PERMEN 17/2005 yaitu:

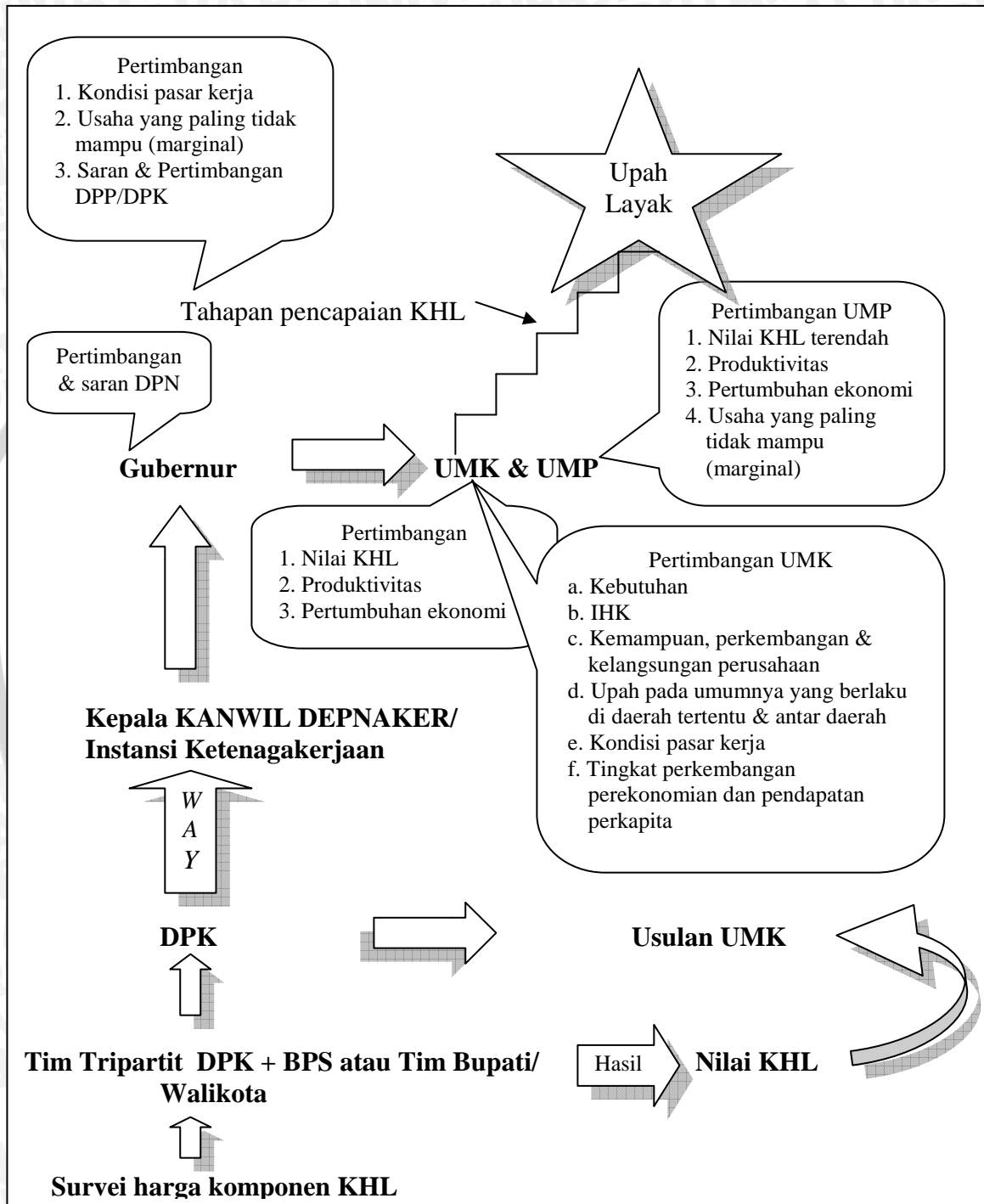
1. kondisi pasar kerja
2. usaha yang paling tidak mampu (marginal)
3. saran dan pertimbangan dari dewan pengupahan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar di dalam penetapan upah minimum merupakan jenis upah wajar (*fair wages*) karena di dalam penetapan upah minimum ini dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu:

1. kondisi negara pada umumnya
2. nilai upah di daerah di mana perusahaan itu berada
3. standar hidup para buruh sendiri
4. undang-undang mengenai upah khususnya
5. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara

Secara sederhana akan disajikan bagan yang menggambarkan mekanisme penetapan upah minimum mulai dari survey harga sampai pencapaian upah minimum yang sesuai dengan nilai KHL di bagan 1. dan 2.:

**Bagan 1.**  
**Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/kota & Provinsi**

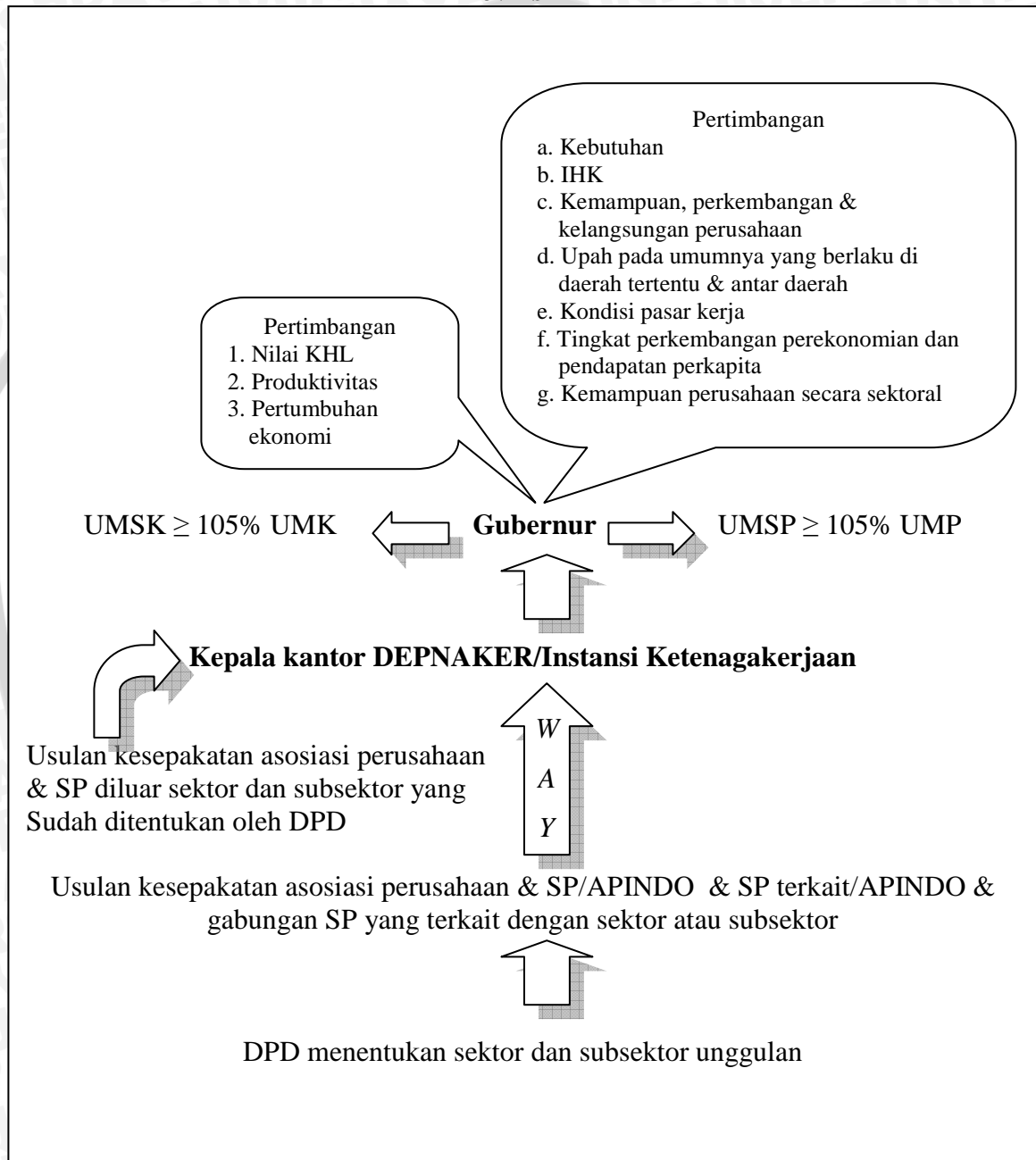


Keterangan:

**Upah layak:** upah yang sesuai dengan nilai KHL, **KHL:** kebutuhan hidup layak, **DPP:** Dewan pengupahan propinsi, **DPK:** Dewan pengupahan kota/kabupaten, **Kepala KANWIL DEPNAKER:** Kepala kantor wilayah departemen tenaga kerja, **Tim Tripartit DPK:** Tim tripartit yang dibentuk oleh

ketua DPK, **BPS**: Badan Pusat Statistik, **Tim Bupati/Walikota**: tim yang dibentuk oleh Bupati/Walikota, **Instansi Ketenagakerjaan**: Instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di propinsi.

**Bagan 2.**  
**Mekanisme Penetapan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota & Sektorial Provinsi**



**Keterangan:**  
**Sektoral:** Kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut KLUI (klasifikasi lapangan usaha Indonesia), **APINDO:** Asosiasi pengusaha Indonesia, **SP:** Serikat pekerja, **DPD:** Dewan pengupahan daerah

Dengan banyaknya pertimbangan-pertimbangan yang digunakan dasar penetapan upah minimum selain nilai KHL membuat sulit terwujud tujuan kebijakan upah minimum ini yaitu untuk melindungi hak pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/menjamin pekerja/buruh akan menerima haknya tersebut hal ini ditambah pula dengan pencapaian KHL melalui tahapan-tahapan yang juga memiliki pertimbangan-pertimbangan di dalam tahapan-tahapan tersebut. Penetapan besarnya upah minimum propinsi 2009 juga menunjukkan betapa jauhnya penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dapat tercapai. Besaran upah minimum yang ditetapkan dibandingkan dengan nilai KHL akan disajikan tabel 1



**Tabel 1.**  
**UMP 2009**

No	Provinsi	KHL (Rp)	UMP (Rp)	UMP/ KHL (%)
1	NAD	1.200.000	1.400.000	85, 71
2	SUMUT	905.000	855.124	105, 83★
3	SUMBAR	896.920	880.000	98, 11
5	RIAU	1.022.669	901.600	88,16
6	KEP. RIAU	1.022.000	892.000	87, 28
7	JAMBI	918.121	800.000	87, 13
8	SUMSEL	929.642	824.730	88, 71
9	BANGKA BELITUNG	1.237.000	850.000	68, 71
10	BENGKULU	742.498.95	735.000	98, 99
11	LAMPUNG	805.308	691.000	85, 81
12	JAWA BARAT	731.680	628.191.15	85, 86
13	DKI JAKARTA	1.314.059.07	1.069.865	81, 42
14	BANTEN	917.638	917.500	99, 98
15	JAWA TENGAH	793.693.96	575.000	72, 45
16	YOGYAKARTA	820.484	700.000	85, 32
17	BALI	956.339	760.000	79, 47
18	NTB	860.000	832.500	96, 80
19	NTT	909.000	725.000	79, 76
20	KALBAR	705.000	803.914	87, 70
21	KALSEL	947.000	930.000	98, 20
22	KALTENG	910.670	873.089	95, 87
23	KALTIM	1.209.870	955.000	78, 93
24	MALUKU	1.280.599	775.000.	60,52
25	MALUKU UTARA	1.520.000	770.000	50, 66
26	GORONTALO	889.000	675.000	75,93
27	SULUT	863.731	929.500	107, 61★
28	SULTRA	823.638	770.000	93, 49
29	SULTENG	915.000	720.000	78,69
30	SULSEL	1.154.080	905.000	78, 42
31	SULBAR	1.126.000	909.400	80, 76
32	PAPUA	1.734.054	1.216.100	70, 13
33	PAPUA BARAT	1.325.842	1.180.000	89

Diolah dari: [www.depnakertrans.org](http://www.depnakertrans.org)

Dari tabel 1.0 dapat kita lihat hanya ada dua gubernur yang menetapkan besarnya upah minimum lebih dari nilai KHL yaitu: Sumatra Utara dan Sulawesi utara sedangkan gubernur provinsi lainnya tidak ada yang menetapkan upah minimum setidaknya sama dengan nilai KHL, padahal pertimbangan upah minimum adalah nilai KHL kabupaten/kota yang nilai KHLnya paling rendah.

Wujud perlindungan pengupahan di dalam upah minimum adalah berupa larangan yang ditegaskan dalam pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”, pengaturan yang disertai pelarangan ini bersifat memaksa dikuatkan dengan adanya sanksi bagi yang melanggar dengan sanksi pidana. Sanksi ini ditegaskan dalam pasal 185 ayat (1) bahwa: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana...pasal 90 ayat (1) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah)”.

Mengapa pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum bisa dikenai pidana, pidanaan ini tentu tidak bisa dibenarkan dengan teori absolut (*retributive teori/vergeldings theorieen*) di mana pembenaran pidanaan menurut teori ini pidanaan untuk memuaskan tuntutan keadilan (*to satisfy claims of justice*), yaitu suatu pembalasan kepada orang yang melakukan kejahatan dan sanksi pidana harus disesuaikan dengan kesalahan.<sup>66</sup> Apakah adil jika pengusaha wanprestasi

---

<sup>66</sup>Muladi Barda, Nawawi Arief, 2005, *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, Bandung, Alumni, hlm. 10.

(karena pada dasarnya pengusaha dalam membayar di bawah upah minimum adalah melanggar perjanjian yang isi perjanjiannya ditentukan oleh pemerintah, yaitu sebesar upah minimum) balasannya adalah dipidana, yaitu merampas hak kebebasan pengusaha dan membayar denda yang tidak sebanding dengan jumlah upah minimum? tentu saja tidak, oleh karena itu pembenaran pidanaaan terkait dengan hal ini adalah menggunakan teori relatif (teori tujuan/*utilitarian theory /doeltheorieen*) menurut teori ini dasar pembenaran adanya pidana terletak pada tujuannya, pidana dijatuhkan bukan karena *quia peccatum* (karena membuat kejahatan) melainkan *ne peccetum* (supaya orang jangan melakukan kejahatan).

Seperti yang dikatakan Leonard Orland: "Teori relatif bertujuan mencegah dan mengurangi kejahatan". Berkaitan dengan tujuan ini adalah preverensi spasial/*special deterence* dan preverensi general/*general deterence*. *Deterrence* (tujuan menakuti) dalam pidanaaan adalah untuk menimbulkan rasa takut melakukan kejahatan, tujuan ini dibedakan menjadi tiga yaitu: tujuan yang bersifat individual adalah dimaksudkan agar pelaku menjadi jera untuk kembali melakukan kejahatan. Tujuan yang bersifat publik adalah agar anggota masyarakat lain merasa takut untuk melakukan kejahatan dan tujuan yang bersifat jangka panjang (*long term deterrence*) adalah agar dapat memelihara keajegan sikap masyarakat.<sup>67</sup>

Menurut Johannes Andenas ada tiga pengaruh dalam *general prevention* yaitu: <sup>68</sup> "(1) Pengaruh pencegahan, (2) pengaruh untuk memperkuat larangan-

---

<sup>67</sup> M. Sholehuddin, 2004, *Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana, Ide Dasar Double Track System & Implementasinya*, Jakarta, Raja Gafindo Persada, hlm. 41.

<sup>68</sup> Muladi Barda, Nawawi Arief, *op. cit.*, hlm. 18.



larangan moral (3) pengaruh untuk mendorong kebiasaan perbuatan patuh pada hukum”.

Richard D Schwart dan Jerome H Skolnick menyatakan sanksi pidana dimaksudkan untuk:<sup>69</sup> “(a) Mencegah tindak pidana (*to prevent recidivism*), (b) mencegah orang lain melakukan perbuatan yang sama seperti yang dilakukan terpidana (*to prevent other to do similar acts*)”.

Preverensi spesial dimaksudkan terhadap terpidana, jadi pencegahan kejahatan itu ingin dicapai oleh pidana dengan mempengaruhi tingkah laku terpidana untuk tidak melakukan tindak pidana lagi. Dengan preverensi general dimaksudkan adanya pengaruh pidana terhadap masyarakat pada umumnya artinya pencegahan kejahatan itu ingin dicapai oleh pidana dengan mempengaruhi tingkah laku anggota masyarakat pada umumnya untuk tidak melakukan kejahatan.<sup>70</sup> Bahkan justifikasi dasar penghukuman ini pernah diungkapkan Plato jauh sebelumnya, dia mengatakan bahwa tujuan rehabilitasi dan deterensi/pencegahan:<sup>71</sup>

fungsi yang semestinya dari semua hukuman berlipat dua, orang yang tepat untuk dijatuhi hukuman mestinya menjadi lebih baik atau mendapatkan manfaat dari hukumannya, atau menjadikan dirinya contoh bagi sesamanya, agar mereka dapat melihat apa yang dideritanya, dan takut mengalami penderitaan yang sama, dan oleh karenanya menjadi lebih baik.

Dapat kita lihat bahwa hukum disini lebih memprioritaskan tujuan daripada keadilan retributif, jadi dapat disimpulkan bahwa pembenaran pidanaan bagi

---

<sup>69</sup> *Ibid.* hlm. 20.

<sup>70</sup> *Ibid.* hlm. 11.

<sup>71</sup> Mark Constanzo, Tanpa Tahun, *Psychology Applied to Law, Aplikasi Psikologi dalam Sistem Hukum*, Terjemahan Oleh Helly Prajitno, Sri Mulyani Soetjipto, 2006, Yogyakarta, Pustaka Belajar, hlm. 439.

pengusaha yang membayar upah kurang dari upah minimum adalah bertujuan agar si pengusaha tidak melanggar larangan dengan membayar upah di bawah upah minimum, agar tidak mengulangi lagi membayar upah kurang dari upah minimum dan juga mempengaruhi pengusaha-pengusaha lainnya untuk tidak membayar upah di bawah upah minimum. Seperti yang dikatakan Jeremy Bentham bahwa:<sup>72</sup> “Hukum hanya bisa menciptakan motif berupa hukuman/ganjaran, kekuatan motif itulah yang menggerakkan manusia”. Sanksi ini yang menggerakkan pengusaha untuk membayar upah sesuai dengan upah minimum, sanksi pidana juga berfungsi untuk memperkuat larangan ini sehingga mempengaruhi kepatuhan pengusaha secara positif, sehingga tujuan perlindungan hukum pengupahan dalam hal upah minimum tercapai yaitu dengan pelarangan yang disertai sanksi bila melanggarnya akan menjamin pekerja/buruh menerima haknya memperoleh upah sebesar upah minimum.

Berbeda dengan pengertian perlindungan hukum preventif yang dikemukakan oleh Philipus M Hadjon mengenai dua jenis perlindungan hukum bagi rakyat yaitu preventif dan represif bahwa:<sup>73</sup> “Dimana perlindungan hukum preventif memberikan kesempatan untuk mengajukan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa”.

Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Phillipus M Hadjon bahwa preventif yang artinya adalah pencegahan dengan adanya larangan yang disertai sanksi jika

---

<sup>72</sup> Jeremy Bentham, *op. cit.*, hlm. 123.

<sup>73</sup> Sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Dilakukan antara lain melalui peradilan umum dan peradilan administrasi negara, dikutip dari: Kotan Y. Stefanus, 1995, *Mengenal Peradilan Kepegawaian di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 22.

melanggarnya maka akan mencegah pengusaha membayar upah yang besarnya kurang dari upah minimum kepada pekerja/buruh atau dengan kata lain hukum melindungi hak pekerja/buruh dan/atau menjamin bahwa pekerja/buruh akan memperoleh haknya yaitu upah sebesar upah minimum dengan pelanggaran yang disertai sanksi dimana dengan adanya sanksi ini mencegah pengusaha memberikan upah di bawah upah minimum kepada pekerja/buruh. Dengan demikian maka hal ini adalah merupakan perlindungan hukum preventif terwujud di dalam pelanggaran pengusaha membayar upah kurang dari upah minimum dan penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran pelanggaran ini.

Pasal 185 ayat (2) menegaskan bahwa: "Tindak pidana sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan". Kejahatan (*misdriff*) dibedakan dari pelanggaran (*overtreding*), hukuman bagi perbuatan yang disebut kejahatan pada umumnya lebih berat dari pada hukuman bagi perbuatan pelanggaran. Menurut memori penjelasan (*memorie van toelichting*) KUH Pidana Belanda yang juga dianut oleh KUH Pidana yang berlaku di Indonesia, perbedaan kejahatan dan pelanggaran itu didasarkan pada perbedaan antara delik hukum dan delik undang-undang, yang dimaksud delik hukum adalah semua perbuatan yang tidak saja bertentangan dengan undang-undang tetapi juga bertentangan dengan kesadaran hukum rakyat, sedangkan delik undang-undang adalah semua perbuatan yang hanya bertentangan dengan undang-undang.<sup>74</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlindungan atas hak atas upah minimum ini menjadi perhatian utama dengan undang-undang menggolongkan pelanggaran terhadap larangan membayar upah di

---

<sup>74</sup> H. Hilman Hadikusuma, 1992, *Bahasa Hukum Indonesia*, Bandung, Alumni, hlm. 123.

bawah upah minimum ini sebagai kejahatan di mana kategori kejahatan bobot hukumnya lebih berat dari perbuatan yang digolongkan sebagai pelanggaran.

Perlindungan hukum pengupahan melalui kebijakan upah minimum ini juga menjangkau semua golongan pekerja/buruh tidak terkecuali pekerja dalam PKWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu) yang dalam “*masa percobaan kerja*”<sup>75</sup>, hukum juga harus melindungi pekerja tersebut, hal ini secara khusus ditegaskan di dalam pasal 60 ayat (2) yang berbunyi bahwa: “Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku”.

Tetapi pelarangan membayar upah di bawah upah minimum ini mengandung toleransi yang dinyatakan secara definitif di dalam pasal 90 ayat (2) yaitu: “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan”. Hal ini sangat kontradiktif dengan pemberian sanksi pidana terhadap pelanggaran yang dikenakan pada larangan pengusaha untuk membayar upah kurang dari upah minimum, pada satu sisi pembuat undang-undang bertujuan menguatkan norma dengan pemberian sanksi, di sisi lain pada jurusan yang sama malah melemahkan, yaitu dengan adanya penangguhan, hal ini tidak terlepas dari landasan pemikiran di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di dalam yang secara eksplisit dituangkan di dalam konsideran yang menyebutkan bahwa bahwa: “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar

---

<sup>75</sup> Masa Percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja, lama masa percobaan kerja adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan kerja pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang) dikutip dari: Lalu Husni, *op. cit.*, hlm. 61.

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*”.

Hukum disini menjadi penengah di antara dua kepentingan yaitu pada sisi buruh yang menghendaki penghasilan/upah yang memenuhi penghidupan yang layak dan pada sisi lain pengusaha yang mempunyai kepentingan atas keberlanjutan usahanya, dan hukum terlihat mengkopromikan dua kepentingan ini, konsekuensinya adalah seperti yang tertuang di dalam upah minimum di mana untuk menguatkan norma ini yang didukung dengan sanksi pidana di lemahkan paksaan ini dengan penangguhan.

Upah merupakan hak relatif/searah. Hak relatif/searah adalah:<sup>76</sup> “Hak yang hanya dapat dipertahankan terhadap pihak-pihak saja”. Sehingga hak pekerja/buruh memperoleh upah sebesar upah minimum dapat dipertahankan terhadap pengusaha yang mampu membayar upah sebesar upah minimum kepada pekerja/buruhnya. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa alasan dari penangguhan kewajiban untuk membayar upah sebesar upah minimum karena membayar upah pekerja/buruh juga harus melihat kemampuan pengusaha untuk membayar sebesar upah minimum, tidak logis jika membebani seseorang dengan beban yang tidak mampu diangkatnya, tidak logis jika membebani kewajiban kepada pengusaha membayar upah sebesar upah minimum yang tidak mampu dibayarnya, sama juga dengan memaksakan jembatan dilintasi kendaraan yang melebihi daya pikul jembatan tersebut, dan selanjutnya yang terjadi adalah jembatan tersebut pasti ambruk (analogi dari asas keadilan dalam

---

<sup>76</sup> Ishaq, 2008, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 85.

hukum pajak/teori daya pikul). Penangguhan pelaksanaan upah minimum ini diatur di dalam keputusan menteri yang dideskripsikan di bawah ini.

## 2. Penangguhan upah minimum

Penangguhan ini diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Nomor: KEP. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum (untuk selanjutnya disebut dengan KEPMEN 231/2003)

Tata caranya adalah sebagai berikut

1. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Propinsi paling lambat 10 (Sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum
2. Permohonan penangguhan didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat (pasal 3 ayat (2)). Apa makna kalimat yang disebutkan terakhir? Di sini dapat kita lihat bahwa kesepakatan yang tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan syarat yang harus dipenuhi bisa diajukannya penangguhan, hal ini merupakan perwujudan perlindungan terhadap pekerja dalam hal pengupahan yang berbentuk batasan bahwa penangguhan ini harus disetujui oleh serikat pekerja yang merupakan representasi dari aspirasi pekerja/buruh. Lalu bagaimana jika suatu perusahaan tidak mempunyai serikat pekerja, sekali lagi hal ini menegaskan pentingnya serikat pekerja dalam suatu perusahaan yang salah satu fungsinya adalah melindungi hak-hak buruh dalam konteks ini adalah hak mendapat upah minimum. Tetapi walaupun demikian perlindungan masih tetap

ada jika tidak ada serikat pekerja maka pada Pasal 3 ayat (7) menegaskan bahwa: “Perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapatkan mandat untuk mewakili lebih dari 50% (lima puluh persen) penerima upah minimum di perusahaan”.

Disebutkan dalam pasal 5 ayat (1) bahwa jika Gubernur menyetujui permohonan penangguhan upah minimum ini maka: Jangka waktu berlakunya penangguhan upah minimum adalah paling lama 12 (dua belas) bulan Dan jika gubernur menyetujui penangguhan upah minimum yang dimohonkan oleh pengusaha maka akan ditetapkan dengan hal-hal sebagai berikut: (Pasal 5 ayat (2))

- a. Membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama, atau;
- b. Membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau;
- c. Menaikkan upah minimum secara bertahap.

Pasal 5 ayat (3) menyebutkan bahwa: “Setelah berakhirnya izin penangguhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru”. Dari sini dapat kita lihat bahwa ketentuan upah minimum yang baru adalah setahun sesudah penangguhan penetapan upah minimum karena peninjauan upah minimum ini ditetapkan setiap satu tahun sekali dengan demikian dapat kita lihat ada dua kemungkinan pertama, bahwa upah minimum yang baru ini nilainya sama dengan upah minimum yang lama yang ditangguhkan terdahulu, kedua bahwa upah minimum ini lebih besar dari upah minimum yang lama, bisa saja di dalam kenyataan sebenarnya pengusaha tidak bisa memenuhi upah minimum baik yang lama maupun

yang baru, tetapi undang-undang tidak mempedulikan hal ini, mengapa disimpulkan demikian, karena dari KEPMEN 231/2003 ini toleransi pelanggaran terhadap penetapan upah minimum di bawah upah minimum yang dilakukan lewat penangguhan hanya dapat dilakukan sekali, KEPMEN 231/2003 ini tidak memperkenankan perpanjangan atau pembaharuan penangguhan, tidak ditemukan dasar hukumnya untuk hal ini, dengan demikian maka konsekuensi bagi pengusaha yang tidak membayar sesuai dengan upah minimum yang baru dapat dikenai sanksi pidana dan denda seperti yang sudah dijelaskan di atas, hal ini menguatkan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Seperti yang telah dibahas terdahulu bahwa penetapan upah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan begitupun juga dengan upah yang ditetapkan melalui perjanjian kerja dan PKB tidak boleh lebih kecil dari upah minimum. Tetapi jika yang terjadi adalah upah yang ditetapkan oleh perjanjian kerja dan PKB lebih kecil dari upah minimum maka hal besarnya upah di dalam kedua perjanjian tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan upah minimum. Hal ini merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja.

Isu yang masih hangat berkaitan dengan kebijakan upah minimum adalah ditetapkannya Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Dalam Negeri, Menteri Perindustrian, dan Menteri Perdagangan Nomor: PER.16/MEN/IX/2008, Nomor: 49/2008, Nomor: 922.1/M-IND/10/2008, Nomor: 39/M-DAG/PER/10/2008 tentang Pemeliharaan Momentum Pertumbuhan Ekonomi Nasional dalam Mengantisipasi Perkembangan Perekonomian Global (untuk



selanjutnya disebut dengan “Peraturan bersama 4 menteri”) pada tanggal 22 Oktober 2008. Peraturan bersama Empat Menteri ini di media lazim disebut “SKB 4 menteri” yang sebetulnya penggunaan istilah ini tidak tepat.

Dikeluarkannya Peraturan Bersama 4 Menteri ini tidak lepas dari kondisi perekonomian dunia yang mengalami resesi, hal ini merupakan konsekuensi globalisasi, di mana kejadian pada suatu negara akan membawa dampak pula terhadap negara lain. Krisis ini berawal dari Amerika Serikat dan merembet ke seluruh bagian dunia seperti efek domino tidak terkecuali Indonesia, hal ini membuktikan bahwa globalisasi juga memberikan pengaruh dalam pembuatan hukum. Dampak bagi sektor industri adalah turunya nilai ekspor seperti yang dikatakan oleh Sofyan Wanandi ketua APINDO (Asosiasi pengusaha indonesia) bahwa industri yang paling terkena dampaknya adalah industri yang berorientasi ekspor. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terhadap dunia usaha dan pekerja. Sofjan Wanandi juga mengatakan:<sup>77</sup> “Industri yang paling terkena dampak krisis global antara lain garmen, tekstil, alas kaki, dan elektronik, semua ini adalah sektor industri padat karya”. Jadi industri yang paling terkena dampak krisis ini adalah industri padat karya yang berorientasi ekspor.

Menurut Menteri Perindustrian, Fahmi Idris:<sup>78</sup> “SKB ini didasari atas antisipasi dari gejolak krisis finansial yang kemungkinan berpengaruh pada

---

<sup>77</sup> Kompas, 2008, *Aturan Soal Upah untuk Kepentingan Siapa?*, <http://www.kompas.com>, (19 november 2008, 11: 20 WIB).

<sup>78</sup> Reni Herawati, *Kenaikan UMP 2009 di Bawah 6%*, 24/10/2008 16:57, Inilah.com (19 november 2008, 11: 30)

kelanjutan suatu perusahaan”. Erman Soeparno Menakertrans mengatakan bahwa:<sup>79</sup>

”Para menteri menandatangani peraturan bersama ini dengan penuh tanggung jawab dan pemikiran yang jauh ke depan. Tujuannya, menyelamatkan dunia usaha dan pekerja sehingga tidak terjadi PHK (pemutusan hubungan kerja) massal akibat krisis global”. Senada dengan itu Fahmi Idris mengatakan bahwa:<sup>80</sup> “Tujuan akhir dari SKB ini agar imbas dari krisis global tidak berujung pada PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh perusahaan, agar tidak terjadi PHK, lebih baik masing-masing memikul beban bersama-sama ketimbang pabrik ditutup”.

Pasal 1 Peraturan Bersama 4 Menteri ini menyebutkan bahwa: “Dalam menghadapi dampak krisis perekonomian global, Pemerintah melakukan berbagai upaya agar ketenangan berusaha dan bekerja tidak terganggu”. Dilanjutkan pada Pasal 2 huruf a poin kedua menyebutkan bahwa: “Upaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 adalah sebagai berikut: ”Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan: upaya mendorong komunikasi Bipartit yang efektif antar unsur pekerja/buruh dan pengusaha di perusahaan ”, Dan pada pasal 3 yang menegaskan bahwa: ”Gubernur dalam menetapkan upah minimum mengupayakan agar tidak melebihi pertumbuhan ekonomi nasional”.

Pasal 2 huruf a poin kedua maknanya adalah di dalam penetapan upah di dalam perusahaan, Menakertrans mendorong perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja, campur tangan pemerintah dalam di dalam perlindungan pengupahan yang wujudnya penetapan upah minimum menjadi tidak ada, hal ini sama saja

---

<sup>79</sup> Kompas, *loc., cit.*

<sup>80</sup> Reni Herawati, *loc., cit.*

menghilangkan peran campur tangan pemerintah dalam melindungi buruh, akan tetapi memunculkan campur tangan pemerintah dalam hal sebaliknya yaitu mendorong agar penetapan upah ditetapkan melalui kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha, semua terserah pada kesepakatan antara pekerja serikat pekerja dan pengusaha. Hal ini berdampak pada kemungkinan upah yang diterima pekerja bisa dibawah upah minimum. Tujuan ketentuan ini adalah dalam penetapan upah minimum melihat kemampuan dunia usaha, jadi pengusaha dengan kesepakatan dengan serikat pekerja bisa menetapkan upah di bawah upah minimum, jika kita melihat lagi kebelakang maka peraturan bersama 4 menteri ini tidak perlu dibuat karena kewajiban untuk membayar sesuai dengan upah minimum bisa diadakan penangguhan bila pengusaha tidak mampu, tata caranya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Hal ini merupakan cara pemerintah dalam menghadapi ketidakpastian dengan ketidakpastian, karena ketidakpastian pertama adalah kondisi perusahaan yang tidak pasti mengikuti perkembangan global yang terus berubah dan solusinya adalah ketidakpastian kedua yaitu dengan cara menetapkan upah dengan perundingan bipartit antara serikat pekerja dengan pengusaha, hal ini lebih fleksibel karena di dalam persetujuan penangguhan upah minimum tidak memperkenankan adanya pembayaran upah di bawah upah minimum yang lama dan dengan peraturan bersama 4 menteri ini kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja bisa menghasilkan apa saja termasuk upah di bawah upah minimum yang lama dan tentu saja hal ini tidak melindungi buruh jadi peraturan

bersama 4 menteri ini bertentangan dengan perlindungan pengupahan di dalam peraturan perundang-undangan.

Makna pasal 3 adalah penetapan upah minimum oleh gubernur tidak boleh melebihi pertumbuhan ekonomi nasional berarti, jadi prosentase kenaikan upah minimum provinsi tidak boleh melebihi prosentase pertumbuhan ekonomi nasional. Pertumbuhan ekonomi nasional digambarkan dengan prosentase PDB (produk domestik bruto).

Bila dibandingkan dengan triwulan yang sama 2007, Produk Domestik Bruto Indonesia pada triwulan III ini mengalami pertumbuhan sebesar 6,1%, dengan semua sektor mengalami pertumbuhan, kata Kepala BPS (Badan Pusat Statistik) Rusman Heriawan di Jakarta, Senin (17/11).<sup>81</sup> Rapat Panitia Anggaran DPR bersama pemerintah akhirnya menyepakati asumsi dasar RAPBN 2009 dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 6% dari yang diusulkan sebelumnya 6,3%.<sup>82</sup> Dengan adanya SKB ini maka sesuai dengan asumsi pertumbuhan ekonomi nasional di dalam RAPBN, kenaikan upah minimum diupayakan agar tidak melebihi 6% dan hal ini merupakan kewenangan gubernur. Penetapan upah minimum didasarkan terutama atas KHL sedangkan peraturan bersama 4 menteri ini membatasi kenaikan upah minimum tidak lebih dari 6% tentu saja hal ini mereduksi perlindungan pengupahan.

Kenaikan upah minimum maksimal 6% sangat merugikan buruh, padahal tahun 2007 lalu kenaikan upah minimum rata-rata 10% dan kenaikan itu pun tak

---

<sup>81</sup> Ahmad Munjin, 2008, *Ekonomi RI Tumbuh 6,1%*, <http://www.inilah.com>, (19 november 2008, 11: 10 WIB).

<sup>82</sup> Reni Herawati, 2008, *2009 Pertumbuhan Ekonomi 6%*, <http://www.Inilah.com>, (19 november 2008, 11: 20 WIB).

berarti jika melihat inflasi<sup>83</sup>, tahun 2008 yang mencapai 12% dan ini menjadi semakin tak berarti melihat daya beli pekerja menurun akibat kenaikan harga BBM pada Mei lalu<sup>84</sup>. Semakin jauhlah tujuan perlindungan pengupahan agar buruh/pekerja memperoleh penghasilan (upah) yang memenuhi penghidupan yang layak dengan ditetapkannya peraturan bersama 4 menteri ini oleh pemerintah.

Ditinjau dari latar belakang perlindungan pengupahan bertujuan untuk melindungi pekerja atas upah yang diterimanya yaitu menghindari penetapan upah berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tanpa campur tangan pemerintah melalui asas kebebasan berkontrak, dimana dengan cara penetapan upah seperti ini niscaya buruh akan sangat dirugikan, perlindungan ini dilakukan dengan adanya campur tangan pemerintah melalui penetapan upah minimum yang terutama didasarkan atas KHL, tetapi dengan adanya peraturan bersama empat menteri ini yang terjadi adalah sebaliknya, pasal 2 huruf a poin kedua peraturan bersama 4 menteri ini seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya malah bertolak belakang dengan latar belakang dibuatnya perlindungan pengupahan yaitu dengan memberi batasan-batasan terhadap kebebasan berkontrak di dalam pembuatan suatu perjanjian,

---

<sup>83</sup>Venniers's dan sebold mendefinisikan Inflasi (*inflation*) sebagai suatu kecenderungan meningkatnya tingkat harga umum secara terus menerus sepanjang waktu (*a sustained tendency for the general level of prices to rise overtime*) ada tiga hal penting yang dapat dari inflasi ini yaitu;

1. Adanya kecenderungan harga-harga untuk meningkat, yang berarti bisa saja tingkat harga yang terjadi pada waktu tertentu turun atau naik dibandingkan sebelumnya tapi tetap menunjukkan tendensi yang meningkat.
2. Bahwa kenaikan tingkat harga tersebut berlangsung secara terus-menerus (*sustained*) yang berarti bukan terjadi pada waktu saja akan tetapi beberapa waktu lamanya
3. Bahwa tingkat harga yang dimaksud disini adalah harga umum yang berarti tingkat harga yang mengalami kenaikan itu bukan hanya pada satu atau beberapa komoditi saja akan tetapi untuk harga barang secara umum. Tingkat inflasi adalah akumulasi dari inflasi-inflasi terdahulu atau prosentase perubahan di dalam tingkat harga. Dikutib dari: Muana Nanga, 2005, *Makro Ekonomi, Teori Masalah & Kebijakan, edisi kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm. 237.

<sup>84</sup> Koran Tempo, Senin 27 Oktober 200, edisi no 2640 tahun VIII, *Pemerintah dinilai Manjakan Pengusaha*, hlm. 1.

peraturan bersama 4 menteri ini malah mengamanatkan pemerintah mendorong agar terwujudnya kebebasan berkontrak dengan menghilangkan campur tangan pemerintah dalam menentukan isi perjanjian kerja, malah campur tangan ini dilakukan berkebalikan dari tujuannya campur tangan ini semula yaitu mendorong penetapan upah berdasarkan perundingan bipartit bukan atas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Pasal 3 pada peraturan bersama 4 menteri ini dapat dikatakan mengurangi kualitas perlindungan pengupahan, dimana seharusnya kenaikan upah minimum didasarkan terutama pada KHL sebagai prioritas utama, dengan dasar KHL maka kenaikan upah adalah berdasarkan kenaikan inflasi karena KHL didapat dari survey harga dan harga kebutuhan hidup mengikuti inflasi, tetapi yang terjadi adalah kenaikan upah ini dibatasi tidak boleh lebih dari 6%. Memang di dalam penetapan upah minimum dalam pasal 88 ayat (4) tidak hanya berdasarkan KHL tetapi juga produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, tetapi tetap yang didahulukan dan prioritas adalah kebutuhan hidup layak dengan adanya pembatasan kenaikan upah minimum tidak boleh dari 6% maka KHL yang seharusnya didahulukan malah ditiadakan atau dengan pembatasan ini maka pemerintah tidak menggunakan dasar KHL karena jika menggunakan dasar KHL sebagai pertimbangan berarti menghitung laju inflasi dengan tahun dasar 2008 dibandingkan dengan waktu survey KHL untuk penetapan upah minimum 2009, yang seharusnya adalah kenaikan upah minimum harus berdasarkan peningkatan inflasi, yang artinya adalah kenaikan harga-harga kebutuhan.

Seharusnya campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial adalah untuk melindungi buruh bukannya malah sebaliknya seperti yang terwujud dalam peraturan bersama empat menteri ini. Peraturan bersama 4 menteri ini kontras dengan

tujuan perlindungan pengupahan dalam kebijakan upah minimum, meminjam istilah yang digunakan Abdul Rachmad Budiono di dalam bukunya yang berjudul hukum pekerja anak yaitu, perlindungan aktif yang bermakna bahwa, perlindungan hukum ini tidak cukup sekadar ada dan/atau pasif, melainkan harus aktif. Kata “aktif” di dalam frase “prinsip perlindungan aktif” bermakna bahwa konvensi hak-hak anak menetapkan pranata hukum yang mengharuskan negara, lembaga-lembaga sosial, dan masyarakat melakukan segala tindakan agar anak mendapatkan perlindungan dan mencegah terjadinya peristiwa yang merugikan anak<sup>85</sup>. Analog dengan hal ini dengan pengertian yang kontradiktif di dalam dua pasal dalam peraturan bersama empat menteri disebutkan kata “upaya” yang dilakukan pemerintah dalam hal ini adalah menteri tenaga kerja dan gubernur untuk mendorong perundingan bipartit dalam penetapan upah dan menetapkan upah minimum tidak lebih dari pertumbuhan ekonomi nasional, “upaya” disini berarti aktif, jadi bukanya perlindungan pengupahan yang aktif yang ada di dalam peraturan bersama tersebut, tetapi tidak melindungi secara aktif atau dengan kata lain kesewenang-wenangan atau menindas secara aktif.

Terlepas dari kuatnya tekanan yang dilakukan oleh serikat pekerja dan akademisi atas ditetapkannya Peraturan Bersama 4 menteri ini, pada tanggal 27 Nopember 2008 Peraturan bersama 4 Menteri ini direvisi dengan Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Menteri Dalam Negeri, Menteri Perindustrian, dan Menteri Perdagangan Nomor: PER.21/MEN/XI/2008, Nomor: 53/2008, Nomor: 97/M-IND/11/2008, Nomor: 48/M-DAG/PER/11/2008 tentang

---

<sup>85</sup> Abdul Rachmad Budiono, *op. cit.*, hlm. 63.

Pemeliharaan Momentum Pertumbuhan Ekonomi Nasional dalam Mengantisipasi Perkembangan Perekonomian Global (untuk selanjutnya disebut dengan “Revisi Peraturan bersama 4 menteri”). Perubahan yang paling mendasar yang terkait di dalam penetapan upah minimum adalah diubahnya pasal 3 Peraturan Bersama 4 Menteri ini menjadi berbunyi: “Gubernur dalam menetapkan upah minimum mempertimbangkan rekomendasi Dewan Pengupahan Daerah dan atau Bupati / Walikota dengan memperhatikan kebutuhan hidup layak para pekerja / buruh, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi daerah / wilayah”.

Dengan perubahan ini maka peraturan bersama ini tidak bertentangan dengan dasar pertimbangan penetapan upah minimum dalam Pasal 88 ayat (4), yang berdasar ketiga hal di atas, dengan prioritas utama adalah KHL dimana tujuan kebijakan upah minimum ini adalah melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal dikuatkan dengan perubahan pada pasal 2 huruf b poin pertama yang berbunyi: “Upaya agar Gubernur dan Bupati/Walikota dalam menetapkan segala kebijakan ketenagakerjaan di wilayah mendukung kelangsungan berusaha dan ketenangan bekerja, tanpa meninggalkan usaha untuk kenaikan pendapatan pekerja/buruh menuju pemenuhan kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan tingkat inflasi, dengan cara meningkatkan komunikasi yang efektif dalam Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah, dan Dewan Pengupahan Daerah”.



### C. Rekonseptualisasi upah minimum

Mhd Shiddiq Tgk Armia mengatakan bahwa:<sup>86</sup> ”Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut, pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamananya, kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak”. Hak pekerja/buruh atas upah yang layak secara eksplisit ditegaskan di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hukum memberikan perlindungan terhadap kepentingan pekerja/buruh atas upah dengan memberikan hak memperoleh penghasilan/upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Telah dijelaskan dasar-dasar pertimbangan di dalam penetapan upah minimum, di mana pertimbangan lain selain KHL telah menyebabkan penetapan upah minimum nilainya lebih kecil dari nilai KHL yang merupakan representasi dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan memasukkan dasar pertimbangan selain KHL di dalam penetapan upah minimum menyebabkan pekerja/buruh tidak terlindungi haknya/tidak ada jaminan kepastian dari hukum pekerja/buruh memperoleh haknya di mana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sendiri sudah berkomitmen melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan salah satunya adalah melalui kebijakan upah minimum. Upah merupakan hak relatif/searah. Hak

<sup>86</sup> Mhd. Shidiq Tgk. Armia, *op. cit.*, hlm. 46.

relatif/searah adalah :<sup>87</sup> “hak yang hanya dapat dipertahankan terhadap pihak-pihak saja”.

Hak ini timbul dari perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Jika konsisten dengan tujuan perlindungan hak ini maka dasar pertimbangan penetapan upah minimum hanya berdasar nilai KHL, tidak disertai pertimbangan lain selain KHL, memasukkan dasar pertimbangan selain KHL di dalam penetapan upah minimum malah tidak melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Upah adalah hak relatif yang hanya dapat dipertahankan terhadap pihak-pihak saja, maka tidak menjadi masalah jika menetapkan upah minimum nilainya sesuai dengan KHL, dengan catatan bahwa dilakukan redefinisi KHL sehingga meliputi kebutuhan keluarga dan juga mencantumkan komponen kebutuhan keluarga dalam komponen KHL, “hak hanya dapat dipertahankan terhadap pihak-pihak saja” artinya adalah hak atas upah yang sama dengan nilai KHL hanya dapat dipertahankan terhadap pengusaha yang mampu membayar upah minimum yang nilainya sama dengan nilai KHL.

Atas dasar itulah di dalam penetapan upah minimum seharusnya hanya menggunakan pertimbangan nilai KHL, atau dengan kata lain nilai upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur nilainya harus sama dengan nilai KHL, dan jika pengusaha tidak mampu membayar upah minimum yang nilainya sama dengan nilai KHL maka dapat diajukan permohonan penangguhan sehingga ada jaminan kepastian bahwa pekerja/buruh memperoleh upah/penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan tidak perlu memasukkan dasar pertimbangan non

---

<sup>87</sup> Ishaq , *loc. cit.*

yuridis/selain KHL di dalam penetapan upah minimum di mana tidak ada kepastian di dalamnya dan juga tidak perlu ada tahapan-tahapan pencapaian KHL yang tidak ada kepastian dalam mencapainya, sehingga kebijakan upah minimum sebagai sarana sesuai dengan tujuannya yaitu melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan atau menjamin pekerja/buruh menerima haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### **Kesimpulan**

Wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh pada upah minimum adalah berupa pelarangan yaitu: pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

### **b. Upah Kerja Lembur**

Upah kerja lembur berasal dari ketentuan mengenai waktu kerja di mana di dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: “Waktu kerja meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Ketentuan waktu kerja 8 jam dalam upah kerja lembur satu hari tidak begitu saja ada turun dari langit, hal ini merupakan hasil dari perjuangan buruh melalui serikat pekerja dimulai sejak akhir tahun 1790 di Amerika Serikat untuk melawan

ketentuan waktu kerja 10 jam sehari, pada tahun 1791 oleh para tukang kayu mereka menyatakan bahwa:<sup>88</sup> *“That all men have right, derived from their creator to have sufficient time in each day for the cultivation of their mind for self improvement”*.

Perjuangan awal untuk menuntut hal ini gagal tapi terus berlanjut dan pada tahun 1835 para buruh kota Boston mereka menyatakan bahwa:<sup>89</sup>

*We have been too long subjected to the odious, cruel, unjust and tyrannical system which compels the operative mechanic to exhaust his phisycal and mental powers. We have rights and duties to perform as american citizens and members of society, which forbid us to dispose of more than ten hours for a day’s work.*

Perjuangan pertama kalinya menunjukkan hasil pada tahun 1835 di Philadelphia yaitu diadopsinya ketentuan 8 jam kerja dan upah lembur untuk kerja melebihi 8 jam dan ini juga diikuti oleh kota-kota lain di Amerika Serikat.

Karena sebab tertentu suatu pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan seperti di atas tetapi kelebihan waktu kerja tersebut mempunyai batasan. Pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu yang ditentukan ini disebut dengan kerja lembur. Pengertian dari waktu lembur tidak secara tegas dicantumkan di dalam di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tapi dapat ditafsirkan dari pasal-pasal mengenai waktu kerja, pertama di dalam Pasal 77 ayat (2) mengenai waktu kerja harian dan mingguan yang didasarkan pada jam kerja kedua, pasal 78 ayat (2) huruf b yang berbunyi: ”Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat; Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud

---

<sup>88</sup> Philip S Foner, 1986, *May Day, a Short History of The International Workers’ Holiday 1886-1986*, New york, USA, International Publishers, hlm. 8.

<sup>89</sup> *Ibid.*

dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur dan ketiga di dalam Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal (1) yang berbunyi waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Jadi dapat disimpulkan bahwa upah kerja lembur adalah imbalan yang diterima pekerja dari pengusaha karena melakukan pekerjaan melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Wujud perlindungan hukum pengupahan di dalam kebijakan upah lembur adalah berupa perintah/pembebanan kewajiban kepada pengusaha terletak pada pasal 78 ayat (2) yang menegaskan bahwa: "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur". Makna wajib disini merupakan perintah dan tidak ada toleransi terhadap pemenuhannya seperti pada penentuan upah minimum dan harus dipenuhi oleh pengusaha. Perintah untuk melakukan sesuatu ini dikuatkan oleh sanksi pidana, yang termuat di dalam pasal 187 ayat (1) yang berbunyi: "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal...78 ayat (2)...dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan

dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah)". Sebagaimana telah dijelaskan tentang dasar pembenaran dalam pemidanaan terhadap pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum adalah teori relatif/*utility*, pembenaran pemidanaan pada pelanggaran kewajiban membayar upah lembur yang dilakukan oleh pengusaha adalah berdasarkan tujuannya yaitu untuk mempengaruhi kepatuhan pengusaha terhadap perintah ini, memperkuat norma ini dan mencegah agar pengusaha tidak melanggar kewajibannya untuk membayar upah lembur.

Wujud perlindungan hukum yang berupa pembatasan (pensyaratan) tertuang di dalam pasal 78 ayat (1) yang menyebutkan bahwa: "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: (a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; (b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 144 (empat belas) jam dalam 1 (satu minggu)".

Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah lembur diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (untuk selanjutnya disebut dengan KEPMEN 102/2004) di samping hanya sebagai peraturan pelaksanaan, KEPMEN 102/2004 ini sarat dengan perlindungan hukum yang berwujud pembatasan-pembatasan. Pembatasan ini adalah pensyaratan-pensyaratan dalam hal upah lembur yang meliputi perincian waktu lembur dan cara perhitungan upah lembur.

Pasal (1) menjelaskan bahwa: "Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6

(enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah". Akan tetapi jangka waktu kerja lembur ini tentunya tidak mengalami pembatasan hal ini merupakan perlindungan terhadap buruh karena buruh tersebut juga mempunyai waktu lain selain untuk pekerjaannya dan juga buruh tersebut membutuhkan istirahat untuk memulihkan tenaganya karena buruh bukanlah mesin yang bisa terus bekerja selama 24 jam terus menerus dan berhari-hari, oleh karena itu dibuat pembatasan waktu terhadap kerja lembur ini. Makna kedua adalah, kerja lembur ini bukanlah merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh buruh dalam pekerjaannya mengingat hubungan buruh dengan pengusaha adalah diperatas atau pengusaha berhak memerintah buruh untuk melaksanakan pekerjaan termasuk kerja lembur, tetapi kerja lembur dapat dilakukan dengan hanya persetujuan pekerja dan kerja ekstra waktu ini juga mendapat imbalan ekstra, hal ini merupakan perlindungan terhadap buruh.

Perhitungan upah lembur ini dijelaskan di dalam Pasal 8 ayat (1) dan (2) Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah  $1/173$  kali upah sebulan.

Mengapa perhitungan upah kerja lembur sejam adalah  $1/173$  kali upah sebulan? hal ini didasarkan atas perhitungan bahwa dalam satu tahun ada 52 minggu jadi dalam 1 bulan ada 4,33 minggu ( $52/12$ ) total jam kerja seminggu adalah 40 jam jadi total jam kerja dalam 1 bulan adalah  $40 \times 4,33 = 173,33$  sehingga upah lembur perjamnya adalah 1 bulan upah dibagi 173. Hasil perhitungan upah terhadap upah

kerja lembur perjamnya di atas adalah lebih kecil jumlahnya dibandingkan dengan upah kerja perjam dalam sebulan bukan lembur dimana perhitungannya adalah dalam 1 bulan ada 4 minggu jadi total jam kerja 1 bulan adalah  $40 \times 4 = 160$  jadi upah perjamnya adalah 1 bulan upah dibagi 160, jika kita konsisten dengan perlindungan pengupahan maka upah lembur perjamnya ini tidak boleh kurang dari upah perjam bukan lembur tetapi perhitungan ini memberi hasil yang kurang dalam upah sejamnya dalam kerja lembur secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kewajiban kerja 8 jam/hari sudah dilaksanakan berarti kerja lembur dapat dikatakan sebagai kerja yang lebih dari kewajibannya dan hal ini seharusnya dihargai dengan membayar lebih dari upah sejam bukan lembur setidaknya sama dengan upah bukan lembur bukanya malah kurang.

Pasal 9 menjelaskan cara penghitungan upah lembur berdasarkan cara pembayarannya, yaitu:

1. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar secara harian, maka penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan dihitung



berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah dari upah minimum setempat.

Dan selanjutnya dalam pasal 10 menegaskan dua poin yaitu:

1. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100 % (seratus perseratus) dari upah.
2. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Perhitungan bahwa upah sejam kerja lembur adalah 1/173 yang tidak melindungi buruh memperoleh perbaikan dalam keputusan menteri dimana cara penghitungannya lebih dari upah sejamnya perhitungannya adalah seperti dibawah ini:

Perhitungan upah lembur dirinci di dalam KEPMEN 102/2004 pada pasal 1 menerangkan bahwa: Perhitungan upah kerja lembur yang dilakukan pada hari kerja:

1. jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam,
2. setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Begitupun dengan kerja lembur yang dilakukan pada hari kerja, kerja lembur pada hari libur resmi bukan merupakan kewajiban hal ini dinyatakan secara tegas pada pasal 85 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa "Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, tetapi pengusaha dapat

mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha". Pekerjaan-pekerjaan seperti yang dimaksud di atas tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus-menerus. Pada pasal 3 ayat (1) memerinci pekerjaan-pekerjaan ini adalah:

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih/PAM, dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. pekerjaan di bidang media masa;
- i. pekerjaan di bidang pengamanan;

j. pekerjaan di lembaga konservasi;

k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produk

Perhitungan upah kerja lembur yang dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi dirinci dalam Pasal 11 KEPMEN 102/2004 adalah sebagai berikut:

A. untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu

1. 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam,
2. jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam,
3. jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur

1. 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam,
2. jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam,
3. jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

B. untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu,

1. 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam,
2. jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam,
3. jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

## Kesimpulan

Wujud perlindungan hukum pada upah lembur adalah berbentuk perintah/pembebanan kewajiban kepada pengusaha dimana pengusaha diwajibkan membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang sudah ditentukan. Sedangkan wujud perlindungan hukum pengupahan dalam bentuk pembatasan adalah: penentuan cara penghitungan upah lembur.

### c. Upah Tidak Masuk Kerja karena Berhalangan

Pemberian upah tidak masuk kerja karena berhalangan merupakan penyimpangan asas pengupahan yaitu: *No work no pay principle* (asas yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar jika tidak bekerja), asas ini secara eksplisit ditegaskan di dalam Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Tetapi asas ini dapat disimpangi yang artinya bahwa undang-undang membebaskan kewajiban terhadap pengusaha untuk membayar upah walaupun buruh/pekerja tidak bekerja secara tegas di dalam pasal 93 ayat (2) yang menyatakan bahwa: “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila ..”. Karena penyimpangan *asas no work no pay* ini meliputi tiga hal yang terkait dengan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yaitu: upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena buruh melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya dan upah tidak masuk kerja dalam hal buruh menjalankan waktu istirahat, maka berdasarkan pasal ini hanya akan disajikan

hal-hal yang dikategorikan tidak masuk kerja karena berhalangan. Hal-hal yang membuat pekerja tidak masuk karena berhalangan adalah meliputi:

- 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, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

Dalam hal-hal halangan diatas pekerja tetap berhak memperoleh upah meskipun tidak masuk kerja, perhitungannya adalah sebagai berikut:

Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan besar upah yang dibayarkan kepada pekerja dalam hal pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan adalah:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dibayar untuk selama satu atau dua hari tersebut

Pasal 93 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan besarnya upah yang wajib dibayar pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia adalah:

- 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. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Perintah yang mewajibkan pengusaha untuk tetap membayar walaupun pekerja/buruh tidak bekerja karena berhalangan dikuatkan dengan sanksi, sanksi ini ditegaskan dalam Pasal 186 ayat (1) yang berbunyi: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam...Pasal 93 ayat (2)...dikenakan sanksi

pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”.

Pemberian sanksi ini seperti yang telah dijelaskan terdahulu dapat dibenarkan melalui teori relatif/utility/tujuan di mana sanksi ini bertujuan agar mencegah pengusaha tidak membayar upah terhadap pekerja meskipun pekerja tidak bekerja karena berhalangan dengan adanya sanksi ini ada jaminan bahwa hak upah akan terlindungi.

### **Kesimpulan**

Jadi dapat disimpulkan wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh dalam kebijakan upah tidak masuk kerja karena berhalangan adalah berupa perintah/pembebanan kewajiban terhadap pengusaha untuk membayar upah meskipun buruh tidak bekerja karena alasan berhalangan yang sudah dirinci di atas. Wujud yang berupa pembatasan adalah penentuan penghitungan upahnya.

#### **d. Upah karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya.**

Buruh dalam yang tidak masuk kerja/tidak melaksanakan pekerjaannya karena melakukan hal-hal tertentu tetap berhak menerima upah, hal ini merupakan pengecualian terhadap asas *No work no pay* seperti yang sudah dijelaskan di atas dan tetap didasarkan pada pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal-hal tertentu itu meliputi:

- a. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara,
- b. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha,
- c. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Wujud perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya adalah perintah/pembebanan kewajiban kepada pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja walupun pekerja tersebut tidak melaksanakan pekerjaan karena melakukan pekerjaan lain seperti di atas, tetapi dalam hal besarnya upah undang-undang tidak menentukan besarnya upah yang harus diterima seperti di dalam pengaturan di dalam hal berhalangan tetapi, dinyatakan secara tegas di dalam pasal 93 ayat (5): “Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Perintah untuk membayar upah bagi pekerja ini dikuatkan dengan adanya sanksi yang tertuang di dalam pasal 186 ayat (1) yang berbunyi : “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam...Pasal 93 ayat (2)...dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”.

Pemberian sanksi ini seperti yang telah dijelaskan terdahulu dapat dibenarkan melalui teori relatif/utility/tujuan di mana sanksi ini bertujuan agar mencegah pengusaha tidak membayar upah terhadap pekerja meskipun pekerja tidak bekerja



karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya, dengan adanya sanksi ini sama juga hukum memberi jaminan bahwa hak upah terlindungi.

### **Kesimpulan**

Jadi dapat disimpulkan wujud perlindungan hukum pengupahan di dalam kebijakan upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya adalah perintah/pembebanan kewajiban terhadap pengusaha untuk membayar upah terhadap pekerja yang tidak bekerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaanya dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang.

#### **e. Upah Karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerjanya**

Istirahat dan cuti sangat penting di dalam kurun waktu bekerja, hal ini berfungsi untuk mengembalikan stamina yang terkuras karena bekerja, oleh karena itu pekerja diwajibkan memberi waktu cuti dan istirahat kepada pekerja, hal ini juga berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja. Istirahat disini juga meliputi istirahat bagi perempuan dalam masa kehamilan. Kewajiban adalah korelat dari hak jika pengusaha diwajibkan melakukan sesuatu maka yang menjadi obyek dari kewajiban ini adalah hak pekerja/buruh, hal ini diatur dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa: "Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh." Waktu istirahat dan cuti diatur di dalam ayat selanjutnya yang meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Waktu istirahat ini juga berlaku pada Pekerja/buruh perempuan dalam masa pra dan pasca kehamilan. Jangka waktu istirahat ini ditentukan dalam Pasal 82 yaitu selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. dan jika mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggolongkan waktu untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya termasuk di dalam waktu istirahat pada Pasal 84 menjelaskan bahwa: “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”. Sedangkan Pasal 80 sendiri

berbunyi “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”. Pasal 84 yang menegaskan bahwa pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh berfungsi untuk menjamin bahwa hak istirahat bisa dinikmati dengan baik, karena dengan upah dibayar penuh pada saat istirahat pekerja tidak perlu khawatir tidak mendapatkan upah sehingga hak istirahat ini dapat diambil oleh pekerja tanpa merasa khawatir tidak memperoleh upah karena mengambil hak istirahat, jadi fungsi perlindungan upah ini adalah untuk menjamin bahwa hak istirahat bisa dinikmati dengan baik.

Khusus mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah penuh kepada pekerja/buruh dalam hal mereka menggunakan haknya untuk melaksanakan ibadah, di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak di atur sejauh mana kewajiban ini harus dilaksanakan, karena hak-hak istirahat lainnya sudah diatur tentang seberapa jauh pengusaha wajib membayar upah dalam hal pekerja/buruh menggunakan hak istirahatnya, seberapa jauh kewajiban yang dimaksud adalah berkaitan dengan waktu. Seberapa jauh kewajiban pengusaha untuk membayar upah penuh dilakukan dalam hal pekerja melaksanakan hak untuk menjalankan ibadahnya diatur di dalam Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 yang menegaskan bahwa: “Pengusaha wajib untuk tetap membayar upah kepada buruh yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan”. Perlindungan hukum terhadap kepentingan pekerja/buruh tentu juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha perlindungan kepentingan pengusaha ini ditegaskan dalam

penjelasan pasal ini bahwa: “Dengan mengingat keuangan perusahaan, maka dalam hal buruh menjalankan ibadah tersebut lebih dari 1 (satu) kali pengusaha tidak diwajibkan membayar upahnya. Dari penjelasan pasal ini dapat disimpulkan bahwa waktu 3 bulan ini tidak berlaku kumulatif.

Wujud perlindungan hukum berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah penuh dirumuskan secara jelas dalam pasal 93 ayat (2) huruf g yang menegaskan bahwa: “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat”. Kewajiban untuk membayar upah penuh ini dikuatkan dengan sanksi yang dituangkan di dalam pasal 186 ayat (1) yang berbunyi: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam...Pasal 93 ayat (2)...dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”. Pasal selanjutnya menjelaskan bahwa tindak pidana ini merupakan pelanggaran. Dengan adanya sanksi ini maka norma hukum yang memerintahkan seseorang untuk berbuat tindakan tertentu ini (wajib membayar) menjadi lebih kuat, dan juga berfungsi untuk mencegah tidak dilakukannya kewajiban ini oleh pengusaha, seperti yang telah dijelaskan yang di dalam teori relatif/tujuan pemidanaan, bahwa salah satu fungsi pemidanaan adalah memberi pengaruh terhadap masyarakat untuk mematuhi peraturan, sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah penuh kepada buruh yang menjalankan hak istirahat berfungsi untuk mempengaruhi pengusaha untuk melaksanakan kewajiban ini dengan baik karena takut akan penderitaan karena sanksi

yang akan dikenakan jika tidak melaksanakan kewajibannya itu, dengan demikian hal yang dilakukan sebaliknya bisa dicegah seperti yang dikatakan Arief Sidharta bahwa:<sup>90</sup> ”Deterensi memberikan ‘gigi’ pada hukum, membuatnya menjadi suatu kekuatan efektif dalam mengatur perilaku.”

### **Kesimpulan**

Jadi dapat disimpulkan wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh dalam kebijakan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya adalah berupa perintah terhadap pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruh bila pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat. Wujud yang berupa pembatasan adalah persyaratan mengenai penghitungan upahnya.

### **f. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah**

#### **1. Bentuk Upah**

Upah merupakan hak dan masih abstrak untuk itu perlu dikonkritkan agar hak ini bisa dinikmati dan undang-undang telah menentukan dengan “menyatakan” hak ini dengan uang, secara tegas dinyatakan dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk ‘uang’....”

---

<sup>90</sup> B. Arief Siddharta, 2008, *Pengantar Logika, Sebuah langkah Pertama Pengenalan Medan Telaah*, Bandung, Refika Aditama, hlm. 133.

KBBI mengartikan uang adalah alat tukar atau standar pengukur nilai (kesatuan hitungan) yang sah, dikeluarkan oleh pemerintah suatu negara berupa uang kertas, emas perak atau logam lain yang dicetak dengan bentuk dan gambar tertentu.<sup>91</sup>

Uang adalah segala sesuatu yang dapat diterima oleh masyarakat umum sebagai alat tukar di dalam lalu lintas perekonomian, Prof. Greenwald menjelaskan bahwa:<sup>92</sup>

Setiap alat tukar yang diterima baik oleh pembeli maupun penjual, dan bahwa untuk menguji apakah suatu benda dapat disebut dengan uang adalah dengan melihat apakah benda itu dapat ‘dengan segera dibayarkan, bahwa benda itu dapat setiap saat dibayarkan tanpa harus ditukarkan terlebih dahulu dengan benda lain dan tanpa menunggu kesediaan orang lain untuk menerimanya.

Uang dalam masyarakat modern, menurut Polanyi (1957) mengandung tiga hal yaitu:<sup>93</sup>

Sebagai alat pembayaran, standar dan sarana pertukaran. Sebagai alat pembayaran, uang merupakan pelaksanaan kewajiban terhadap objek-objek yang dapat dihitung dipindah kepada pihak lain, dengan kata lain, jika suatu benda dapat digunakan untuk memenuhi lebih dari satu kewajiban, secara sederhana, ia dapat dikatakan sebagai alat pembayaran. Uang sebagai standar menunjuk pada penyamaan sejumlah jenis barang yang berbeda untuk tujuan-tujuan tertentu. Penyamaan ini penting bagi tata pembayaran “dalam bentuk barang” yang berlingkup luas, yang berpijak pada pengertian dana dan neraca. Sedangkan uang sebagai alat pertukaran berasal dari kebutuhan objek-objek yang dapat dihitung untuk dipertukarkan secara tidak langsung.

Uang mempunyai empat fungsi seperti yang diuraikan Indra Darmawan yaitu:<sup>94</sup>

Fungsi utama uang mencakup fungsi uang sebagai alat perantara dalam pertukaran (*medium of exchange*), merupakan fungsi yang paling

---

<sup>91</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, *loc. cit.*, hlm. 1232.

<sup>92</sup> Suherman, Rosyidi, 2004, *Pengantar Teori Ekonomi, Pendekatan kepada teori ekonomi mikro & makro*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 69.

<sup>93</sup> Damsar M. A, 2006, *Sosiologi Uang*, Padang, Andalas University Press, hlm. 47.

<sup>94</sup> Indra Darmawan, 1999, *Pengantar Uang dan Perbankan*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 6.

penting karena dapat mempermudah proses pertukaran barang-barang serta jasa-jasa, dan fungsi uang sebagai kesatuan hitung (*unit of value*), merupakan fungsi yang dilaksanakan oleh uang jika semua barang-barang dan jasa-jasa tadi secara umum dinilai dengan menyatakan perbandingan pertukaran ke dalam suatu kesatuan-kesatuan tertentu. Pengukuran nilai dari semua barang-barang dan jasa ke dalam suatu kesatuan hitung akan menyederhanakan masalah pertukaran dan penentuan nilai. Fungsi uang sebagai alat penyimpan (*store of value*) berarti bila suatu barang ditukarkan dengan uang, maka uang yang diperoleh tadi tidak perlu ditukarkan sekaligus dengan barang lain, sebagian atau seluruhnya dapat disimpan, ditabung atau dijadikan cadangan likuiditas (cadangan cair). Fungsi uang sebagai alat pembayaran yang ditangguhkan (*standard of deferred payment*), berarti bahwa uang itu berfungsi sebagai ukuran untuk pembayaran yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang.

Upah sesuai yang diatur di dalam pasal 1 angka 1 adalah diterima dan dinyatakan dengan uang, tetapi hal ini bisa disimpangi karena hakekatnya upah adalah hak yang diterima dan hak yang diterima ini bisa berwujud apapun oleh karena itu hak ini bisa berwujud selain uang. Tetapi konkretisasi dari hak selain dari uang dalam wujud lain dapat mengurangi kualitas penikmatan terhadap hak ini, seperti yang sudah kita ketahui karena uanglah yang memudahkan pertukaran barang, inilah kelebihan uang yaitu sifat fleksibilitasnya. Dengan memberikan upah dalam bentuk lain selain uang, menyulitkan buruh/pekerja dalam memenuhi kebutuhannya karena barang yang diterimanya dalam bentuk lain selain upah itu belum tentu menjadi kebutuhannya dan juga dengan pemberian bentuk lain selain uang mengembalikan lagi ke masa barter, di mana kebutuhan uang adalah untuk mengatasi kelemahan tukar-menukar melalui barter.

Menurut John Locke dalam teori gudang nilainya (*store of value theory*) bahwa:<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> *Ibid.* hlm. 39.

Barang-barang yang tidak tahan lama dari kebanyakan produk yang menyebabkan kebutuhan pentingnya uang, yang tidak pernah membusuk. Dalam perkembangan sejarah, pada mulanya produk yang dihasilkan merupakan barang yang tidak tahan lama. Dalam pertukaran, barang yang busuk akan menjadi tidak mempunyai nilai atau paling tidak nilainya akan berkurang. Dalam kondisi ini, diperlukan uang yang tahan terhadap proses pelapukan dan pengurangan nilai.

Jadi pemberian upah dalam bentuk lain niscaya akan selalu merugikan pekerja/buruh, dengan memberikan upah dalam bentuk selain uang juga berarti mempersulit buruh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, karena kelebihan uang adalah memudahkan pertukaran barang memberikan upah dalam bentuk selain uang, berarti menyulitkan buruh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya karena harus ditukarkan dahulu barang yang diberikan sebagai upah tersebut dengan barang yang dibutuhkan, pertukaran masih membutuhkan kesediaan pemilik barang yang dibutuhkan oleh pekerja/buruh untuk ditukar, buruh juga dirugikan karena barang yang diberikan sebagai upah dapat menyusut dan berkurang nilainya.

Perlindungan pengupahan bentuk upah, dilihat secara “teleologis/sosiologis”<sup>96</sup> sebelumnya telah diatur dalam pasal 1601 huruf p BW yang menegaskan bahwa upah buruh-buruh yang tidak bertinggal pada si majikan, tidak boleh ditetapkan lain selainya dalam; uang dan bentuk selain uang yang meliputi 9 kelompok barang, latar belakang pelarangan ini adalah karena pemikiran yang melihat perusahaan yang memaksakan kepada buruh yang bekerja di lingkungan perusahaannya untuk menerima barang-barang hasil produksi perusahaan tersebut sebagai upahnya.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Penafsiran yang dilakukan dengan jalan mencari maksud atau tujuan pembuatan undang-undang di dalam masyarakat. Dikutib dari: Chainur Arrasjid, *op. cit*, hlm .92.

<sup>97</sup> Y.W. Sunindhia, Ninik Widayanti, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta, Bina Aksara, hlm. 101.



Pasal 12 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (untuk selanjutnya disebut dengan PP No 8/1981) menerangkan bahwa: “Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima”. Kata “dapat”<sup>98</sup> bermakna izin yang artinya pembolehan khusus untuk melakukan sesuatu yang secara umum dilarang, tetapi tidak ada pelarangan dalam pemberian upah di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 maupun dalam PP No 8 /1981 ini dalam pasal 12 ayat (1) hanya menyebutkan bahwa: “Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang”, pasal ini hanya bermakna menerangkan, tidak ada perintah maupun larangan. Agar terdapat hubungan logis di dalam perundang-undangan maka tentu saja harus ada pelarangan secara tegas terhadap pemberian upah dalam bentuk lain, dan pelarangan ini seharusnya harus ada di dalam peraturan setingkat undang-undang terutama harus dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan baru kemudian logis jika diperbolehkan menggunakan peraturan pemerintah ini. Walaupun tidak ada susunan yang logis di dalam peraturan perundang-undangan ini, Pasal 12 ayat (2) PP No 8/1981 merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan dalam bentuk pembatasan, yaitu pembatasan terhadap besarnya nilai upah yang dapat diberikan dalam bentuk lain. Pasal 12 ayat (2) ayat ini juga bermakna pelarangan tetapi hanya pelarangan pemberian upah dalam bentuk minuman keras, obat-obatan

---

<sup>98</sup> ‘Dapat’ (*kunnen*) merupakan salah satu kata yang digunakan dalam perumusan kaidah perilaku yang bermakna izin (*toestemming, permissi*) yaitu pembolehan khusus untuk melakukan sesuatu yang secara umum dilarang. Perumusan lainnya antara lain adalah ‘boleh’ (*mogen*) ‘mempunyai hak untuk’ (*het recht hebben om*), ‘berwenang untuk’ (*bevoegd zijn tot*). Dikutib dari: J.J. H. Bruggink, *op. cit.*, hlm. 101 dan 115.

atau bahan obat-obatan. Pelarangan ini merupakan wujud dari perlindungan pengupahan dapat dibenarkan dengan alasan sederhana bahwa pelarangan pada jenis-jenis barang ini, karena barang-barang ini bukanlah kebutuhan hidup, karena upah oleh pekerja/buruh adalah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik buruh maupun keluarganya, hal ini dikuatkan lagi dengan tidak adanya ketiga jenis barang ini termuat di dalam daftar komponen KHL yaitu yang dijadikan standar kebutuhan hidup buruh/pekerja yang digunakan dalam perhitungan nilai KHL.

Meskipun ada larangan terhadap pemberian upah dalam tiga bentuk jenis barang ini, tidak ada akibat hukum bagi pelanggaran terhadap pelanggaran larangan ini akan berpengaruh di dalam penegakan hukumnya seperti yang dikatakan A. Rachmad Budiono bahwa:<sup>99</sup> “Penentuan norma seperti ini, disamping tidak sesuai dengan teori hukum, juga memungkinkan timbulnya persoalan di dalam praktik, misalnya adalah apa atau bagaimana akibat hukum jika perintah dan/atau larangan ini diabaikan, yaitu amat sulitnya menegakkan hukum seperti ini”. Tidak adanya akibat hukum dan/atau sanksi bagi pelanggaran pelarangan terhadap pemberian upah dalam tiga bentuk jenis barang ini juga tidak sesuai dengan pandangan teori hukum murni tentang hukum sebagai sebuah teknik sosial yang spesifik seperti yang diungkapkan oleh Hans Kelsen:<sup>100</sup> “Teknik ini dikarakteristikan oleh fakta bahwa ketentuan sosial, yang diistilahkan sebagi “hukum” mencoba mewujudkan perilaku tertentu dari manusia, yang dipandang oleh pembuat hukum sebagi perilaku yang diharapkan,

---

<sup>99</sup> Abdul Rachmad Budiono, *op. cit.*, hlm. 88.

<sup>100</sup> Hans Kelsen, 1957, *What is Justice, Politic, and Law in the Mirror of Science, Dasar-dasar Hukum Normatif, Prinsip-prinsip Teoritis untuk Mewujudkan Keadilan dalam Hukum*, Terjemahan Oleh Nurulita Yusron, 2008, Nusa Media, Bandung, hlm. 344.

dengan menyediakan tindakan-tindakan koersif sebagai sanksi jika terjadi perilaku yang sebaliknya”. Tidak adanya akibat hukum dan/atau sanksi ini akan menyebabkan tidak terwujudnya perilaku yang diharapkan yaitu pengusaha akan membayar upah dalam bentuk barang selain uang selain bahan obat-obatan, obat-obatan dan minuman keras.

Tidak adanya akibat hukum dan/atau sanksi terhadap pelanggaran terhadap larangan memberikan upah dalam tiga bentuk barang ini juga merupakan norma hukum yang tidak adil karena memperlakukan sesuatu yang tidak sama secara sama, seperti diungkapkan oleh Hart:<sup>101</sup> “...*the law might be unjust while treating all alike*”. Tidak ada perbedaan perlakuan antara pengusaha yang melanggar larangan ini dan yang berperilaku sesuai yang diperintahkan/tidak berperilaku perilaku yang dilarang, hal ini selanjutnya berpengaruh terhadap kekuatan hukum ini sebagai kaedah norma yang memaksa, yaitu kepatuhan terhadap norma ini, karena patuh ataupun tidak hasilnya sama tidak berakibat apapun, atau dengan kata lain hukum kebijakan pengupahan ini sebagai saran tidak mendukung tujuannya yaitu tidak menjamin pekerja/buruh akan memperoleh haknya.

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa pemberian upah di dalam bentuk lain cenderung merugikan pekerja/buruh tetapi PP No 8/1981 ini memberikan keleluasaan pengusaha secara sepihak untuk memberikan upah ini dalam bentuk selain uang selain minuman keras, obat-obatan dan bahan obat-obatan, seharusnya harus ditentukan juga di dalam PP No 8/1981 ini persetujuan pekerja/buruh karena hak ini

---

<sup>101</sup> Budiono Kusumohamidjojo, 2004, *Filsafat Hukum, Problematik Ketertiban yang Adil*, Jakarta, Grasindo, hlm. 212.

melekat pada buruh/pekerja bukan pada kekuasaan pengusaha, mengenai apa-apa barang lain selain uang yang dapat diberikan dalam PP ini juga diatur terlalu luas, yang tepat adalah dibatasi pada barang kebutuhan hidup di dalam komponen KHL di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak walaupun tetap saja pemberian upah dalam bentuk lain merugikan buruh/pekerja, pemberian upah dalam bentuk lain bisa diberikan dalam bentuk lain selain uang jika kita kembali ke masa barter atau pada saat terjadi “*Galloping/hyperinflation*”<sup>102</sup> dimana upah yang diterima pekerja/buruh sama sekali tidak bisa dibelikan barang kebutuhan hidup karena harganya yang terlampaui sangat tinggi dan orang sudah tidak percaya uang.

Pasal 13 ayat (1) dan (2) menegaskan bahwa: “Pembayaran upah harus dilakukan dengan alat pembayaran yang sah dari negara Republik Indonesia” dan “Bila upah ditetapkan dalam mata uang asing, maka pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi pada hari dan tempat pembayaran”, kata “harus” adalah bermakna perintah dan ini merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan yang berupa perintah, keharusan untuk membayar upah dengan alat pembayaran yang sah dari negara RI ini merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh karena jika

---

<sup>102</sup> Samuelson dan Nordhaus mengategorikan inflasi menjadi tiga 1) *Low inflation*/inflasi satu digit /*single digit inflation* yaitu: inflasi di bawah 10%, inflasi ini masih dianggap normal, dalam rentang inflasi ini orang masih percaya pada uang dan masih memegang uang. 2) *Galloping inflation/double digit even triple digit inflation*, yang didefinisikan 20%-200% inflasi ini terjadi karena pemerintahan yang lemah, perang revolusi/kejadian lain yang menyebabkan barang tidak tersedia sementara uang berlimpah, sehingga orang tidak percaya uang. 3) *Hyperinflation* yaitu : inflasi di atas 200 % pertahun, dalam keadaan seperti ini orang tidak percaya pada uang, lebih baik membelanjakan uang dan menyimpan dalam bentuk barang, karena kebanyakan barang seperti emas tanah, bangunan mengalami kenaikan harga yang setara (bahkan bisa lebih tinggi dari inflasi dikutip dari: Bramantyo Djohanputro, 2006, *Prinsip-prinsip Ekonomi Makro*, Jakarta, Penerbit PPM, hlm. 151.

menggunakan alat pembayaran yang tidak sah maka akibatnya adalah, karena uang adalah alat tukar/pembayaran, sehingga uang ini digunakan untuk menukar dengan barang-barang kebutuhan hidup jika tidak sah maka akibatnya adalah tidak bisa ditukarkan dengan barang kebutuhan dengan demikian maka buruh tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketentuan ini juga tidak ditunjang dengan akibat hukum jika melanggar perintah. Sudah dijelaskan sebelumnya bahwa apa efek dari kaedah perintah yang tidak memuat akibat hukumnya, norma hukum seperti macan ompong, oleh karena itu perlu diatur akibat hukumnya.

Lalu pada pasal 13 ayat (2) menegaskan bahwa: "Bila upah ditetapkan dalam mata uang asing, maka pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi pada hari dan tempat pembayaran." Pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan yang berupa perintah, perlindungan diberikan dengan memberi kepastian terhadap nilai kurs yaitu berdasarkan kurs resmi, jadi upah ini sebelumnya dalam perjanjian kerja ditetapkan dalam mata uang asing, dengan perintah pembayaran berdasarkan kurs resmi hal ini merupakan perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja, karena nilai tukar bisa bermacam-macam tergantung mekanisme pasar uang dan pasar ini bisa bermacam-macam sehingga tidak ada kepastian nilai kurs karena dasar pasar yang berbeda, dengan berdasarkan kurs resmi maka ada kepastian nilai kurs yang digunakan yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang dalam menentukan nilai kurs. Kurs resmi yang dimaksud ini dijelaskan di dalam penjelasan pasal 13 ayat (2) yaitu: "Yang dipakai untuk menghitung kurs resmi adalah kurs yang ditetapkan oleh Bank Indonesia pada saat pembayaran upah".

Tetapi kata-kata selanjutnya yaitu “pada hari dan tempat pembayaran” justru tidak melindungi pekerja/buruh oleh karena itu akan disajikan uraian mengenai jenis-jenis kurs dan pengaruhnya terhadap perlindungan pengupahan. Para ekonom membagi kurs menjadi dua yaitu pertama, kurs nominal (*nominal exchange rate*) adalah harga relatif dari mata uang dua negara.<sup>103</sup> Contoh jika kurs antara Dolar AS dan Rupiah adalah Rp 9000,- perdolar maka anda bisa menukar \$ 1 US untuk Rp 9000,- di pasar uang.

Jenis kedua adalah kurs riil (*real exchange rate /terms of trade*) adalah harga relatif dari barang-barang diantara dua negara, kurs riil menyatakan tingkat dimana kita bisa memperdagangkan barang-barang dari suatu negara untuk barang-barang dari negara lain, jika kurs riil tinggi barang luar negeri relatif lebih murah dari barang-barang domestik dan jika kurs riil rendah barang-barang luar negeri relatif lebih mahal dari barang-barang domestik.<sup>104</sup> Contoh: Harga 1 liter minyak goreng di Amerika adalah \$ 1 dan harga 1 liter di Indonesia adalah Rp 18.000,-, untuk membandingkan harganya tersebut, kita harus mengubahnya menjadi mata uang umum, jika \$ 1 = Rp 9000,- maka harga minyak goreng di Amerika adalah dua kali harga 1 L minyak goreng di Indonesia, kita bisa menukar 1 L minyak goreng Amerika untuk 2 L minyak goreng Indonesia, jadi dapat disimpulkan dari contoh bahwa kurs riil rupiah rendah.

Mengapa pendasaran kurs pada hari dan tempat pembayaran justru tidak melindungi pekerja/buruh, setelah mengetahui jenis-jenis kurs akan disajikan sebuah

---

<sup>103</sup> N. Gregory Mankiw, 2003, *Makro Economics, 5<sup>th</sup> edition, Teori Makro Ekonomi*, Terjemahan Oleh Wisnu C. Kristiaji, 2003, Jakarta, Erlangga, hlm. 375.

<sup>104</sup> *Ibid.*

contoh yang jadi dasar pendapat sebagai berikut, Sandy di dalam perjanjian kerja upah ditetapkan sebesar \$ 100 US perbulan pada saat itu kurs nominal antara dolar amerika dan rupiah adalah Rp 9000,- perdolar dan anggaplah \$ 100 US ini sesuai dengan upah minimum yang besarnya sesuai dengan nilai KHL, sebulan kemudian pada saat pembayaran upah, terjadi “apresiasi”<sup>105</sup> terhadap rupiah sehingga kurs nominal antara dolar dan amerika adalah Rp 4.500,- per dolar sehingga upah yang diterima Sandy pada saat pembayaran tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak karena dengan terjadinya apresiasi terhadap rupiah nilai dolar turun dan jika ditukar dengan rupiah menjadi Rp 450.000,- karena untuk membeli barang kebutuhan hidup Sandy tidak membelinya di Amerika tetapi di Indonesia dan tentu saja ditukar terlebih dahulu dengan mata uang rupiah dan upah yang sudah ditukarkan ini nilainya jauh dari layak, berdasarkan hal inilah upah yang ditetapkan dalam mata uang asing dibayarkan berdasar kurs pada hari dan tempat pembayaran tidak melindungi hak pekerja/buruh.

Pasal 14 ditambahkan lagi bahwa: ”Setiap ketentuan yang menetapkan sebagian atau seluruh upah harus dipergunakan secara tertentu, ataupun harus dibelikan barang, ‘tidak diperbolehkan’ dan karenanya adalah batal menurut hukum, kecuali jika penggunaan itu timbul dari suatu peraturan perundang-undangan”.

Upah sebagiannya harus dipergunakan secara tertentu misalnya dapat diketahui dalam praktek biasanya perusahaan memotong upah bulanan buruh untuk

---

<sup>105</sup> “Apresiasi ” adalah kenaikan harga mata uang yang satu terhadap mata uang lainya sedang kebalikanya “Depresiasi” adalah penurunan harga mata uang yang satu dalam satuan mata uang lainya . Dikutib dari : Paul. A Samuelson & William D Nordhaus, 1992, *Macro Economics, fourth edition, Makro Ekonomi, edisi 14*, Terjemahan Oleh Haris Munandar, Freddy Saragih, Tambunan, 1995, Jakarta, Erlangga, hlm. 453.

pembayaran zakat, biasanya ditentukan dalam peraturan perusahaan. Contoh ketentuan yang menentukan upah sebagiannya harus digunakan untuk membeli barang adalah bahwa sebagian upah yang diterima harus dibelikan barang pada barang hasil perusahaan. G. W. Paton pernah mengemukakan bahwa:<sup>106</sup> “Hak tidak hanya mengandung unsur perlindungan dan kepentingan tetapi hak juga mengandung unsur kehendak”. Upah adalah hak, oleh karena di dalamnya mengandung unsur kehendak maka kehendak bebas dari pemegang hak tersebut untuk menggunakan haknya. Perlindungan hukum atas kehendak bebas dari pekerja/buruh untuk mempergunakan upahnya diberikan dengan pelarangan terhadap setiap ketentuan yang menetapkan sebagian atau seluruh upah harus dipergunakan secara tertentu, ataupun harus dibelikan barang. Tidak diperbolehkan ini mengandung makna pelarangan, dengan demikian hal ini merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan yang berwujud pelarangan.

Tujuan perlindungan hukum pengupahan dalam bentuk pelarangan bentuk dan cara pengupahan ini secara eksplisit ditegaskan di dalam PP No 8/1981 ini yang menyatakan “Larangan ini dimaksudkan untuk mencegah belanja paksa (*enforced shopping*). Buruh harus bebas dalam hal mempergunakan upahnya seperti yang dikehendakinya. Sedang pengusaha tidak diperbolehkan mengikat buruh dalam mempergunakan upahnya”.

### **Kesimpulan**

Jadi dapat disimpulkan bahwa wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh dalam kebijakan bentuk upah adalah pertama berupa

---

<sup>106</sup> M. hd. Shiddiq tdk. Armia, *op. cit.*, hlm. 47.



pembatasan tentang penentuan tentang bentuk upah selain uang yang dapat diberikan kepada pekerja/buruh yaitu hanya sebesar tidak lebih dari 25 % dari keseluruhan upah yang diterima. Wujud kedua adalah pelarangan memberikan upah dalam bentuk minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan dan pelarangan setiap ketentuan yang menetapkan sebagian atau seluruh upah harus dipergunakan secara tertentu, ataupun harus dibelikan barang. Wujud ketiga adalah perintah untuk membayar upah dengan alat pembayaran yang sah dari negara RI.

Tidak adanya akibat hukum dan/atau sanksi atas pelarangan pemberian upah dalam tiga bentuk jenis barang (minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan) menyebabkan tidak adanya jaminan pekerja/buruh memperoleh haknya. Perintah pembayaran pada hari dan tempat pembayaran pada upah yang ditetapkan dalam mata uang asing justru tidak melindungi pekerja/buruh..

## **2. Cara Pembayaran Upah**

Cara pembayaran upah ini juga di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah dalam pasal 16 sampai 18, wujud perlindungan hukum dalam cara pembayaran upah adalah berupa pembatasan

Pembatasan pertama adalah penentuan tempat pembayaran upah di dalam pasal 16 yang menegaskan bahwa: “Bila tempat pembayaran upah tidak ditentukan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan, maka pembayaran upah dilakukan di tempat buruh biasa bekerja, atau di kantor perusahaan”. Dengan adanya pembatasan ini terdapat kepastian terhadap tempat pembayaran upah.

Kedua pembatasan mengenai waktu pembayaran upah dan dinyatakan di dalam pasal 17 dan 18 bahwa: “Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya

dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu” dan “Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja”. Hal ini merupakan perlindungan terhadap buruh dengan PKWTT anggapan bahwa waktu kerja semua buruh adalah 30 hari (karena 1 bulan = 30 hari sehingga dengan demikian mensyaratkan bahwa pengusaha harus membayar setiap 30 hari sejak hubungan kerja terjadi dan ini berlangsung terus setiap 30 hari atau pengusaha harus membayar secara tetap pada hari ke 30, sedangkan lainnya sesuai dengan jenis pekerjaan dan jangka waktu perjanjian tetapi dengan syarat paling lambat adalah 30 hari sejak hubungan kerja terjadi. Pembatasan ini memberikan kepastian atas waktu pembayaran upah kepada buruh/pekerja.

### **Kesimpulan**

Wujud perlindungan hukum dalam cara pembayaran upah adalah pembatasan (melalui pensyaratan) mengenai tempat dan waktu pembayaran upah. Pembatasan ini sama juga dengan memberikan kepastian terhadap tempat dan waktu pembayaran upah dengan demikian maka ada jaminan dari hukum bahwa pekerja/buruh akan memperoleh haknya.

### **g. Denda dan Potongan Upah**

#### **1. Denda**

Denda adalah merupakan hukuman yang berupa keharusan membayar dengan uang atau juga dalam arti uang yang harus dibayarkan sebagai hukuman karena

“melanggar hukum.”<sup>107</sup> Hubungan kerja adalah berdasarkan perjanjian kerja, di dalam perjanjian kerja ini memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh, berkaitan dengan denda ini adalah perbuatan melanggar hukum dan ini sudah diatur di dalam Pasal 1365 KUH Perdata menyatakan bahwa: “Tiap perbuatan ‘melanggar hukum’, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, wajib mengganti kerugian tersebut”. Unsur-unsur pasal ini adalah:

1. Unsur perbuatan melanggar hukum/melawan hukum, Sebelum tahun 1919 perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatige daad*) diartikan sebagai suatu perbuatan yang melanggar hak subyektif orang lain atau yang bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku perbuatan, dan dalam hal ini harus mengindahkan hak dan kewajiban hukum legal.<sup>108</sup> Jadi yang dimaksud perbuatan melanggar hukum pada masa ini diartikan sama dengan perbuatan melanggar undang-undang, hal ini disebabkan oleh pengaruh legisme yang hebat di negeri belanda yang menganggap tidak ada hukum selain dimuat dalam undang-undang, sehingga perbuatan melanggar hukum ditafsirkan hanya perbuatan yang melanggar undang-undang.<sup>109</sup> Tetapi sesudah sejak 31 januari 1919 dalam putusanya Hoge Raad berpendapat bahwa yang dimaksud perbuatan melanggar hukum tidak hanya perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang saja, tetapi juga perbuatan yang bertentangan dengan hak

---

<sup>107</sup> H. Hilman Hadikusuma, *op. cit.*, hlm. 119.

<sup>108</sup> H. Riduan Syaharani, 2006, *Seluk-beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung, Penerbit PT. Alumni, hlm. 260.

<sup>109</sup> *Ibid.* hlm. 262.

orang lain atau bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat sendiri atau bertentangan dengan kesusilaan atau dengan kepatutan di dalam masyarakat baik terhadap diri maupun barang orang lain.<sup>110</sup>

2. Unsur kesalahan, yakni perbuatan salah dan tidak dapat dibenarkan. Kesalahan dimaksud disini adalah kesalahan dalam hukum perdata, bukan dalam hukum pidana. Kesalahan dalam pasal 1365 KUH Perdata itu mengandung semua gradasi dari kesalahan dalam arti sengaja sampai dalam arti tidak sengaja (lalai). Dalam hukum perdata, seseorang itu dikatakan bersalah, apabila terhadapnya dapat dipersalahkan bahwa ia telah melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan yang seharusnya dihindarkan. Perbuatan yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan itu tidak terlepas dari dapat tidaknya hal itu diperkirakan. Dapat diperkirakan di sini haruslah diukur secara objektif, maupun secara subjektif. Secara objektif, bahwa manusia normal dapat mengira-irakan dalam keadaan tertentu itu perbuatan seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Secara subjektif, apa yang justru orang itu dalam kedudukannya dapat mengira-irakan bahwa perbuatan itu seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.<sup>111</sup> Namun pasal 1365 KUH perdata tidak membedakan antara kesalahan dalam bentuk kesengajaan (*opzet-dolus*) dan kesalahan dalam bentuk kurang hati-hati/lalai (*culpa*). Jadi, berbeda

---

<sup>110</sup> *Ibid.*

<sup>111</sup> H. Hilman Hadikusuma, *op. cit.*, hlm. 129.

dengan hukum pidana yang membedakan antara kesengajaan dan kurang hati-hati.<sup>112</sup>

3. Kerugian, kerugian yang disebabkan oleh perbuatan melanggar hukum dapat berupa kerugian materiil dan dapat berupa kerugian immateriil (idiil), kerugian materiil dapat terdiri dari kerugian yang nyata diderita dan hilangnya keuntungan yang diharapkan, menurut yurisprudensi ketentuan ganti kerugian karena wanprestasi pada pasal 1243 s.d 1248 KUH Perdata diterapkan secara analogis untuk ganti kerugian karena perbuatan melanggar hukum. Kerugian immateriil adalah kerugian berupa pengurangan kesenangan hidup misalnya karena penghinaan (pasal 1372 KUH Perdata)
4. Hubungan kausal artinya hubungan sebab akibat antara perbuatan melanggar hukum dan kerugian. Jadi, kerugian itu harus timbul sebagai akibat perbuatan orang yang merupakan perbuatan melanggar hukum tersebut. Untuk mengetahui apakah suatu perbuatan adalah sebab dari suatu kerugian. Menurut Von Kries dengan teorinya *Adequate Veroorzaking* menjelaskan bahwa, yang dianggap sebagai sebab adalah perbuatan yang menurut pengalaman manusia normal sepatutnya dapat diharapkan menimbulkan akibat/suatu hal baru dapat dinamakan sebab dari suatu akibat, apabila menurut pengalaman masyarakat dapat diduga, bahwa sebab itu akan diikuti oleh akibat tersebut, dalam hal ini kerugian. Jadi antara perbuatan dan kerugian yang timbul harus ada hubungan langsung sedangkan menurut teori *conditio sine qua non* dari Von Buri, suatu

---

<sup>112</sup> H. Riduan Syaharani, *op. cit.*, hlm. 265.

hal adalah sebab dari suatu akibat, akibat itu tidak akan terjadi jika sebab itu tidak ada. Jadi teori ini mengenal banyak sebab dari suatu akibat.

Khusus mengenai perbuatan melanggar hukum dalam hubungan kerja sudah diatur di dalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menegaskan bahwa : “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.” Ayat selanjutnya menyebutkan bahwa: “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”. Dari pasal ini dapat disimpulkan dua hal yaitu: pertama subyek hukum yang melakukan pelanggaran hukum ada dua di dalam hubungan kerja yaitu: buruh/pekerja dan pengusaha, kedua-duanya dapat dikenakan denda. Kedua adalah alasan dapat dikenakanya denda, pada buruh melakukan pelanggaran hukum berarti melakukan perbuatan/tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibanya atau bertentangan dengan hak pengusaha, pada sisi pengusaha perbuatan melanggar hukum berarti tidak melakukan perbuatan yang sesuai dengan kewajibanya untuk memberi upah kepada buruh/pekerja tepat pada waktu yang diperjanjikan atau terlambat membayar upah. Merujuk pada Pasal 1365 KUH Perdata berkaitan dengan pasal 95 kesengajaan dan kelalaian adalah merupakan salah satu unsur dalam Pasal 1365 KUH Perdata, yaitu unsur kesalahan di dalam pelanggaran hukum (secara perdata), karena pelanggaran hukum diartikan sebagai perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat sendiri maka pelanggaran hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja adalah perbuatan pekerja/buruh atau pengusaha yang bertentangan dengan kewajiban mereka masing-

masing yang sudah ditentukan di dalam perjanjian kerja, tetapi kewajiban pengusaha dalam pasal ini hanya dikaitkan dengan kewajiban membayar upah sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan. Kewajiban pekerja seperti yang dikemukakan oleh Lalu Husni berdasarkan Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara pada intinya adalah:<sup>113</sup> 1) buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.

Karena di dalam perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan tulisan, kecuali pada perjanjian kerja waktu tertentu yang harus dibuat dalam bentuk tertulis dalam rangka perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh maka dalam Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menegaskan bahwa: “Denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan”, sehingga perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh dilakukan dengan memberikan pembatasan terhadap ruang lingkup pengertian pelanggaran hukum tidak luas seperti dalam pasal Pasal 1365 KUH Perdata, tetapi dibatasi hanya perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban pekerja yang sudah ditentukan sebelumnya di dalam perjanjian tertulis (PKB dan perjanjian kerja) dan peraturan perusahaan. Hal ini merupakan wujud perlindungan pengupahan yang berupa pembatasan, artinya di dalam pengenaan denda disyaratkan bahwa sebelumnya harus diatur secara tegas di dalam suatu perjanjian tertulis, hal ini sangat penting karena hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja dan perjanjian kerja ini bisa dibuat secara lisan dan tulisan, dengan pengenaan denda hanya bisa dilakukan

---

<sup>113</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm. 62.

jika sudah diatur di dalam perjanjian tertulis maka di sini ada kepastian kewajiban yang tertulis di perjanjian kerja dengan demikian pengusaha tidak bisa sewenang-wenang di dalam mengenakan denda terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan perbuatan atau tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan kewajibannya atau bertentangan dengan hak pengusaha.

Di dalam pengaturan tentang denda di perjanjian tertulis mengandung dua hal penting dalam rangka perlindungan hukum, pertama, tentang pelanggaran apa saja yang dapat dikenakan denda, kedua, tentang besarnya denda. Jaminan perlindungan tentang besarnya denda sudah terakomodasi oleh hukum positif yaitu di dalam pasal 2 mensyaratkan bahwa: “Perhitungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima.” Ayat 1 yang dimaksud di dalam pasal ini adalah termasuk denda. Hal ini juga merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan yang berupa pembatasan, artinya di dalam pemotongan upah oleh pengusaha karena denda disyaratkan tidak boleh melebihi 50 %. Kata “tidak boleh” ini juga menunjukkan wujud perlindungan hukum yang berupa larangan. Tujuan perlindungan hukum pengupahan adalah melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamin pekerja/buruh tersebut akan menerima haknya, walaupun demikian buruh tidak bisa lepas dari tanggung jawab karena melanggar hukum, tetap ada pertanggungjawaban terhadap buruh/pekerja karena melakukan perbuatan melanggar hukum, tetapi pelanggaran hukum dan penekanaan denda dibatasi, agar buruh/pekerja tidak kehilangan upah seluruhnya.



Wujud perlindungan yang berupa pembatasan juga ditegaskan di dalam pasal 20 ayat (3) bahwa: “Apabila untuk satu perbuatan sudah dikenakan denda, pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap buruh yang bersangkutan”. Hal ini untuk menghindari pemotongan upah yang terlampau banyak sehingga pekerja/buruh tidak bisa memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

Denda dan ganti rugi ditetapkan batasannya yaitu tidak lebih dari 50% ini merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan yang merupakan pembatasan, pembatasan ini jika dihubungkan dengan produktivitas maka pengenaan denda ini akan mempengaruhi produktivitas kearah yang negatif artinya denda yang besar akan mengurangi produktivitas. Seperti yang diungkapkan oleh Payaman simanjuntak bahwa:<sup>114</sup> “Tingkat produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti tingkat gizi, kesehatan, pendidikan dan manajemen pimpinan, namun bagi pekerja yang penghasilannya kecil, tingkat gizi dan kesehatan merupakan faktor dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja, betapapun baiknya manajemen, produktivitas kerja sulit ditingkatkan jika kondisi gizi dan kesehatan karyawan sangat rendah”.

Seirama dengan pembatasan terhadap pengenaan denda dan ganti rugi Jeremy Bentham pernah mengatakan bahwa:<sup>115</sup> “Hukuman denda harus selalu diatur menurut kekayaan pelaku pelanggaran. Jumlah denda yang ditetapkan harus secara relatif, bukan secara mutlak.” Jeremy Bentham juga berkata bahwa:<sup>116</sup>

Mengenai kerugian-kerugian yang diderita seseorang, ganti rugi berupa uang mungkin pantas atau tidak pantas, tergantung pada kekayaan

---

<sup>114</sup> Payaman J. Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta. Hlm. 47.

<sup>115</sup> Jeremy Bentham, *op. cit.*, hlm. 392.

<sup>116</sup> *Ibid.* hlm. 325.

masing-masing pihak yang bersangkutan. Besarnya ganti rugi dibagi antar sesama pelaku pelanggaran menurut proporsi kekayaan mereka atau menurut situasi sebanding dengan tingkat kejahatan mereka masing-masing, sebab kewajiban untuk memberikan ganti rugi merupakan suatu hukuman. Pada tingkat tertinggi kewajiban itu tidak akan sepadan apabila para pelaku pelanggaran yang kekayaannya berbeda-beda dikenai jumlah denda yang sama.

Oleh karena itu dalam rangka melindungi pekerja/buruh atas haknya maka pengenaan denda dibatasi sampai sebesar tidak lebih dari 50 % dari keseluruhan upah. Jaminan perlindungan hukum ini mendapat dukungannya yang dituangkan dalam pasal 20 ayat (4) yang menegaskan bahwa: "Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum". Jadi pengenaan denda yang sebelumnya tidak diatur di dalam perjanjian tertulis dan peraturan perusahaan, pengenaan denda yang tidak dinyatakan dalam rupiah dan pengenaan denda juga disertai ganti rugi maka batal demi hukum dan dikuatkan dengan sanksi yang ditegaskan di dalam Pasal 32 yang menegaskan bahwa: "Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 20..., disamping perbuatan tersebut batal menurut hukum juga dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah)". Pembenaan sanksi pidana ini adalah atas dasar tujuannya, yaitu mencegah agar tidak terjadi pengenaan denda yang tidak memenuhi syarat-syarat di atas di mana dengan dipenuhi syarat-syarat tersebut oleh pengusaha maka tujuan perlindungan hukum pengupahan dapat terwujud. Walaupun sanksi pidana ini menguatkan norma ini dan menjadikan sanksi pidana sebagai instrumen pencegahan tetapi di dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan dengan jelas memberikan batasan ditegaskan bahwa: "Materi muatan mengenai ketentuan pidana hanya dapat

dimuat di dalam undang-undang dan peraturan daerah”, ini artinya adalah bahwa peraturan perundang-undangan selain undang-undang dan peraturan daerah tidak boleh memuat sanksi pidana, dengan demikian pemuatan sanksi pidana yang berkaitan dengan kebijakan denda di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 ini bertentangan dengan pasal 14 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004.

Pemuatan ketentuan pidana yang hanya dapat dituangkan di dalam undang-undang dan peraturan daerah ini dilandasi oleh pemikiran seperti yang dikatakan Jimly assiddiqie bahwa:<sup>117</sup> ”Karena ketentuan pidana itu pada dasarnya dapat berdampak pada derajat kebebasan warga, sehingga apabila hendak ditentukan pembebanya kepada warga negara haruslah terlebih dulu mendapatkan persetujuan dari wakil rakyat dan bentuk peraturan perundang-undangan yang dapat dikategorikan sebagai produk legislatif itu memang ada dua macam, yaitu undang-undang dan peraturan daerah”.

Khusus mengenai denda yang dibebankan kepada pengusaha, Perhitungan besarnya denda terhadap ketelambatan pembayaran upah oleh pengusaha diatur di dalam pasal 19 ayat (1) dan (2) yang menegaskan bahwa: ”Apabila upah terlambat dibayar maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan” dan “Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar,

---

<sup>117</sup>Jimly Assiddiqie, 2006, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta, Konstitusi Press, hlm. 233.

maka disamping berkewajiban untuk membayar 1%(satu persen) setiap hari keterlambatan pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan”.

Terkait dengan perbuatan melanggar hukum ini yang dilakukan oleh buruh/pekerja bukan hanya denda tetapi juga meliputi ganti rugi. Ganti rugi ini ditegaskan di dalam pasal 23 ayat (1) bahwa: “Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian” Jadi dapat kita lihat perbedaan antara denda dan ganti rugi yang dikenakan terhadap buruh/pekerja, denda bermakna akibat hukum terhadap perbuatan buruh yang bertentangan dengan kewajibannya atau melanggar hak pengusaha, ini bermakna luas sedangkan ganti rugi bermakna sempit pada perbuatan melanggar hukum yang hanya menyebabkan kerusakan dan kerugian. Perbedaan kedua adalah denda hanya meliputi hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sedangkan ganti rugi lebih luas juga meliputi hubungan dengan pihak ketiga atau artinya tidak mempunyai hubungan kerja dengan buruh/pekerja.

Sama dengan pengenaan denda, ganti rugi hanya bisa dikenakan jika diatur terlebih dahulu dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 23 ayat (2) bahwa: “Ganti rugi demikian harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dan setiap bulannya tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah”. Dalam pasal belakangan ini mengandung dua wujud perlindungan hukum yaitu berupa pembatasan yaitu bahwa

sebelumnya harus sudah diatur di dalam perjanjian tertulis dan peraturan perusahaan, dan pembatasan kedua adalah pembatasan jumlah nominal dari upah yaitu maksimal 50% dari seluruh upah. Wujud kedua adalah berupa larangan, yaitu larangan menuntut ganti rugi lebih dari 50 % dari upah.

Tentang pelanggaran hukum apa saja yang dapat dikenakan ganti rugi, diberikan kebebasan terhadap pengusaha dan buruh untuk menentukan tentang pelanggaran apa saja yang dapat dikenakan ganti rugi pada perjanjian tertulis dan diberikan kebebasan kepada pengusaha untuk menetapkannya di perjanjian tertulis terkait dengan hal ini relevan kiranya jika membandingkannya dengan keputusan kasus di *hoge raad* belanda berikut ini:<sup>118</sup>

Di dalam kasus ini yakni dengan *arrest* tanggal 26 juni 1959, NJ 1959, Nomor 551. Di dalam peristiwa ini pihak majikan, yang menurut pasal 1403 BW Belanda (pasal 1367 KUHPerduta Indonesia) menuntut ganti rugi dari salah seorang pekerjanya yang mendatangkan kerugian bagi perusahaan majikannya. *Hoge raad* (MA) memutuskan bahwa sifat persetujuan kerja tersebut membawa serta bahwa pihak pekerja hanya wajib memberi ganti rugi dalam kesalahan-kesalahan besar (*culpa lata*). Pemberian proteksi kepada pekerja dalam hal-hal seperti ini lebih merupakan tuntutan keadilan, oleh karena sifat pekerjaan yang diberikan majikan kepada pekerja kemungkinan besar pekerja akan menghadapi situasi membuat kesalahan dengan mendatangkan kerugian demikian besarnya, yang di dalam kehidupan sehari-hari tidak akan terjadi, sedangkan di dalam perimbangan ini harus dianggap sebagai pihak yang lebih lemah. Namun, betapapun *arrest* HR tersebut menunjukkan curahan perhatian dan kesadaran bagi ketidaksamaan faktual dalam kesetaraan yuridis.

Esensi dari putusan ini dapat kita ambil pelajaran bahwa adanya perlindungan terhadap pihak lemah oleh hukum atas dasar keadilan di mana pemulihan hak yang dituntut oleh pengusaha melalui denda kepada pekerja, hanya bisa dikabulkan oleh

---

<sup>118</sup> Soerdjono Dirjosisworo, 2002, *Misteri Dibalik Kontrak*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 97.

hukum ketika pekerja tersebut melakukan kesalahan-kesalahan besar (*culpa lata*) dibandingkan dengan perlindungan di dalam undang-undang ketenagakerjaan kita bahwa ganti rugi hanya bisa dituntut jika diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan, tetapi perlindungan semacam ini masih dirasa kurang karena mengenai kesalahan atau pelanggaran yang dapat dikenakan ganti rugi, perundangan kita memberi kebebasan yang terlalu besar dalam penentuan hal-hal apa yang bisa dikenakan ganti rugi di dalam perjanjian tertulis dan peraturan perusahaan walaupun sudah dibatasi hanya pada kedua hal tersebut bisa dikenakan denda dan ganti rugi jika sebelumnya diatur di dalam perjanjian tertulis, disini lagi-lagi terlalu mengedepankan asas kebebasan kontrak, oleh karena itu mengenai hal-hal apa yang bisa dikenakan denda dan ganti rugi di dalam perjanjian tertulis dan peraturan perusahaan hanya pada kesalahan-kesalahan besar, demi perlindungan hukum kepada pekerja/buruh.

### **Kesimpulan**

Jadi dapat disimpulkan wujud perlindungan hukum pengupahan pada kebijakan denda upah adalah pertama berupa pembatasan yaitu pengenaan denda hanya bisa dikenakan bila sudah diatur di dalam perjanjian tertulis dan peraturan perusahaan. Kedua adalah pembatasan terhadap pengenaan denda terhadap buruh/pekerja dimana pengenaan denda atas upah tersebut tidak boleh lebih besar dari 50 % upah seluruhnya. Wujud perlindungan hukum pengupahan di dalam kebijakan denda ini yang berupa larangan adalah pelarangan pengenaan ganti rugi jika denda sudah dikenakan terhadap buruh dan pelarangan pengenaan ganti rugi dan denda lebih dari 50 % dari upah seluruhnya.

## 2. Potongan Upah

Pemotongan upah ini dapat dicontohkan seperti ketika buruh membeli sesuatu dengan mengangsur dan angsurannya ini diambil secara langsung dikurangi dari upah yang diterima melalui pengusaha, secara langsung berarti, diadakan pemotongan atau pengurangan pada upah untuk angsuran sebelumnya. Kebijakan potongan upah juga diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Wujud perlindungan hukumnya ditegaskan di dalam pasal 22 ayat (1) bahwa: “Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari buruh”. Pasal ini bermakna persyaratan (pembatasan) yaitu harus ada surat kuasa dari buruh jika pemotongan dilakukan untuk pihak ketiga.

Di dalam pasal 24 ayat (2) menegaskan bahwa: “Perhitungan diatas tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima”, di dalam pasal ini adalah juga termasuk potongan upah. Pasal ini mengandung dua wujud perlindungan hukum yaitu pertama pembatasan terhadap upah yang bisa dipotong yaitu maksimal 50 % dan kedua larangan di mana di larang memotong upah lebih dari sebesar 50 % dari seluruh upah. Penentuan maksimal 50% dari upah adalah perlindungan terhadap buruh agar buruh tidak kehilangan upah seluruhnya, sehingga masih dapat memenuhi sebagian kebutuhan hidupnya walaupun upahnya telah berkurang karena dipotong.

Perlindungan hukum pengupahan ini didukung yang dituangkan dalam pasal 22 ayat (4) yang menegaskan bahwa: “Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum”. Jadi pemotongan upah tidak atas dasar kuasa dari buruh dan lebih dari 50% dari seluruh upah akibat hukumnya adalah batal demi

hukum dan norma ini dikuatkan dengan sanksi pidana yang ditegaskan di dalam Pasal 32 yang menegaskan bahwa: "Pengusaha yang melanggar ketentuan...Pasal 22, disamping perbuatan tersebut batal menurut hukum juga dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah)". Pengenaan sanksi pidana bertujuan agar pemotongan upah oleh pengusaha tanpa kuasa dari buruh dapat dihindari. Dengan adanya ancaman sanksi pidana tercipta motif pada pengusaha untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tuntutan peraturan sehingga pemotongan upah oleh pengusaha tanpa surat kuasa dapat dicegah. Walaupun sanksi pidana ini dapat dibenarkan menurut teori relatif/utility di dalam pidanaan dan sebagai alat pencegah perbuatan yang dilarang dilakukan tetapi di dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan dengan jelas memberikan batasan bahwa: "Materi muatan mengenai ketentuan pidana hanya dapat dimuat di dalam undang-undang dan peraturan daerah", ini artinya adalah bahwa peraturan perundang-undangan selain undang-undang dan peraturan daerah tidak boleh memuat sanksi, dengan demikian pemuatan sanksi berkaitan dengan kebijakan potongan upah di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 ini bertentangan dengan pasal 14 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004.

### **Kesimpulan**

Wujud perlindungan hukum pengupahan di dalam kebijakan potongan upah yang berupa pembatasan adalah pembatasan (pensyaratan) di mana ada surat kuasa dari buruh/pekerja sebelumnya dan pembatasan upah yang bisa dipotong tidak lebih



dari 50% dari keseluruhan upah. Wujud perlindungan hukum yang berupa larangan adalah larangan memotong upah lebih dari 50 % dari upah seluruhnya.

#### **h. Hal-hal yang Dapat Diperhitungkan dengan Upah**

Maksud dari hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah berkaitan dengan pengurangan terhadap upah dari jumlah upah yang seharusnya diterima dikarenakan hal-hal tertentu. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dirinci di dalam pasal 24 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 Tentang perlindungan upah adalah :

- a. Denda, potongan, dan ganti rugi
- b. Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
- c. Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh kepada pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis.

Pembatasan hal yang dapat diperhitungkan dengan upah juga ditegaskan di dalam pasal 26 ayat (1), “Bila upah digadaikan atau dijadikan jaminan hutang, maka angsuran tiap bulan daripada hutang itu tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan.”, pasal ini dapat disimpulkan bahwa hutang terhadap pihak manapun dapat diperhitungkan dengan upah hal ini lain dengan hutang buruh kepada pengusaha yang diatur dalam pasal 24 ayat (1) huruf C di atas. Dengan dirincinya hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah secara tegas diatas adalah merupakan wujud perlindungan yang berupa pembatasan terhadap hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.

Disamping pembatasan seperti diatas wujud perlindungan hukum yang berupa pembatasan juga pada jumlah nominal dari upah yang dapat diperhitungkan dengan upah

yaitu dalam pasal 24 ayat (2) yaitu: “Perhitungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang seharusnya diterima”. Kedua, pada Pasal 25 bahwa: “Bila uang yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh Juru Sita, maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan.”

Ketiga pada Pasal 26 ayat (1) yaitu: ”Bila upah digadaikan atau dijadikan jaminan hutang, maka angsuran tiap bulan daripada hutang itu tidak boleh melebihi 20 % (dua puluh persen) dari sebulan.” Sehingga dapat disimpulkan ketiganya merupakan wujud perlindungan hukum yang berupa pembatasan terhadap jumlah nominal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dilakukan dengan jumlah maksimal yang bisa dipotong dari upahnya. Pembatasan ini dilakukan agar buruh masih dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sebisa mungkin agar buruh dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tanpa mengingkari kewajiban buruh untuk membayar hutang dan lain-lain, hal ini secara ditegaskan di dalam penjelasan pasal 24 ayat (1) sampai (4) bahwa: “Pembatasan perhitungan tidak boleh lebih dari 50 % (lima puluh persen) dimaksudkan, agar buruh tidak kehilangan semua upah yang diterimanya, untuk menjamin kehidupan yang layak bagi buruh, maka pengusaha harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga jumlah perhitungan tersebut tidak melebihi 50 % (lima puluh persen). Dari penjelasan ini juga dapat disimpulkan bahwa pembatasan ini bersifat kumulatif artinya hal-hal yang diperhitungkan dengan upah ini lebih jika lebih dari satu, tidak dihitung

sendiri-sendiri, intinya adalah pemotongan upah atas hal-hal yang merupakan kewajiban membayar hanya dapat dipotong maksimal sebesar 50 % dari keseluruhan upah.

Di samping ketiga pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum yang berupa pembatasan adalah juga merupakan wujud perlindungan hukum yang berupa larangan ditandai dengan frase “*tidak boleh*” yang bermakna pelarangan. Jika larangan ini dilanggar maka akibat hukumnya secara jelas dituangkan di dalam pasal 24 ayat (3) bahwa: “Setiap saat yang memberikan wewenang kepada pengusaha untuk mengadakan perhitungan lebih besar daripada yang diperbolehkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah batal menurut hukum”. Tetapi ini hanya akibat hukum terhadap hal-hal yang diperhitungkan dengan upah di dalam pasal 24 ayat (1), dalam hal hutang kepada pihak lain di luar hubungan kerja yang diperhitungkan dengan upah larangan tidak boleh melebihi 20 % dalam pasal 26 tidak diatur akibat hukumnya, memang terdapat perbedaan di dalam hubungan buruh dengan pihak-pihak yang terkait dengan hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upahnya pada pasal 24 ayat (1) antara buruh/pekerja dengan pengusaha sedangkan pasal 26 adalah hubungan buruh/pekerja dengan pihak di luar pengusaha, tetapi dengan adanya perbedaan ini dapat terjadi dua kemungkinan, pertama dengan batasan 20% untuk perhitungan hutang kepada pihak di luar pengusaha maka akan lebih menguntungkan buruh/pekerja karena porsi nya lebih kecil dari perhitungan dengan pengusaha yang maksimal 50 %, tapi kondisi ini hanya dapat terjadi jika tidak ada hal-hal lain yang diperhitungkan dengan upah dalam hubungannya dengan pengusaha. Kemungkinan kedua adalah justru dengan pemisahan perhitungan ini

akan merugikan buruh/pekerja karena keduanya berbeda di dalam perhitungan dengan demikian, bila ada kondisi hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dalam hubungannya dengan pengusaha dan hutang dengan pihak lain maka, upah buruh tentu saja hanya tersisa 30% dari upah seluruhnya, dan tentu saja hal ini jauh dari tujuan agar buruh tidak kehilangan semua upah yang diterimanya. Di dalam penjelasan “Pembatasan perhitungan dengan upah tidak boleh lebih dari 50 % (lima puluh persen) dimaksudkan, agar buruh tidak kehilangan semua upah yang diterimanya”. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kondisi jumlah upah dimana buruh tidak kehilangan semua upah yang diterimanya adalah sebesar tidak lebih dari 50 % upah, dengan perbedaan perhitungan dapat terjadi bahwa upah yang diterima hanya 30 % dengan demikian dapat diartikan juga bahwa buruh kehilangan semua upah yang diterimanya. Oleh karena itu agar buruh tidak kehilangan upah seluruhnya, maka perhitungan upah dalam hubungannya dengan pengusaha dan hutang dengan pihak lain harus berlaku kumulatif tidak dibedakan perhitungan keduanya, yaitu maksimal sebesar 50 % dari upah seluruhnya. Contoh: jika ada hal-hal yang diperhitungkan dengan upah antara pekerja/buruh dengan pihak lain di luar hubungan kerja sebesar 20 % dan dengan pengusaha maka harus ada penyesuaian dari pihak pengusaha dengan memperhitungkan upah hanya dibolehkan sebesar 30%, sehingga total upah yang dipotong sebesar tidak lebih dari 50%. Jadi Perhitungan hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah berlaku kumulatif.

Wujud perlindungan hukum yang berupa pembatasan juga dituangkan di dalam pasal 28 yang menegaskan bahwa: “Bila buruh jatuh pailit, maka upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan

kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25 % (dua puluh lima persen)”. Hal ini bertujuan agar dari upah tersebut tetap dapat menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya walaupun dalam keadaan pailit dimana dengan mengecualikan upah dan segala pembayaran yang berkaitan dengan hubungan kerja tidak dimasukkan dalam kepailitan, dan jika pun harus dimasukkan hakim yang berhak memutuskan hal ini dengan dibatasi dengan ketentuan maksimal 25%.

### **Kesimpulan**

Wujud perlindungan hukum dalam kebijakan hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah berupa pembatasan mengenai hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, pembatasan mengenai jumlah nominal maksimal yang dapat diperhitungkan dengan upah. Wujud perlindungan hukum yang berupa larangan adalah larangan memperhitungkan upah lebih dari jumlah nominal maksimal yang dapat diperhitungkan dengan upah.

#### **i. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional**

Telah dijelaskan terdahulu bahwa ada hubungan antara kebijakan upah minimum dan kebijakan struktur dan skala pengupahan yang proporsional, hubungan ini secara implisit dapat ditemukan di dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi” dan pada penjelasannya yang menerangkan bahwa: “penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat

kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan”. Upah terendah di atas berarti adalah upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur seperti dimaksud dalam pasal 89 ayat (1) yang wajib dibayar oleh pengusaha terhadap buruh/pekerja. Jadi dapat disimpulkan dari pasal 92 ayat (1) adalah bahwa penyusunan struktur dan skala upah mempunyai dua tujuan yaitu agar terdapat kepastian upah dan untuk mengurangi kesenjangan antara upah yang tertinggi dan terendah.

Kepastian upah tiap pekerja/buruh berkaitan erat dengan prinsip anti diskriminasi di dalam sumber hukum materiil hukum perburuhan yaitu di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dituangkan di dalam pasal 6 yang menegaskan bahwa: ”Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”, dan di dalam penjelasannya pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Di dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menegaskan bahwa: “Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”, di dalam penjelasannya yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah bahwa upah dan tunjangan lainya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainya yang diterima oleh buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Prinsip anti diskriminasi ini tentunya tidak berlaku hanya atas dasar perbedaan jenis kelamin, tetapi juga terhadap pekerja dengan jenis kelamin yang sama yang

dimaksud kepastian disini adalah bahwa untuk pekerjaan yang sama nilainya harus mendapat upah yang sama dan tidak dibedakan, oleh karena itu perlu disusun struktur dan skala upah sebagai pedoman di dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh., pembedaan perlakuan dalam pemberian upah adalah didasarkan atas hal-hal yang relevan yang sudah ditentukan seperti prestasi, pendidikan, produktivitas dan lain-lain. Senada dengan pengertian nondiskriminasi di dalam lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 49/MEN/2004 tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah (untuk selanjutnya disebut dengan “Kepnakertrans 49/2004”) yang merupakan peraturan pelaksanaan pasal 92 ayat (1) ini menerangkan bahwa: ”Struktur dan skala upah merupakan alat bantu administratif dan alat kebijakan yang dapat memetakan bobot jabatan dengan imbalan upah pokok yang diterimanya. Sistem administratif ini juga menjamin ‘kesetaraan internal’ dan tingkat persaingan perolehan pasar tenaga kerja yang diinginkan sesuai dengan kemampuan suatu perusahaan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku”. “Kesetaraan internal” inilah istilah yang digunakan di dalam Kepnakertrans 49/2004 yang menunjukkan maksud dari “untuk pekerjaan yang sama nilainya harus mendapat upah yang sama”. Pekerjaan yang sama nilainya ini dapat dilihat berdasarkan *job description*/uraian jabatan.

Fungsi kedua adalah untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi, walaupun dengan jelas ditegaskan tujuannya mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi, tidak ada satu pasal pun di dalam Kepnakertrans 49/2004 sebagai peraturan pelaksanaan dari pasal Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mendukung tujuan dari penyusunan stuktur dan skala upah untuk

mengurangi kesenjangan antara upah yang tertinggi dan terendah. Hal yang paling mendasar ialah tidak adanya ketentuan yang mengatur kesenjangan upah antara terendah dan tertinggi yang dapat ditoleransi, sehingga seharusnya diatur mengenai kesenjangan antara upah yang tertinggi dan terendah yang dapat ditoleransi contoh: nominal upah tertinggi pada suatu perusahaan adalah 20 kali dari upah terendah dari perusahaan tersebut.

Lebih dari pendapat yang menyatakan bahwa dalam kebijakan penyusunan struktur dan skala upah tidak ada satupun pasal yang mendukung tujuannya untuk mengurangi kesenjangan upah tidak adanya pasal di mana mengatasi kesenjangan ini sangat penting karena di dalam kesenjangan penerimaan upah yang tinggi itu terdapat eksploitasi seperti yang dikatakan Munir bahwa:<sup>119</sup>

Pada problem kesenjangan penerimaan upah antara level sebagai realitas yang cenderung dipandang bukan merupakan masalah. Padahal kalau kita lihat..., eksploitasi terhadap buruh setiap hari terjadi ketika kesenjangan pengupahan itu sedemikian lebar pada saat yang sama buruh ditingkat bawah mensubsidikan 79% upah pekerja level manager dan percepatan modal. Modal bukan hal yang luar biasa, apabila kemudian angka statistik menunjukkan kesenjangan pengupahan buruh pada level terbawah (upah minimum) dengan upah tertinggi sebesar 1 berbanding 200 sampai 250.

Kebijakan-kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh adalah sebagai sarana untuk melindungi hak/menjamin pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah dibahas di dalam kebijakan upah minimum bahwa di dalam penetapan upah minimum tidak ada kepastian bahwa tujuan kebijakan melindungi hak dan/atau menjamin pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak

---

<sup>119</sup> Munir, *loc. cit.*



buruh/pekerja dapat terwujud, artinya bahwa di dalam penetapan upah minimum jika tercapai tujuannya yaitu kebijakan ini sebagai sarana berhasil mewujudkan penghasilan pekerja/buruh yang memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak, penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak ini adalah jika upah minimum yang ditetapkan nilainya sama dengan nilai KHL (dengan catatan bahwa definisi KHL diubah sehingga juga meliputi kebutuhan keluarga pekerja/buruh dan juga menyertakan kebutuhan keluarga pekerja/buruh di dalam komponen KHL) hal ini disebabkan karena di dalam dasar pertimbangan penetapan upah minimum tidak hanya berdasar nilai KHL tetapi juga pertimbangan lain yaitu pertumbuhan ekonomi dan produktifitas dan pertimbangan lainya yang sudah dijelaskan dalam kebijakan upah minimum, yang pada intinya pertimbangan-pertimbangan selain KHL ini membuat penetapan upah minimum besarnya tidak sesuai dengan nilai KHL.

Disamping hal di atas karena upah minimum pekerja/buruh hanya berlaku untuk pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja di bawah satu tahun maka ada kemungkinan bahwa pekerja/buruh selama bekerja hanya mendapatkan upah sebesar upah minimum (karena upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun dirundingkan secara bipartit dan di dalamnya tidak ada aturan yang mewajibkan pengusaha membayar upah lebih besar dari upah minimum bagi pekerja yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun) dimana upah minimum inipun tidak ada kepastian besarnya sesuai dengan nilai KHL yang merupakan pencerminan dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak.

Berdasarkan dua hal di atas, sehingga kebijakan struktur dan skala upah ini yang dapat diharapkan dapat mewujudkan upah bagi pekerja/buruh yang memenuhi

penghidupan yang layak, karena struktur bermakna hierarki/tingkat artinya upah pekerja/buruh dapat naik sehingga mendekati nilai KHL, tetapi di dalam pasal 92 ayat (1) tidak ada perintah yang mewajibkan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah, di mana di dalam kebijakan ini dapat dijadikan sarana lain untuk meng-cover kelemahan dari kebijakan upah minimum yaitu ketidakpastian, untuk mewujudkan tujuan agar buruh/pekerja memperoleh penghasilan (upah) yang memenuhi penghidupan yang layak, disamping tujuan khususnya dalam kebijakan ini adalah terdapat kepastian upah bagi tiap pekerja/buruh dan mengurangi kesenjangan antara upah yang tertinggi dan terendah.

Pengertian struktur dan skala upah tidak dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi di dalam Kepnakertrans 49/2004. Dalam pasal 1 angka (2) dan (3), struktur upah adalah: “Susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah” dan skala upah adalah: “Kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan”. Ahmad S. Ruky mengartikan struktur upah adalah:<sup>120</sup> “Sebuah rangkaian hierarkis dari angka-angka patokan upah untuk setiap jabatan/pekerjaan, atau kelompok/golongan/kelas jabatan, rangkaian hierarkis artinya berurutan dari yang terendah sampai yang tertinggi, mengikuti ‘struktur golongan’ (hierarki) jabatan”.

Penyusunan struktur dan skala upah secara umum melalui tiga tahapan, dan ketiganya dijelaskan di dalam Pasal 3 Kepnakertrans 49/2004 bahwa: ”Dalam penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, dilaksanakan melalui:

---

<sup>120</sup> Achmad S. Ruky, *op. cit.*, hlm. 114.

- a. analisa jabatan;
- b. uraian jabatan;
- c. evaluasi jabatan”<sup>121</sup>

Pasal 5 ayat (2) menjelaskan bahwa: ”Analisa jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) akan menghasilkan uraian jabatan dalam

organisasi perusahaan meliputi :

- a. identifikasi jabatan; b. ringkasan tugas; c. rincian tugas; d. spesifikasi jabatan termasuk didalamnya : (d.1. pendidikan; d.2. pelatihan/kursus; d.3. pengalaman kerja; d.4. psikologi (bakat kerja, tempramen kerja dan minat kerja); d.5. masa kerja; ) e. hasil kerja; f. tanggung jawab”.

Pasal 6 ayat (1) menjelaskan bahwa: “Evaluasi jabatan berfungsi untuk mengukur dan menilai jabatan yang tertulis dalam uraian jabatan dengan metoda tertentu”. Selanjutnya pada ayat (2) bahwa: “Faktor-faktor yang diukur dan dinilai dalam evaluasi jabatan antara lain: a. tanggung jawab; b. andil jabatan terhadap perusahaan; c. resiko jabatan; d. tingkat kesulitan jabatan”.

---

<sup>121</sup> Masing- masing istilah dijelaskan di dalam pasal 1 Kepnakertrans 49/2004 ini dimana Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan dalam organisasi perusahaan. Analisa jabatan adalah proses metoda secar sistematis untuk memperoleh data jabatan, mengolahnya menjadi informasi yang dipergunakan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan dan manajemen sumber daya manusia. Uraian jabatan adalah ringkasan aktivitas-aktivitas yang terpenting dari suatu jabatan, termasuk tugas dan tanggung jawab dan tingkat pelaksanaan jabatan tersebut. Evaluasi jabatan adalah proses menganalisis dan menilai suatu jabatan secara sistematik untuk mengetahui nilai relative bobot jabatan-jabatan dalam suatu organisasi. Untuk perbandingan sehingga lebih memperdalam pemahaman, disajikan pengertian ketiganya menurut pendapat Ahmad S Ruky 1) Analisis jabatan mencakup kegiatan mengidentifikasi dan menggambarkan (dengan kata-kata) mengenai apa yang sedang terjadi dalam sebuah pekerjaan dan jabatan yang ada dalam organisasi, analisis jabatan hanyalah yang terkait dengan pekerjaan/jabatan itu dan tidak mengenai orang/karyawan yang mengerjakanya (hlm 55), 2) Uraian Jabatan (*Job Description*) adalah sebuah dokumen yang menggambarkan segala informasi yang relevan tentang sebuah pekerjaan/jabatan (hlm 65) 3) Evaluasi jabatan adalah sebuah proses yang dilakukan dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menentukan nilai relatif dalam arti berat ringanya suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain dalam sebuah organisasi (hlm 72) dikutip dari : *ibid*.

Pasal 5 huruf d menjelaskan bahwa: "Dasar pertimbangan penyusunan struktur upah dapat dilakukan melalui:

- a. struktur organisasi;
- b. rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan;
- c. kemampuan perusahaan;
- d. upah minimum;
- e. kondisi pasar".

Dari penguraian pasal-pasal di dalam Kepnakertrans 49/2004 di atas dapat dipahami mengapa tidak ada perintah/ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah, hal ini karena di dalam uraian, analisa begitu kompleks dan pada pengevaluasian jabatan begitu banyak metode dan sangat kompleks metode tersebut antara lain adalah metode non analitis (mengikuti herarki dalam skema organisasi, *forced ranking*, *factor comparison*, metode yang digunakan oleh PNS dan TNI, metode analitis dan kuantitatif (*point/factors rating*).

Kepnakertrans 49/2004 hanya menerangkan secara umum/garis besar dan lebih dari itu tidak ada satupun metode yang bisa dipaksakan kepada pengusaha untuk menerapkannya.

Disamping itu dalam penyusunan struktur dan skala upah sangat subjektif dan begitu banyak variabel yang digunakan di dalam analisa jabatan dan variabel-variabel tersebut tidak bisa dipaksakan di dalam penggunaannya karena setiap pengusaha/perusahaan mempunyai pertimbangan sendiri di dalam analisa jabatan, contoh perbedaan pertimbangan yang ada adalah seperti pada pekerja/buruh BUMN pertimbangan utama dalam analisa jabatan adalah masa kerja pekerja/buruh sehingga

masa kerja dipertimbangkan di dalam kenaikan upah pekerja tersebut sedangkan pada perusahaan privat mendasarkan pertimbangan utamanya pada produktivitas, prestasi kerja bukan pada masa kerja.

Salah satu tujuan penyusunan stuktur dan skala upah adalah mengurangi kesenjangan yang terlalu tinggi antara upah terendah dan tertinggi, hal ini berkaitan secara langsung dengan tujuan perlindungan hukum pengupahan yaitu melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamin bahwa pekerja/buruh tersebut menerima haknya dikarenakan dengan kesenjangan yang terlalu tinggi dalam pemberian upah antara upah yang tertinggi dan terendah maka akan mempengaruhi hak pekerja/buruh dalam menerima upah dalam hal ini pekerja/buruh yang menerima upah yang tergolong rendah, seperti yang diungkapkan oleh munir di atas bahwa eksploitasi justru terjadi pada kesenjangan penerimaan upah yang sedemikian lebar.

Untuk mengatasi hal ini sehingga meskipun di dalam penguraian, penganalisaan, pengevaluasian jabatan menggunakan metode yang beragam dan dasar pertimbangan yang berbeda-beda serta tidak bisa dipaksakan maka berdasarkan pendapat Jeremy Bentham yang mengatakan bahwa:<sup>122</sup>

Kehendak tidak dapat dipengaruhi, kecuali oleh motif; namun ketika kita berbicara motif, kita berbicara tentang kesenangan atau penderitaan. Mahluk yang tidak dapat kita pengaruhi dengan emosi, baik yang menyakitkan atau yang menyenangkan, sepenuhnya tidak akan bergantung pada kita. Penderitaan dan kesenangan yang melekat pada hukum menjadi sanksi. Kesenangan atau penderitaan yang dapat diharapkan dari hakim berdasarkan hukum menghasilkan sanksi politik. Dapat juga disebut sanksi hukum.

---

<sup>122</sup> Jeremy Bentham, *op. cit.*, hlm. 53.

Berdasarkan hal ini agar tercapai tujuan untuk mengurangi kesenjangan yang tinggi antara penghasilan yang tinggi dan rendah melalui penyusunan struktur dan skala upah maka pertama dibuat peraturan setingkat keputusan menteri yang isinya adalah sebagai berikut:

Pertama, menentukan kesenjangan upah tertinggi dan terendah yang dapat ditoleransi, kedua karena dalam penyusunan struktur dan skala upah tidak bisa dipaksakan maka untuk mempengaruhi motif pengusaha agar sesuai dengan tujuan kebijakan penyusunan struktur dan skala upah untuk mengurangi kesenjangan antara penghasilan yang tertinggi dan terendah maka untuk mempengaruhi motif pengusaha sehingga sesuai dengan yang diharapkan maka tidak menggunakan penderitaan dengan sanksi pidana (perintah disertai sanksi pidana) tetapi dengan kesenangan, dan kesenangan pengusaha adalah keuntungan yang tinggi salah satu caranya dengan mengurangi *cost production* yang paling dekat dan bisa dilakukan oleh pemerintah adalah melalui ketentuan perpajakan.

Pajak disamping mempunyai “fungsi budgetair/*revenue function*” yaitu sebagai alat untuk menarik dana dari masyarakat untuk dimasukkan kedalam kas negara, pajak punya fungsi lain yaitu fungsi mengatur fungsi mengatur seperti yang dijabarkan oleh menurut Y. Sri Pudyatmoko adalah:<sup>123</sup> “Dalam hal fungsi mengatur, pajak digunakan untuk mengatur dan mengarahkan masyarakat kearah yang dikehendaki pemerintah, oleh karenanya, fungsi mengatur ini menggunakan pajak untuk dapat mendorong dan mengendalikan kegiatan masyarakat agar sejalan dengan rencana dan keinginan pemerintah”. Karena untuk mencapai tujuan mengurangi

<sup>123</sup> Y. Sri Pudyatmoko, 2002, *Pengantar Hukum Pajak*, Yogyakarta, Penerbit Andi, hlm. 16.

kesenjangan upah yang tinggi antara upah terendah dan tertinggi di dalam kebijakan penyusunan struktur dan skala upah tidak bisa menggunakan pemaksaan melalui sanksi pidana maka yang dapat dilakukan *fiscus* berkaitan dengan fungsi mengatur dilakukan melalui dua cara karena di dalam hal fungsi mengatur dapat dilakukan dua cara positif dan negatif dan negatif semakna dengan penderitaan seperti yang diungkapkan oleh Jeremy Bentham maka yang relevan untuk diterapkan adalah cara positif.

Cara positif seperti yang diungkapkan Y. Sri Pudyatmoko adalah melalui *tax incentiv*, dilakukan dengan cara pemberian fasilitas perpajakan, antara lain berupa:

1. pemberian keringanan yang berbentuk *tax holiday* (pembebasan pajak dan keringanan pajak),
2. mengadakan *afschrijving* (penghapusan),
3. pemberian pengecualian-pengecualian,
4. Pemberian pengurangan-pengurangan,
5. kompensasi-kompensasi.<sup>124</sup>

Pemberian insentif contohnya adalah jika pengusaha berusaha pada bidang ekspor maka jika pengusaha tersebut menyusun struktur dan skala upah dengan kesenjangan upah yang dapat ditoleransi oleh peraturan perundang-undangan maka mendapat *tax holiday* berupa keringanan pajak ekspor/pembebasan pajak ekspor.

### **Kesimpulan**

Tidak ada wujud perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh di dalam kebijakan penyusunan struktur dan skala upah melalui perintah atau larangan

---

<sup>124</sup> *Ibid.* hlm. 17.

maupun pembatasan dikarenakan sulitnya menerapkan kebijakan ini, kesulitan ini adalah dikarenakan begitu banyaknya metode/cara dan dasar pertimbangan yang digunakan serta cara metode dan dasar pertimbangan di dalam penyusunan struktur dan skala upah masing-masing berbeda dan itu semua tidak bisa dipaksakan melalui perintah dan larangan apalagi dengan penyertaan sanksi. Walaupun demikian kebijakan penyusunan struktur dan skala upah sebagai sarana harus tetap mendukung tujuannya untuk melindungi hak pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamin bahwa pekerja/buruh tersebut akan menerima haknya yaitu dengan mengurangi kesenjangan upah yang terlalu tinggi antara upah tertinggi dan terendah dengan mempengaruhi motif pengusaha untuk memberi upah sesuai dengan kesenjangan upah yang dapat ditoleransi, salah satu caranya adalah melalui *tax incentiv*.

#### **j. Upah untuk Pembayaran Pesangon**

Di dalam peraturan perundang-undangan tidak mengartikan secara definitif mengenai pesangon. Kamus umum bahasa Indonesia mengartikan uang pesangon adalah uang yang diberikan ketika seseorang buruh/pegawai diberhentikan dari pekerjaannya/karena pensiun.<sup>125</sup> Lalu Husni mengartikan uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh sebagai akibat adanya PHK (pemutusan hubungan kerja) yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja

---

<sup>125</sup> JS Badudu, Sutan Muhammad Z, 2001, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**, Jakarta, Sinar harapan, hlm.



buruh yang bersangkutan.<sup>126</sup> Di dalam bukunya A. Ridwan Halim mengenai uang pesangon dijelaskan bahwa: "Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada buruh/pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh yang bersangkutan dan besar imbalan perjam (gajinya tiap bulan) ". Mengenai uang jasa Wiwoho Soedjono, mengemukakan sebagai berikut: "Uang jasa adalah; pemberian uang yang diberikan bukan karena buruh telah berjasa, tapi kalau buruh telah bekerja lebih dari lima tahun dan terjadi pemutusan hubungan kerja, maka buruh tersebut selain diberi uang pesangon juga mendapatkan uang jasa".<sup>127</sup> Sri Subiandini Gultom mengartikan uang pesangon yaitu:<sup>128</sup> "Uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang berhenti bekerja dengan catatan bahwa: a) pemberian uang pesangon itu merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha bila pemberhentian tersebut dilakukan atas kehendak pengusaha b) pemberian uang pesangon itu merupakan hak pengusaha bila pemberhentian tersebut terjadi karena kehendak pekerja yang bersangkutan".

Pesangon ini terdiri dari beberapa komponen yaitu, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan uang pisah. Kata "pesangon" disini bermakna ganda yang pertama adalah bermakna luas, yaitu uang yang harus dibayarkan pengusaha kepada buruh akibat adanya pemutusan hubungan kerja, kedua adalah "pesangon" dalam arti sempit yaitu dimana pesangon dalam arti ini adalah

---

<sup>126</sup> Lalu Husni, *op. cit.*, hlm. 183.

<sup>127</sup> H. Zainal Asikin, H Agusfian, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2008, *Dasar-dasar Hukum perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 196.

<sup>128</sup> Sri Subiandini Gultom, 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, PT Hecca Mitra Utama, hlm. 82.

salah satu komponen “pesangon” dalam arti pertama yang dimaksud pengertian pertama. Pengertian otentik komponen uang pesangon tidak secara eksplisit di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai rujukan untuk memahami tiga yang disebut pertama, ada baiknya merujuk pada pengertian yang diberikan pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150Men/2000 walupun sudah tidak berlaku lagi yaitu:

1. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Uang ganti kerugian yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh P4D/P4P sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Sedangkan uang pisah adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.<sup>129</sup>

Pasal 156 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar

---

<sup>129</sup> Edytus Adisu, *op. cit.*, hlm. 35.

uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”, pasal ini merupakan perwujudan perlindungan hukum pengupahan terhadap buruh, yang berupa perintah/pembebanan kewajiban. Apa pembenaran dari pengusaha wajib membayar uang pesangon bila terjadi PHK terhadap buruh, pasal 1 angka 25 menyebutkan bahwa: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”, dari pasal ini jelas bahwa pengusaha tidak mempunyai kewajiban membayar upah lagi karena memang tidak ada hubungan kerja lagi, tetapi hukum dengan sifatnya yang memaksa, mewajibkan pengusaha membayar uang pesangon yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima, di sini keberpihakan seperti yang diungkapkan Rawls juga sangat terlihat, hal ini dapat dibenarkan karena alasan seperti yang diungkapkan oleh Soepomo:<sup>130</sup> “Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”, segala macam pengakhiran ini tentu memberi dampak, tidak perlu dijelaskan panjang lebar lagi bahwa dampak ini terhadap buruh, yang jelas sangat negatif, maka untuk itulah diberi uang pesangon agar buruh dengan tujuan bahwa uang pesangon ini digunakan untuk mencari kerja lagi atau membuka usaha, oleh karena itu nilai tujuan sebagai pembenaran, hal ini sesuai dengan tujuan kebijakan pengupahan yang melindungi

---

<sup>130</sup> *Ibid.* hlm. 174.

pekerja yaitu sebagai sarana yang mendukung tujuannya untuk melindungi hak pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamin pekerja akan memperoleh haknya tersebut.

Kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon bila terjadi PHK ini sayangnya tidak dikuatkan oleh sanksi. Dengan tidak adanya sanksi atas pelanggaran suatu perintah untuk melakukan sesuatu dapat dikatakan bahwa norma hukum seperti ini kehilangan karakternya yang membedakan dengan norma lainnya, yaitu paksaan yang berwujud sanksi, hukum seperti ini seperti macan ompong. Telah dijelaskan pada awal bahwa penenaan sanksi ini dibenarkan berdasarkan teori relatif/*utility*/tujuan bahwa sanksi ini dibenarkan karena tujuannya yaitu untuk mencegah perbuatan yang dilarang atau mencegah perbuatan yang diperintahkan/diwajibkan tidak dilakukan, dalam konteks ini makna yang belakangan yang relevan. Pencegahan dapat tercapai karena pengaruh sanksi sebagai akibat tidak menjalankan perintah yaitu memberi pengaruh pada pengusaha yang tidak melakukan perbuatan yang diperintahkan/diwajibkan atau untuk patuh dan menjalankan perintah untuk membayar pesangon jika melalukukan PHK terhadap pekerja/buruh, kedua memberi pengaruh kepada pengusaha-pengusaha lainnya untuk patuh karena takut akan sanksi pidana bila tidak melaksanakan perintah/kewajiban ini dengan demikian tercapailah tujuan yaitu mencegah tidak ditunaikanya perintah oleh pengusaha, sanksi ini memperkuat norma. Tidak adanya sanksi ini juga berarti tidak ada jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK yang berhak menerima uang pesangon dari pengusaha. Hal ini juga merupakan bentuk ketidakadilan, yaitu memperlakukan secara sama pada hal yang berbeda, tidak ada perlakuan yang

berbeda terhadap pengusaha yang melakukan kewajiban pembayaran pesangon dan pengusaha yang tidak membayar uang pesangon. Hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepatuhan pengusaha lain yang melaksanakan kewajiban membayar pesangon karena memang tidak ada bedanya antara keduanya, dan tentu saja pengusaha memilih tidak melaksanakan kewajiban membayar pesangon ini karena lebih menguntungkan, karena tidak ada penambahan *labor cost* sehingga profit pengusaha/perusahaan dapat lebih maksimal karena tidak membayar pesangon. Kebijakan upah pesangon sebagai sarana ini kurang mendukung tujuannya yaitu menjamin bahwa pekerja akan menerima haknya memperoleh upah pesangon.

Ketentuan yang lebih khusus tentang wujud perlindungan hukum yang berupa perintah, ditegaskan di dalam pasal 167 ayat (5) yaitu “Dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Perintah yang memaksa ini dikuatkan oleh sanksi yang dituangkan di dalam pasal 184 ayat (1) yang berbunyi: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)”. Pengenaan sanksi ini

bertujuan untuk mencegah pengusaha tidak membayar uang pesangon karena hal khusus karena pekerja yang di PHK tidak diikuti dalam program pensiun.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur kewajiban pengusaha ini secara terperinci yaitu mengenai, macam-macam PHK dan bagaimana perhitungan besarnya pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha kepada buruh yaitu di dalam pasal 150 sampai pasal 172. Penentuan komponen pesangon dan perhitungannya secara rinci ini merupakan perlindungan hukum yang berupa pembatasan. Perhitungannya besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah berbanding lurus dengan masa kerja jadi yang jadi tolak ukur dalam menentukan kedua komponen ini yaitu masa kerja semakin lama masa kerja pekerja maka semakin besar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerjanya. Pasal 156 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menguraikan perhitungannya pesangon adalah sebagai berikut:

	Masa kerja (tahun)	Uang pesangon
a	$< 1$	1 bulan upah
b	$1 \leq 2$	2 bulan upah
c	$2 \leq 3$	3 bulan upah
d	$3 \leq 4$	4 bulan upah
e	$4 \leq 5$	5 bulan upah
f	$5 \leq 6$	6 bulan upah
g	$6 \leq 7$	7 bulan upah
h	$7 \leq 8$	8 bulan upah
i	$\geq 8$	9 bulan upah

Pasal 156 (3) menguraikan secara rinci perhitungan uang penghargaan masa kerja yang juga mensyaratkan minimum besarnya uang penghargaan yang harus dibayarkan yaitu:

	Masa kerja (tahun)	Uang penghargaan masa kerja
a	Masa kerja $\geq 3$ dan $< 6$	1 bulan upah
b	Masa kerja $\geq 6$ dan $< 9$	2 bulan upah
c	Masa kerja $\geq 9$ dan $< 12$	3 bulan upah
d	Masa kerja $\geq 12$ dan $< 15$	4 bulan upah
e	Masa kerja $\geq 15$ dan $< 18$	5 bulan upah
f	Masa kerja $\geq 18$ dan $< 21$	6 bulan upah
g	Masa kerja $\geq 21$ dan $< 24$	7 bulan upah
h	Masa kerja $\geq 24$	8 bulan upah

Pasal 157 menguraikan uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, dijelaskan pada Pasal 157 (1 ) terdiri atas:

- a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang

diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila itu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Pasal 157 menjelaskan cara perhitungan untuk menentukan upah pokok yaitu:

1. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian

Penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.

2. 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.

3. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Agar mempermudah dalam memahami perhitungan uang pesangon dibawah ini akan disajikan dalam bentuk tabel yang didasarkan atas tabel yang dibuat oleh Abdul Khakim:<sup>131</sup>

<sup>131</sup> Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 204 & 205



No	Alasan PHK	Komposisi hak PHK	Dasar hukum
1	Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat	PH *)	Pasal 158 ayat (1)
2	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB, atau perundang-undangan	Psg + PMK + PH	Pasal 161 ayat (3)
3	Ditahan pihak berwajib dan tidak dapat melakukan pekerjaan atau dinyatakan salah oleh pengadilan	PMK + PH	Pasal 160 ayat (7)
4	Mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri	PH *)	Pasal 162 ayat (1)
5	Perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan, tetapi : a. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya b. Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaanya	Psg + PMK + PH 2(Psg) + PMK +PH	Pasal 163 ayat (1) Pasal 163 ayat (2)
6	Perusahaan tutup karena merugi dua tahun terus-menerus, atau keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> )	Psg + PMK + PH	Pasal 164 ayat (1)
7	Perusahaan tutup bukan karena merugi dua tahun terus menerus atau keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> ), melainkan karena efisiensi	2(Psg) + PMK + PH	Pasal 164 ayat (1)
8	Perusahaan pailit	Psg + PMK + PH	Pasal 165
9	Pekerja/buruh meninggal dunia	2(Psg) + PMK + PH	Pasal 166
10	Pekerja/buruh memasuki pensiun : a. Ada program pensiun, dan iuran/premi ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha b. Tidak ada program pensiun	**) 2(Psg) + PMK +PH	Pasal 167 ayat (1) Pasal 167 ayat (5)

11	Pekerja/buruh mangkir 5 hari berturut-turut	PH *)	Pasal 168 ayat (3)
12	Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha	2(Psg) + PMK +PH	Pasal 169 ayat (2)
13	Pekerja/buruh sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan melebihi 12 (dua belas bulan)	2(Psg)+2(PMK)+PH	Pasal 169 ayat (2)

Keterangan:

Psg : Uang pesangon

PMK : Uang penghargaan masa kerja

PH : Uang Penggantian hak

\*) Ditambah uang pisah bagi pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*blue collar worker*), yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB

\*\*\*) Berhak jaminan atau manfaat pensiun, tetapi tidak berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dengan catatan:

- a. Jika nilai jaminan atau manfaat pensiun ternyata lebih kecil dari 2 (Psg) + PMK+ PH, maka selisihnya harus dibayar pengusaha (pasal 167 ayat (2)).
- b. Jika iuran/premi pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka diperhitungkan dengan uang pesangon ialah iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha (pasal 167 ayat (3)).

kebijakan upah pesangon ini tidak berlaku PHK terhadap pekerja dalam PKWT dikarenakan habisnya jangka waktu perjanjian kerja, hal ini karena PHK terhadap pekerja PKWT merupakan PHK demi hukum yaitu PHK dengan sendirinya dengan berakhirnya jangka waktu PKWT tersebut, sehingga pengusaha tidak wajib membayar upah pesangon terhadap pekerja dalam PKWT jika jangka waktu perjanjian kerjanya habis, seperti yang diperintahkan di dalam Pasal 156 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Sebenarnya ada dua jenis PHK terhadap pekerja dalam PKWT pertama: karena jangka waktu perjanjian kerjanya habis dan tidak diperpanjang/PHK demi hukum, kedua pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja dalam PKWT sebelum jangka waktu perjanjian kerja habis. Kedua-duanya tersebut tidak mengakibatkan pengusaha wajib membayar upah pesangon, tetapi pada jenis kedua seperti yang diatur di dalam pasal 62 yang menegaskan bahwa: “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Sehingga jika pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja dalam PKWT sebelum jangka waktu perjanjian berakhir wajib membayar ganti rugi kepada pekerja dalam PKWT tersebut sebesar upah pekerja tersebut sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang tersisa.

Seharusnya terhadap semua golongan pekerja/buruh mendapat perlindungan hukum yang sama artinya juga mendapat hak yang sama untuk mendapat upah pesangon yang diatur di dalam kebijakan pesangon. Salah satu fungsi pesangon adalah mengurangi dampak negatif dari PHK, karena jangka waktu PKWT telah habis dan tidak diperpanjang sehingga pekerja tidak bisa memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, sehingga di dalam kondisi demikian hal-hal negatif bisa saja terjadi karena tekanan kebutuhan hidup sedangkan pekerja yang sehari-harinya hanya

mencukupi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan yang telah habis jangka waktunya tersebut. PHK juga mempunyai fungsi sosial, dengan upah PHK tersebut pekerja dapat bekal untuk mencari pekerjaan kembali atau sebagai modal untuk berwiraswasta.

Selain daripada dua fungsi di atas tujuan perlindungan pengupahan melalui kebijakan upah pesangon sebagai sarana adalah untuk melindungi hak pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan/atau menjamin bahwa pekerja tersebut akan memperoleh haknya tersebut, dan hak ini didasarkan atas kepentingan pekerja atas upah yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya sehingga dengan tidak diwajibkannya pengusaha membayar upah pesangon atas pekerja PKWT yang jangka waktu perjanjian kerjanya berakhir dan tidak diperpanjang maka kebijakan upah pesangon ini tidak mendukung tujuannya tersebut. Sehingga harus ada ketentuan perundang-undangan yang berisi perintah yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah pesangon terhadap pekerja dalam PKWT jika jangka waktu perjanjian kerjanya berakhir.

Rawls berkata bahwa:<sup>132</sup> “Susunan dasar masyarakat di manapun, selalu ditandai oleh ketimpangan. Ada yang lebih diuntungkan, dan ada yang kurang diuntungkan. Situasi ini butuh penangan yang adil dan keadilan itu terletak pada ada keberpihakan yang proporsional terhadap mereka yang paling tidak beruntung”. Mereka yang tidak beruntung inilah pekerja dalam PKWT dimana tidak adanya kepastian keberlanjutan hubungan kerja. Maka demi keadilan adalah dengan

---

<sup>132</sup> Bernard L Tanya, Yoan N. Simanjuntak, Markus Y.Hage, *op. cit.*, hlm. 111.

menambah upah pesangon setidaknya sebesar sama dengan satu tahun masa kerja pekerja/buruh, upah pesangon diberikan bukan hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dengan keluarganya tetapi juga digunakan untuk mencari pekerjaan lagi atau membuka usaha, dengan demikian sama saja mengurangi dampak negatif akibat PHK dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya selama masa pencarian pekerjaan.

### **Kesimpulan**

Jadi dapat disimpulkan wujud perlindungan hukum pengupahan pengupahan pada upah pesangon adalah berupa perintah terhadap pengusaha untuk membayar uang pesangon bila terjadi PHK. Wujud Perlindungan hukum pengupahan pekerja yang berupa pembatasan (pensyaratan) ini adalah penentuan komponen pesangon dan perhitungannya secara rinci.

Tidak adanya akibat hukum dan/atau sanksi bagi pengusaha yang melanggar kewajiban membayar pesangon bila melakukan PHK ini, sama juga dengan tidak ada jaminan dari hukum bahwa pekerja/buruh tersebut akan menerima haknya.

### **k. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan**

Wajib pajak adalah orang pribadi atau badan yang menurut ketentuan undang-undang ditentukan untuk melakukan kewajiban perpajakan, wajib pajak adalah subjek pajak yang memenuhi syarat-syarat objektif.<sup>133</sup> Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 36 tahun 2008 tentang Perubahan Keempat Undang-Undang Nomor 7 Tahun

---

<sup>133</sup> Racmat Soemitro, Dewi Kania Sugiharti, 2004, *Asas dan Dasar Perpajakan, edisi revisi*, Bandung, Refika Aditama, hlm. 59.

1983 tentang Pajak Penghasilan (selanjutnya disebut dengan UU PPh 2008) mengategorikan bahwa yang menjadi objek pajak adalah: “Penghasilan yaitu setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh wajib pajak, baik yang berasal dari Indonesia maupun dari luar Indonesia, yang dapat dipakai untuk konsumsi atau untuk menambah kekayaan wajib pajak yang bersangkutan, dengan nama dalam bentuk apapun, termasuk: penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh termasuk *gaji, upah, tunjangan, honorarium, komisi, bonus, gratifikasi, uang pensiun, atau imbalan dalam bentuk lainnya*, kecuali ditentukan lain dalam undang-undang ini”. Jadi yang menjadi objek pajak menurut UU PPh 2008 terkait dengan bahasan penelitian ini adalah upah, upah adalah termasuk juga tunjangan jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh (orang pribadi) yang menerima upah merupakan wajib pajak dengan demikian pekerja/buruh yang menerima upah wajib dikenai pajak penghasilan.

Upah merupakan *employment income* dalam arti sempit, yaitu *labor income* (penghasilan yang timbul akibat hubungan kerja antara majikan (pemberi kerja) dengan karyawan/pegawai/buruh atau dalam model *tax treaty* disebut dengan *income from dependend persona services*.<sup>134</sup> Di dalam UU PPh 2008 disebut dengan penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, dan pajak penghasilan atas penghasilan terhadap penghasilan yang disebut belakangan lazim disebut dengan PPh pasal 21/PPh 21 dan untuk selanjutnya digunakan istilah ini, karena PPh atas penghasilan jenis ini diatur khusus di dalam pasal 21 UU PPh 2008.

---

<sup>134</sup> Haula Rosdiana, Rasin Tarigan, 2005, *Perpajakan Teori dan aplikasi*, Jakarta, Raja Grafindo, hlm. 298.

Pajak penghasilan adalah termasuk jenis pajak subjektif, pajak subjektif adalah pajak yang memerhatikan keadaan wajib pajak, yaitu untuk menetapkan pajaknya harus ditemukan alasan-alasan objektif yang berhubungan erat dengan keadaan materialnya atau yang disebut dengan gaya pikulnya. Besarnya gaya pikul seseorang tidak hanya berdasarkan atas faktor pendapatan atau kekayaan, tetapi masih ada faktor-faktor lainnya, keadaan pribadi wajib pajak sangat mempengaruhi besar kecilnya jumlah pajak yang terutang.<sup>135</sup> Perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh juga meliputi bidang perpajakan. Tujuan perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja adalah melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan/atau menjamin pekerja/buruh tersebut menerima haknya memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan di dalam bidang perpajakan tujuan ini didukung oleh kebijakan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa pajak penghasilan merupakan pajak subyektif yang mempertimbangkan gaya pikul dan keadaan pribadi wajib pajak berdasarkan hal inilah perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh dilakukan. Wujud perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja/buruh dalam kebijakan ini ada dua bentuknya yaitu berupa pembebasan pajak dan penaggungan sebagian beban pajak penghasilan oleh pemerintah, untuk selanjutnya dibawah ini dideskripsikan dan dianalisa kedua wujud tersebut.

---

<sup>135</sup> *Ibid.* hlm. 70.

### a. Pembebasan Pajak

Telah dijelaskan di atas bahwa pajak penghasilan termasuk pajak subjektif (pajak yang memerhatikan keadaan wajib pajak di mana yang jadi pertimbangan menetapkan pajak adalah gaya pikulnya dan faktor pertama dan utama adalah pendapatan atau penghasilan. Jadi dapat disimpulkan pajak penghasilan atas pekerja/buruh ditetapkan berdasarkan keadaan pekerja/buruh/ gaya pikulnya atau berdasarkan jumlah upah yang diterimanya. Wujud perlindungan hukum pengupahan yang berupa pembebasan pajak dilakukan melalui penetapan besarnya PTKP (penghasilan tidak kena pajak). PTKP ini seharusnya tidak ditentukan secara sembarangan akan tetapi seharusnya dideduksi dari doktrin-doktrin para sarjana yang mengajarkan tentang dasar pemungutan pajak, hal ini tidak terlepas dari keadilan dalam hukum pajak mempunyai daya laku khusus, yaitu doktrin keadilan ini hanya dalam lapangan hukum pajak. Doktrin ini disebut dengan disebut teori daya pikul yang merupakan asas terpenting dan hingga kini masih dipertahankan oleh kebanyakan sarjana-sarjana terkemuka dalam lapangan hukum pajak.

Teori ini dinamakan dengan teori daya pikul dimana setiap orang wajib membayar pajak sesuai dengan daya pikul masing-masing, daya pikul menurut Prof De. Langen adalah: “Kekuatan seseorang untuk memikul suatu beban dari apa yang tersisa, setelah seluruh penghasilannya dikurangi dengan pengeluaran-pengeluaran yang mutlak untuk kehidupan primer sendiri dan keluarganya”<sup>136</sup> atau gaya pikul

---

<sup>136</sup> Racmat Soemitro, Dewi Kania Sugiharti, *op. cit.*, hlm. 28.



adalah:<sup>137</sup> “Besarnya kekuatan seseorang untuk dapat mencapai pemuasan kebutuhan setinggi-tingginya, setelah dikurangi dengan yang mutlak kebutuhannya yang primer dan lebih konkrit lagi dia menjelaskan bahwa daya pikul adalah kekuatan untuk membayar uang kepada negara, setelah dikurangi dengan minimum kehidupan”.

Sedangkan Cohen Stuart menggambarkan daya pikul adalah sama dengan kekuatan memikul beban yang melewati jembatan tersebut, jika jembatan itu dilewati melebihi daya pikul maka jembatan itu amblas, artinya bahwa kekuatan pikul jembatan itu adalah sama dengan seluruh kekuatan pikul jembatan dikurangi dengan bobot sendiri. Jadi apabila kekuatan pikul seluruhnya dari jembatan itu adalah 15 ton, sedangkan bobot jembatan adalah 5 ton, maka daya pikul jembatan itu hanya 15 ton-5 ton = 5 ton kendaraan yang lebih dari 10 ton tidak boleh melewati jembatan itu jembatan itu akan amblas. Antara kedua pemikiran ini ada kesamaan, yaitu bahwa penghasilan seseorang adalah identik dengan seluruh kekuatan pikul jembatan, sedangkan pengeluaran-pengeluaran primer adalah identik dengan bobot jembatan.<sup>138</sup>

Montesquieu (1689-1755) juga menyinggung cara pemungutan-pemungutan pajak. Keadilan tidak sekali-kali boleh dengan kesamaan. Menurut pendapatnya pemungutan pajak harus didasarkan atas ketentuan-ketentuan bahwa:<sup>139</sup>

1. Yang mutlak untuk dapat hidup (*necessaire physique*) harus dibebaskan dari pajak atas pendapatan.
2. Selebihnya dibagi dua, yaitu:

---

<sup>137</sup> Santosa Brotodihardjo, 2003, *Pengantar Hukum Pajak, edisi keempat*, Bandung, Refika Aditama, hlm. 34.

<sup>138</sup> Racmat Soemitro, Dewi Kania sugiharti, *op. cit.*, hlm. 28.

<sup>139</sup> *Ibid.* hlm. 182.

- a Yang bermanfaat (*utile*) harus dikenakan pajak.
- b Sisanya, yaitu yang berlebih-lebihan (*superflu*), harus dikenakan pajak lebih berat.

Adam Smith (1723-1790) dalam bukunya *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, melancarkan ajarannya sebagai asas pemungutan pajak yang dinamainya "the four maxims" salah satunya yang merupakan asas keadilan dalam pemungutan pajak yaitu:<sup>140</sup> "Pembagian tekanan pajak di antara subjek pajak masing-masing hendaknya dilakukan seimbang dengan kemampuannya, yaitu seimbang dengan penghasilan yang dinikmatinya masing-masing, dibawah perlindungan pemerintah (asas pembagian/asas kepentingan). Dalam asas 'equality' ini tidak diperbolehkan suatu negara mengadakan diskriminasi diantara sesama wajib pajak, dalam keadaan yang sama, para wajib pajak harus dikenakan pajak yang sama pula".

Jeremy Bentham juga sependapat dengan hal ini dia mengatakan bahwa: "Harus ada pembebasan pajak untuk minimum kehidupan, yaitu membebaskan bagian pendapatan yang termasuk golongan *necessaire phisyque*", dan dinamakanya "minimum kehidupan" (*bestaansminimum*) dari setiap pengenaan pajak, dan mengenakan selebihnya dengan sama besarnya.<sup>141</sup>

Dari doktrin para sarjana di atas dapat disimpulkan bahwa pembebasan pajak adalah untuk mencapai keadilan dimana penghasilan yang hanya mencukupi kebutuhan minimum hidup atau kebutuhan primer tidak dikenakan pajak atau

---

<sup>140</sup> Santosa Brotodihardjo, *op. cit.*, hlm. 27.

<sup>141</sup> *Ibid.* hlm. 189.

dibebaskan dari pemotongan pajak penghasilan dan ketentuan tentang besarnya PTKP di dalam perundang-undangan seharusnya dideduksi dari doktrin-doktrin ini. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan doktrin para sarjana diatas bahwa besarnya PTKP yang ditetapkan seharusnya lebih dari besarnya kebutuhan minimum hidup/kebutuhan primer, tetapi di dalam penetapan besarnya PTKP, tidak mendasarkan pada perhitungan kebutuhan minimum hidup/kebutuhan primer, tetapi merupakan hasil tawar-menawar antara pemerintah dan DPR, karena tidak ada dasar pertimbangan yang jelas di dalam menetapkan besarnya PTKP, dasar pertimbangan yang jelas contohnya seperti dalam penetapan upah minimum dasar pertimbangannya adalah KHL, pertumbuhan ekonomi, dan produktivitas.

Besarnya PTKP selalu berubah biasanya menyesuaikan kondisi ekonomi, di bawah ini disajikan perubahan PTKP dua tahun terakhir dan dasar hukumnya:

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 137/PMK.03/2005 tentang Penyesuaian Besarnya PTKP berlaku sejak 1 Januari 2006 besarnya PTKP adalah

	PTKP
Golongan 1	Rp13.200.000,- /tahun atau Rp 1.100.000,-/bulan
Golongan 2	Rp1.200.000, /tahun atau Rp100.000,- /bulan
Golongan 3	Rp13.200.000, /tahun atau Rp 1.100.00,-/bulan
Golongan 4	Rp 1.200.000, /tahun atau Rp100.000,- /bulan

Tetapi dengan adanya UU PPh 2008 besarnya PTKP pertahun dinaikkan menjadi seperti di bawah ini ditetapkan di dalam pasal 7 ayat (1) secara sederhana dijabarkan dalam tabel di bawah:

	PTKP
Golongan 1	Rp15.840.000,- /tahun atau Rp 1.320.000,-/bulan
Golongan 2	Rp1.320.000, /tahun atau Rp110.000,- /bulan
Golongan 3	Rp15.840.000, /tahun atau Rp 1.320.000,-/bulan
Golongan 4	Rp 1.320.000, /tahun atau Rp110.000,- /bulan

Golongan 1 adalah wajib pajak orang pribadi

Golongan 2 adalah tambahan Wajib pajak yang kawin

Golongan 3 adalah tambahan untuk seorang isteri yang penghasilannya digabung dengan penghasilan suami

Golongan 4 adalah Tambahan untuk setiap anggota keluarga sedarah dan keluarganya semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkat, yang menjadi tanggungan sepenuhnya, paling banyak 3 (tiga) orang untuk setiap keluarga

Pembebasan pajak merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan di dalam kebijakan upah untuk perhitungan pajak penghasilan pasal 21, dengan membebaskan pajak melalui penetapan besarnya PTKP, dasar argumentasinya adalah bahwa seperti yang sudah dijelaskan tentang teori daya pikul bahwa seseorang yang berpenghasilan yang besarnya hanya mencukupi kebutuhan hidup primer/minimum tidak dikenakan pajak penghasilan, dari sini kita konversikan ke kondisi pekerja/buruh bahwa seorang pekerja/buruh yang memperoleh upah yang hanya dapat mencukupi kebutuhan minimum hidup/primer tidak dikenakan pajak penghasilan.

Kembali ke belakang (lihat kajian pustaka perlindungan hukum) seperti yang diungkapkan oleh Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum terkait dengan kekuasaan jika pekerja/buruh dilindungi dari kekuasaan majikan/pengusaha maka melalui kebijakan ini pekerja dilindungi dari kekuasaan pemerintah dalam memungut pajak penghasilan kepada pekerja/buruh. Pembebasan pajak melalui besaran PTKP merupakan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas upah yang diterimanya yang hanya dapat mencukupi kebutuhan minimum hidup/primer. Tetapi tujuan dari

kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja adalah melindungi hak/menjamin bahwa pekerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan demikian maka seharusnya penetapan besarnya PTKP ini tidak lagi berpatokan pada kebutuhan minimum/primer dan tawar menawar antara DPR dan Presiden tetapi seharusnya mendasarkan pada nilai KHL, di mana dari hasil analisis, kebijakan upah minimum sebagai sarana untuk melindungi hak pekerja/buruh atas upah/penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak seharusnya hanya mendasarkan penetapan upah minimum hanya berdasar nilai KHL, dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa sarana mendukung tujuannya.

Begitu juga dengan penetapan PTKP seragam secara nasional menyebabkan sarana kebijakan ini tidak mendukung tujuannya karena seperti halnya upah minimum ditetapkan dan berlaku dalam skala daerah yaitu kabupaten/kota dan provinsi begitupun dengan PTKP seharusnya ditetapkan seperti pada penetapan upah minimum yang sesuai dengan nilai KHL, jika tidak maka terdapat kemungkinan bahwa besarnya KHL lebih besar dari besarnya PTKP, maka kebijakan upah untuk perhitungan pajak penghasilan sebagai sarana tidak mendukung tujuannya yaitu melindungi hak pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, atau dengan kata lain upah minimum yang sesuai KHL masih dikenakan pajak penghasilan. Sebagai saran adalah pertama: penetapan besarnya PTKP harus ditetapkan sesuai dengan upah minimum yang besarnya sesuai dengan KHL yang merupakan representasi dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Kedua: karena PTKP ditetapkan berdasarkan upah minimum maka konsekuensinya besarnya PTKP harus sesuai dengan besarnya upah

minimum menurut daerah berlakunya dan disesuaikan setiap tahun karena upah minimum satu tahun sekali ditinjau.

Perhitungan pajak penghasilan atas upah dibagi menjadi tiga bagian yaitu terdiri dari pegawai tetap, pegawai tidak tetap, keduanya ini mempunyai cara yang berbeda-beda di dalam perhitungannya. Selanjutnya akan dijelaskan kedua cara penghitungan untuk pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang berbeda tersebut.

Perhitungan PPh 21 pegawai tetap dan pegawai tidak tetap

#### 1. Pegawai tetap

Pasal 21 ayat (3) UU PPh 2008 menerangkan penghitungan pajak penghasilan untuk pegawai tetap adalah: “Penghasilan pegawai tetap atau pensiunan yang dipotong pajak untuk setiap bulan adalah jumlah penghasilan bruto setelah dikurangi dengan biaya jabatan, iuran pensiun, dan Penghasilan Tidak Kena Pajak atau biaya pensiun yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan.”.

Pasal 1 angka 10 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252 /PMK.03/2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemotongan Pajak atas Pajak Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang Pribadi (untuk selanjutnya disebut dengan PERMENKEU 252/2008) mendefinisikan pegawai tetap adalah: “Pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur dan terus-menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*fulltime*) dalam pekerjaan tersebut”.

Jadi perhitungannya dapat disederhanakan yaitu: penghasilan kena pajak didapat dari penghasilan bruto dikurangi dengan biaya jabatan dan penghasilan tidak kena pajak atau penghasilan netto dikurangi dengan PTKP (penghasilan tidak kena pajak).

Ketentuan mengenai biaya jabatan tidak ada di dalam UU PPh 2008 tetapi diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 250/PMK.03/2008 tentang besarnya biaya jabatan atau biaya pensiun yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto pegawai tetap atau pensiunan. Pada pasal 1 ayat (1) menerangkan bahwa: “Besarnya biaya jabatan yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto untuk penghitungan pemotongan pajak penghasilan bagi pegawai tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang pajak penghasilan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008, ditetapkan sebesar 5% (lima persen) dari penghasilan bruto, setinggi-tingginya Rp. 6.000.000,00 (enam juta rupiah) setahun atau Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) sebulan”.

Agar lebih sederhana sederhana, penghitungan PPh pasal 21 untuk pegawai tetap adalah sebagai berikut di bawah ini

Penghasilan bruto	
<u>Deductable expenses</u> –	
Penghasilan neto	A
Tahap 2: Penghasilan neto disetahunkan	
Untuk gaji bulanan = A X 12	
Untuk gaji mingguan = A X 4 X 12	B
Untuk gaji harian = A X 26 X 12	
Tahap 3: Hitung penghasilan kena pajak	
B	
<u>(PTKP)</u> –	
= (penghasilan kena pajak)	C
Tahap 4: Hitung PPh terutang (tarif pasal 17)	
(pajak terutang) = tarif pajak X penghasilan kena pajak	
D = ? % X C	
Tahap 5: pajak terutang/ E = D/12 untuk sebulan	
= E/4 untuk seminggu	E
= E/26 untuk sehari	

## 2. Pegawai tidak tetap

Pasal 21 ayat (4) UU PPh 2008 menerangkan penghitungannya untuk pegawai tidak tetap adalah: “Penghasilan pegawai harian, mingguan, serta pegawai tidak tetap lainnya yang dipotong pajak adalah jumlah penghasilan bruto setelah dikurangi bagian penghasilan yang tidak dikenakan pemotongan yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan”.

Pasal 1 angka 11 PERMENKEU 252/2008 mendefinisikan pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah: “Pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari kerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja”.

Jadi perhitungan pajak penghasilan untuk pegawai tidak tetap dapat disederhanakan: penghasilan kena pajak didapat dengan penghasilan bruto dikurangi



dengan penghasilan kena pajak. Bagian penghasilan yang tidak dikenakan pemotongan diatur di dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 254/PMK.03/2008 tentang Penetapan Bagian Penghasilan Sehubungan dengan Pekerjaan dari Pegawai Harian dan Mingguan serta Pegawai Tidak Tetap Lainnya yang Tidak Dikenakan Pemotongan Pajak Penghasilan (untuk selanjutnya disebut dengan PerMenKeu 254/PMK.03/2008 ).

Pada Pasal 1 menerangkan bahwa: “Batas penghasilan broto yang diterima atau diperoleh pegawai harian dan mingguan, serta pegawai tidak tetap lainnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (4) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang pajak penghasilan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008, sampai dengan jumlah Rp.150.000, 00 (seratus lima puluh ribu rupiah) sehari tidak dikenakan pemotongan pajak penghasilan” dan pada pasal 2 “ketentuan sebagaimana dalam pasal 1 tidak berlaku dalam hal penghasilan bruto dimaksud jumlahnya melebihi Rp 1.320.000, 00 (satu juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah) sebulan atau dalam hal penghasilan dimaksud secara bulanan”.

Dapat kita lihat ada perbedaan perlakuan (perhitungan) diantara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, pertama dasar penghitungan penghasilan kena pajak bagi pekerja tetap adalah dari penghasilan neto sedangkan dasar dari pekerja tidak tetap adalah penghasilan bruto. Penghasilan neto pekerja tetap didapatkan dari penghasilan bruto dikurangi biaya jabatan.

Wujud perlindungan hukum yang berupa perbedaan perlakuan subjek pajak selanjutnya ada di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2003 tentang

Penghasilan yang Ditanggung Pemerintah atas Penghasilan Pekerja dari Pekerjaan, yang lazim disebut “Kebijakan pajak penghasilan pasal 21 ditanggung pemerintah”.

#### **b. Pajak Penghasilan pasal 21 Ditanggung Pemerintah**

Wujud perlindungan hukum pengupahan kedua adalah Penanggung sebagian pajak penghasilan oleh pemerintah, dituangkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan PP 47/2003). Pertimbangan atas keluarnya adalah untuk memberikan keringanan beban PPh bagi pekerja kalangan menengah bawah dan merupakan tindak lanjut kesepakatan yang telah dicapai antara direktorat jenderal pajak dan sejumlah buruh yang tergabung dalam serikat pekerja serta asosiasi pengusaha dalam pertemuan mereka pada 16 mei 2003.<sup>142</sup> Pasal 1 menyatakan bahwa: “Dalam PP 47/2003 ini yang dimaksud dengan Pekerja yang mendapat perlakuan pajak penghasilan yang ditanggung pemerintah adalah wajib pajak orang pribadi dalam negeri yang bekerja sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap pada satu pemberi kerja di Indonesia, yang menerima gaji, upah, serta imbalan lainnya dan pekerjaan yang diberikan dalam bentuk uang sampai dengan Rp 2.000.000,00 (dua juta rupiah) sebulan”. Selanjutnya pada pasal 2 menerangkan bahwa: “Pajak Penghasilan yang terutang atas gaji, upah serta imbalan lainnya dari pekerjaan yang diterima oleh pekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 sampai dengan Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) sebulan, ditanggung oleh pemerintah”. Berbeda dengan PTKP yang seharusnya menurut teori daya pikul mendasarkan pada penghasilan/upah yang hanya mencukupi kebutuhan minimum kehidupan/kebutuhan primer PP 47/2003 ini mendasarkan pada penghasilan

<sup>142</sup> Haula Rosdiana, Rasin Tarigan, 2005, *op. cit.*, hlm. 299.

kelompok pekerja lapisan bawah hal ini secara eksplisit ditegaskan di dalam konsideranya yaitu: “Dalam rangka upaya perbaikan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat lapisan bawah khususnya kelompok pekerja, diperlukan suatu kebijakan untuk meringankan beban pajak penghasilan kelompok pekerja dimaksud atas penghasilan yang diterima dari pekerjaan”, berbeda dengan PTKP yang membebaskan kewajiban pajak, pada PP ini hanya meringankan dengan cara sebagian beban pajak terutang ditanggung pemerintah. Hal ini merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan terhadap pekerja, hal ini juga merupakan deduksi dari gagasan keadilan yaitu memperlakukan secara berbeda pekerja lapisan bawah dan pekerja yang digolongkan lapisan atas, pembedaan ini didasarkan dari jumlah penghasilan/upah yang diterima pekerja, ditentukan oleh pemerintah yaitu yang termasuk golongan pekerja lapisan bawah adalah pekerja yang menerima penghasilan sebesar tidak lebih dari Rp 2.000.000,-. Agar lebih memahami perhitungannya akan disajikan contoh perhitungannya, sengaja digunakan ketentuan PTKP berdasar atas Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2000 sebelum diperbaharui dua kali dan yang terakhir oleh terakhir oleh UU PPh 2008 yaitu untuk wajib pajak diri pribadi sebesar Rp 2.880.000,- setahun untuk menunjukkan pengurangan beban pajak dari perhitungan ini.

Contoh : Sandy seorang lajang adalah pekerja tidak tetap di Chevron. Ia memperoleh gaji beserta tunjangan berupa uang sebulan sebesar Rp 1.400.000,-

a. Penghitungan PPh pasal 21 terutang;	
Penghasilan Netto sebulan	Rp. 1.400.000,-
Penghasilan netto setahun 12 X Rp 1.400.000,-	= Rp 16.800.000,-
PTKP setahun	

- untuk WP sendiri	Rp 2.880.000,-	
		<u>(Rp 2.880.000,-) -</u>
Penghasilan kena pajak setahun		Rp 13.920.000,-
PPh pasal 21 terutang setahun :		
5 % X 13.920.000,- =Rp 696.000,-		
PPh pasal 21 terutang sebulan = Rp 696.000,-/ 12 bulan =		Rp 58.000,-
b. Penghitungan PPh yang ditanggung pemerintah :		
Penghasilan yang ditanggung pemerintah		Rp 1.000.000,-
Pengurangan :		
Penghasilan neto sebulan :		Rp 1.000.000,-
PTKP sebulan : Rp 2.880.000,-/12		
= untuk WP sendiri Rp 240.000,-		
		<u>Rp. 240.000,- -</u>
Penghasilan kena pajak sebulan :		Rp 760.000,-
5 % X Rp 760.000,- = Rp 38.000,-		
c. PPh pasal 21 yang harus dipotong oleh pemberi kerja		
= Rp 58.000,- - Rp 38.000 =		<u>Rp 20.000,-</u>

Dengan melihat perhitungan di atas dapat kita lihat dengan adanya PP 47/2003 ini maka potongan pajak yang seharusnya Rp 58.000,- dan sebesar Rp 38.000 ditanggung pemerintah sehingga pajak yang dipotong berkurang menjadi Rp 20.000,-, ini merupakan wujud perlindungan hukum pengupahan pekerja/buruh, mengapa digunakan besarnya PTKP Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2000 untuk wajib pajak sendiri yaitu sebesar Rp 2.880.000,- , karena PP ini dapat efektif dengan menggunakan undang-undang tersebut, sebab ketentuan PTKP yang baru sebesar Rp 13.200.000,- setahun atau Rp 1.100.000,- perbulan walaupun tidak menggunakan PP ini, upah sebesar Rp 1.000.000,- tidak lagi ditanggung tetapi dibebaskan dari kewajiban pajak, oleh karena itu maka ketentuan PP ini hendaknya dicabut dan diganti disesuaikan dengan PTKP yang baru dengan menaikkan kelompok penghasilan yang pajaknya ditanggung pemerintah dan besarnya penghasilan yang ditanggung itu. Tetapi walupun sudah dua kali besarnya PTKP diadakan penyesuaian melalui PerMenKeu No 564/KMK.03/2004 dan PerMenKeu No 137/PMK.03/2005

dan terakhir melalui UU PPh 2008 tetap tidak ada penyesuaian terhadap PP No 47/2003 ini.

### **Kesimpulan**

Wujud perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh dalam kebijakan upah untuk perhitungan pajak penghasilan adalah pertama pembebasan pajak melalui penetapan besarnya PTKP, kedua adalah penanggungan sebagian pajak penghasilan oleh pemerintah.



## BAB V

### PENUTUP

#### 1. Kesimpulan

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya yang terangkum dalam kebijakan-kebijakan pengupahan, ada perwujudan perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh. Wujud Perlindungan hukumnya adalah berupa perintah/pembebanan kewajiban, pelarangan dan pembatasan yang sifatnya melekat pada perintah dan pelarangan serta pembebasan pajak dan penanggungan sebagian beban pajak penghasilan yang khusus ada di dalam kebijakan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Wujud perlindungan hukum berupa perintah/pembebanan kewajiban ada di dalam hampir setiap kebijakan kecuali, pada kebijakan upah minimum, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah yang proporsional dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Wujud perlindungan hukum berupa larangan hanya terdapat pada kebijakan upah minimum, bentuk dan cara pembayaran upah, denda, potongan upah dan hal-hal yang diperhitungkan dengan upah. Di dalam kebijakan struktur dan skala upah tidak ada wujud perlindungan hukumnya, karena sulit di dalam penerapannya apalagi dengan perintah (paksaan) dan disertai dengan sanksi pidana.

Tidak adanya akibat hukum dan/sanksi atas pelanggaran larangan memberikan upah dalam bentuk minuman keras, obat-obatan, dan bahan obat-obatan dalam kebijakan bentuk dan cara pembayaran upah dan juga atas pelanggaran kewajiban membayar upah pesangon oleh pengusaha bila melakukan PHK dalam kebijakan upah pesangon menyebabkan tidak adanya jaminan perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja/buruh.

## 2. Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan di atas maka sebagai saran adalah:

1. Memaksimalkan fungsi kebijakan penyusunan struktur dan skala upah dengan memadukannya dengan kebijakan perpajakan, melalui *tax incentiv*.
2. Di dalam kebijakan upah pesangon, disertakan juga ancaman sanksi pidana bagi pelanggaran perintah membayar upah pesangon jika melakukan PHK, sehingga ada jaminan perlindungan hukumnya.
3. Di dalam kebijakan bentuk dan cara pembayaran upah, disertakan juga ancaman sanksi pidana atas pelanggaran larangan memberikan upah dalam bentuk minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, sehingga ada jaminan perlindungan hukumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

**Buku**

Abdul Rachmad Budiono, 2008, *Hukum Pekerja Anak*, Malang, Penerbit Universitas Negeri Malang.

Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya, Bandung.

\_\_\_\_\_, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Achmad S. Ruky, 2002, *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

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

B. Arief Siddharta, 2008, *Pengantar Logika, Sebuah Langkah Pertama Pengenalan Medan Telaah*, Refika Aditama, Bandung.

Bramantyo Djohanputro, 2006, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Makro*, Penerbit PPM, Jakarta.

Budiono Kusumohamidjojo, 2004, *Filsafat Hukum, Problematik Ketertiban yang Adil*, Grasindo, Jakarta.

Budi Winarno, 2007, *Kebijakan Publik, Teori & Proses*, Media Pressindo, Yogyakarta

C. S. T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai pustaka, Jakarta.

Damsar MA, 2006, *Sosiologi Uang*, Andalas University Press, Padang.

Edytus Adisu, 2008, *Hak Karyawan atas Gaji & Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta, Forum Sahabat.

Erma Wahyuni, T Saiful Bahri, Hessel Sanusi S. Tangkilan, *Kebijakan & Manajemen Hukum Merek*, YPAPI (Yayasan Pembaharuan Indonesia), Yogyakarta.



Hans Kelsen, 1971, *Teori tentang Hukum dan Negara, Diterjemahkan dari General Theory of Law and State*, Terjemahan Oleh Raisul Muttaqien, 2006, Nusamedia & Nuansa, Bandung.

Hans Kelsen, 1957, *What is Justice, Politic, and Law in the Mirror of Science, Dasar-dasar Hukum Normatif, Prinsip-prinsip Teoritis untuk Mewujudkan Keadilan dalam Hukum*, Terjemahan Oleh Nurulita Yusron, 2008, Nusa Media, Bandung.

Haula Rosdiana, Rasin Tarigan, 2005, *Perpajakan, Teori dan Aplikasi*, Raja Grafindo, Jakarta.

H. Hilman Hadikusuma, 1992, *Bahasa Hukum Indonesia*, Alumni, Bandung.

H.P.Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia.

H. Riduan Syaharani, *Seluk –beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Penerbit PT. Alumni, Bandung.

H. Zainal Asikin, H Agusfian, 2008, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Indra Darmawan, 1999, *Pengantar Uang dan Perbankan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Ishaq, 2008, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Jeremy Bentham, 1979, *The Theory of Legislation, Teori Perundang-undangan, Prinsip-prinsip Legislasi Hukum Perdata dan Pidana*, Terjemahan Oleh Nurhadi, Nusamedia dan Nuansa, Bandung.

Jimly Assiddiqie, 2006, *Perihal Undang-Undang*, Konstitusi Press, Jakarta.

ILO, 2009, *Global Wage Report 2008/09, Minimum Wages and Collective Bargaining :Towards Policy Coherence*, International Labour Office, Geneva, Switzerland.

J. J. H. Bruggink, 1993, *Rechts Reflecties, Grondbegripen Uit de rechtstheorie, Refleksi Tentang Hukum*, Terjemahan Oleh Arief Sidharta, 1999, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Karl E. Case, Ray C.Fair, 2003, *Principles of Economics, seventh Edition, Prinsip-prinsip Ekonomi Mikro, edisi ketujuh*, Terjemahan Oleh Barlian Muhamad, 2005, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung.
- Kotan Y. Stefanus, 1995, *Mengenal Peradilan Kepegawaian di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mark Constanzo, Tanpa Tahun, *Psychology Applied to Law, Aplikasi Psikologi dalam Sistem Hukum*, Terjemahan Oleh Helly Prajitno, Sri Mulyani Soetjipto, 2006, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Mhd. Shidiq Tgk. Armia, 2003, *Perkembangan Pemikiran dalam Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- M. Sholehuddin, 2004, *Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana, Ide Dasar Double Track System & Implementasinya*, Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Muaana Nanga, 2005, *Makro Ekonomi, Teori Masalah & Kebijakan Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muladi Barda, Nawawi Arief, 2005, *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, Alumni, Bandung.
- Munir, 2005, *Munir dan Gerakan Perlawanan Buruh, Catatan Pikiran dan Pengalaman Pelatihan Pemberdayaan Buruh*, In Trans Press, Malang.
- N. Gregory Mankiw, 2003, *Macroeconomics 5<sup>th</sup> edition, Teori Makro Ekonomi, Terjemahan Oleh Wisnu C. Kristiaji*, 2003, Erlangga, Jakarta.
- Paul. A Samuelson & William D Nordhaus, 1992, *Macroeconomics, fourteenth edition, Makro Ekonomi, Edisi 14*, Terjemahan Oleh A. Jaka Wasana, 1995, Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1985, *Economy 12<sup>th</sup> Edition*, Ekonomi edisi kedua belas, Terjemahan Oleh A Jaka Wasana, 1997, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Payaman S. Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Philip S. Foner, 1986, *May Day, a Short History of The International Workers' Holiday 1886-1986*, International Publishers, New York, USA.

- Rachmat Safaat, Chamsiah, Suwarto, Nursyahbani, Katja Sungkana, ***Buruh perempuan: Perlindungan Hukum dan HAM***, Malang, IKIP Malang.
- Rachmad Syafa'at, 2008, ***Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh dalam Melakukan Advokasi***, In-Trans Publishing, Malang.
- Racmat Soemitro, Dewi Kania sugiharti, 2004, ***Asas dan Dasar Perpajakan, Edisi Revisi***, Refika Aditama, Bandung.
- R. Soeroso, 2001, ***Pengantar Ilmu Hukum***, Sinar Grafika, Jakarta.
- Santosa Brotodihardjo, 2003, ***Pengantar Hukum Pajak, Edisi Keempat***, Refika Aditama, Bandung.
- Sadono Sukirno, 2007, ***Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan***, Prenada Media Group, Jakarta.
- Shiddig tdk. Armia, 2003, ***Perkembangan Pemikiran dalam Ilmu Hukum***, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soerdjono Dirjosisworo, 2002, ***Misteri Dibalik Kontrak***, Mandar Maju, Bandung.
- Solichin Abdul Wahab, 2008, ***Pengantar Analisis Kebijakan Publik***, UMM Press, Malang.
- Sri Haryani, 2002, ***Hubungan Industrial di Indonesia***, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sri Subiandini Gultom, 2005, ***Aspek Hukum Hubungan Industrial***, PT Hecca Mitra Utama, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 1999, ***Mengenal Hukum***, Liberty, Yogyakarta.
- Suherman, Rosyidi, 2004, ***Pengantar Teori Ekonomi, Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro & Makro***, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Surya Tjandra, , Yasmine MS Soraya, Jamaludin, 2007, ***Advokasi Pengupahan di Daerah, Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah***, TURC, Jakarta.
- Tito Boeri and Jan Van Ours, 2008, ***The Economics of Imperfect Labor Markets***, USA, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- William A, Mc Achern, 2000, ***Economics: A Contemporary Introduction, Ekonomi Makro, Pendekatan Kontemporer***, Terjemahan oleh Sigit Triandaru, 2007, Salemba Empat, Jakarta.

Y. Sri Pudyatmoko, 2002, *Pengantar Hukum Pajak*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Y.W. Sunindhia, Ninik Widayanti, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bina Aksara, Jakarta.

Zainal Asikin, Hagusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asvhadie, 1994, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### Jurnal

Asri Wijayanti, 2005, Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat, *Legality, Jurnal Ilmiah Hukum*, Volume 13, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.

### Koran

Koran Tempo, Senin 27 Oktober 2008 edisi no 2640 tahun VIII, *Pemerintah Dinilai Manjakan Pengusaha*.

### Kamus

A S Hornby, 1995, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford University Press, New York, USA.

A S Hornby, 2000, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English, Sixth Edition*, Oxford University Press, USA.

Brian A Garner, 1999, *Black's Law Dictionary, Seventh Edition*, West Publishing co, USA.

Elizabeth A. Martin, 2003, *Oxford Dictionary of Law, Fifth Edition*, Oxford University Press, New York, USA.

Js Badudu, Sutan Muhamad, 2001, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2002, Balai Pustaka, Jakarta.

The New Webster Dictionary of The English Language Vol 2, 1971, Grolier, New York, USA.

### Internet

Ahmad Munjin, 2008, *Ekonomi RI Tumbuh 6,1%*, <http://Inilah.com/html>, (19 November 2008, 11: 10 WIB).

Kompas, 2008, *Aturan soal Upah untuk Kepentingan Siapa?*, <http://Kompas.com/html> (19 November 2008, 11: 20 WIB)

Kompas, 2008, *Mengendalikan Inflasi, Ciptakan Inflasi*, <http://kompas.com/html>, (2 Desember 2008 11:37 WIB).

Reni Herawati, *Kenaikan UMP 2009 di Bawah 6%*, 2008, <http://inilah.com.html>, (19 November 2008, 11: 30 WIB).

\_\_\_\_\_, *2009 Pertumbuhan Ekonomi 6%*, 2008, <http://www.Inilah.com.html>, (19 November 2008, 11: 20 WIB).

*Upah minimum 2009*, <http://www.depnakertrans.org>, (13 April, 2008, 12: 30 WIB)

