

BAB IV UPAH

A. Pengertian Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 poin 30, upah merupakan imbalan berupa uang yang diberikan kepada pekerja dari pemberi kerja yang telah ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja, sesuai dengan peraturan yang ada, serta adanya tunjangan bagi tenaga kerja dan juga keluarganya karena telah melakukan pekerjaan yang telah atau akan dilaksanakan.³⁵

Perbedaan antara upah dan gaji yaitu, gaji adalah sebuah bentuk dari balas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang mana diberikan oleh pihak perusahaan yang biasanya dilakukan setiap bulannya. Sedangkan upah adalah sebuah balasan jasa yang diberikan kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan dengan didasarkan pada sejumlah pekerjaan yang telah mereka selesaikan berdasarkan jam kerja, hari kerja, dan jumlah unit produksi. Untuk pembayaran upah periode pembayarannya tidak teratur karena berdasarkan selesainya pekerjaan. Gaji lebih mengacu pada tenaga kerja bagian manajerial, administrasi, atau jasa kantoran sejenis, sedangkan upah mengacu pada tenaga kerja buruh seperti tenaga kerja harian, borongan, dan lain-lain.³⁶

Untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan, pekerja menggunakan upah sebagai salah satu sarannya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 pada angka 31 yang berbunyi kesejahteraan tenaga kerja/pekerja merupakan sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi dan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dan hal tersebut secara langsung ataupun tidak langsung bisa digunakan untuk meningkatkan kapasitas kinerja sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

³⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2013), hlm. 107.

³⁶ Santi Puspita dan Heryati, "Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan Pada CV. Surya Kencana Metro Lampung", Vol. 16 No. 2, Juli 2019, hlm. 128.

Semua tenaga kerja memiliki hak mendapatkan pendapatan, yang mana pendapatan tersebut untuk memenuhi penghidupan mereka yang layak sebagai manusia. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 88 yang terdapat pada ayat 1 dan ayat 2. Pada ayat 1, dalam mencukupi semua kebutuhan agar tercipta penghidupan yang layak bagi tenaga kerja/pekerja, dan juga untuk melindungi pekerja maka pemerintah membuat sebuah kebijakan yaitu adanya penetapan pengupahan bagi pekerja. Upah yang didapatkan oleh pekerja/buruh sangat penting bagi mereka karena untuk memenuhi kelangsungan kehidupan mereka sehari-hari untuk mewujudkan apa yang mereka inginkan dan juga untuk meningkatkan taraf hidup yang layak. Keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia tentu berbeda-beda dan hal itulah yang mempengaruhi perolehan upah yang mereka dapatkan berbeda-beda.

Dalam dunia kerja yang menjadi dasar dalam pemberian upah adalah waktu saat bekerja, dan setiap pengusaha diwajibkan melaksanakan ketentuan waktu kerja. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 77 ayat 1. Sedangkan ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal tersebut tetapi pada ayat ke 2 yang berisi:

1. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan kerja tersebut tidak dapat berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu terdapat dalam ayat 3 yang telah diatur dengan Keputusan Menteri.³⁷

Ada beberapa jenis dari upah, jenis upah dikelompokkan dalam:

- a. Komponen
 - 1) Upah yang tanpa tunjangan.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 108.

- 2) Upah pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap yaitu pembayarannya secara tertib dan tidak dihubungkan dengan apapun, seperti kehadiran dan pencapaian prestasi dari tenaga kerja.
 - 3) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tidak tetap yaitu pembayaran yang dilakukan secara satuan waktu yang pemberiannya tidak tetap. Untuk pemberian tunjangan dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada tenaga kerja. Dan untuk pemberian tunjangan tidak tetap, tidak bersamaan dengan upah pokok.
- b. Status Perjanjian Kerja
- 1) Upah Tetap
Yaitu pemberian upah kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau bisa disebut dengan gaji.
 - 2) Upah tidak tetap
Yaitu pemberian upah kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara tidak tetap. Dikatakan tidak tetap karena dipengaruhi banyak hal, seperti adanya kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja sehingga menyebabkan upah yang didapatkan akan semakin banyak.
 - 3) Upah harian
Yaitu pemberian upah kepada tenaga kerja oleh pekerja yang mana menggunakan perhitungan secara harian berdasarkan kehadiran dari pekerja. Dan upah harian biasanya dipakai oleh pekerja harian lepas.
 - 4) Upah borongan
Yaitu upah yang diberikan kepada tenaga kerja oleh pengusaha secara borongan yang didasarkan pada volume pekerjaan satuan hasil kerja.
- c. Cara Pembayaran
- Dalam pembayaran upah kepada tenaga kerja terdapat 2 jenis metode/tata cara. Dan tata cara pembayaran upah harus tercantum di dalam perjanjian kerja yang telah dibuat dan

disahkan sebelumnya serta dalam perjanjian kerja rincian mengenai upah harus jelas dan lengkap. Tata cara tersebut yaitu:

- 1) Menurut waktu pembayaran, terbagi menjadi 2 yaitu:
 - a) Upah bulanan yaitu upah yang diberikan kepada pekerja dibayarkan secara 1 bulan sekali.
 - b) Upah mingguan yaitu upah yang diberikan kepada pekerja setiap minggunya, yaitu dapat 1 minggu sekali, 2 minggu sekali, sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat.
 - 2) Menurut tempat pembayaran, terbagi menjadi 3 yaitu:
 - a) Secara langsung yaitu upah yang diberikan kepada pekerja secara langsung di kantor perusahaan.
 - b) Secara langsung ditempat-tempat yang telah disepakati.
 - c) Melalui bank, yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan pada pasal 22 ayat 1.
- d. Jangkauan wilayah berlaku yaitu terbagi menjadi 2 yaitu upah minimum provinsi (UMP), dan upah minimum kabupaten/kota (UMK).
- e. Sektor usaha yaitu terbagi menjadi 2 yaitu upah minimum sektoral provinsi (UMSP) contohnya yaitu UMSP perikanan dan kehutan, UMSP perkebunan, UMSP pertambangan, dan lain-lain. Yang kedua yaitu upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) contohnya yaitu UMSK industri perikanan, UMSK minyak dan gas bumi, dan lain-lain.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah

Untuk menentukan upah minimum ada hal-hal yang secara komprehensif yang patut ditinjau berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ada. Ketentuan tersebut yaitu sebagai berikut:³⁸

1. Pada pasal 88 ayat 4 yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan

³⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 64-66.

- memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dan juga pada Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015 pasal 43 ayat 1 bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun.
2. Pada pasal 89 ayat 2 yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi bahwa upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 3. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada pasal 43 ayat 2 yang berbunyi bahwa kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan selama 1 bulan.
 4. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada pasal 43 ayat 3 dan 4 yang berbunyi bahwa kebutuhan hidup layak terdiri atas beberapa komponen yang mencakup beberapa jenis kebutuhan hidup. Kemudian pada pasal 5 yaitu Komponen dan jenis hidup ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun.
 5. Kemudian masih pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada pasal 43 ayat 6 Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional. Lalu pada pasal 7 yaitu kajian yang dilaksanakan menggunakan data dan informasi yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
 6. Pada Permenakertrans Nomor 7 tahun 2013 pada pasal 3 ayat 3 yang berbunyi pencapaian kebutuhan hidup layak merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai kebutuhan hidup layak pada periode yang sama. Dan pada ayat 4 yaitu gubernur menetapkan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dalam bentuk peta jalan pencapaian kebutuhan hidup layak bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.
 7. Pada Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 pasal 4, peta jalan pencapaian kebutuhan hidup layak disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Menentukan tahun pencapaian upah minimum sama dengan kebutuhan hidup layak (KHL).

- b. Memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun minimum setiap tahun.
 - c. Menetapkan persentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran upah minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.
8. Pada Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 pasal 5 yang berbunyi bahwa dalam hal kondisi perekonomian tahun tertentu mengakibatkan pencapaian KHL tidak dapat terpenuhi, gubernur dapat melakukan penyesuaian tahapan pencapaian KHL.
9. Pada Permenaker Nomor 21 Tahun 2016 pasal 1 ayat 1 dan ayat 2. Pada ayat 1 berbunyi bahwa dalam penetapan upah minimum setiap tahun, terdapat penyesuaian nilai KHL. Dan pada ayat 2 yaitu penyesuaian nilai KHL secara langsung terkoreksi melalui perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan tingkat inflasi nasional tahun berjalan.

Dalam suatu perusahaan, besar kecilnya upah yang didapatkan oleh para pekerja/buruh ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu:³⁹

- a. Penawaran dan Permintaan
Jika kemampuan tenaga kerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi, maka sebuah penawaran dari tenaga kerja akan semakin tinggi, sedangkan permintaan untuk perekrutan akan semakin sedikit dan upah yang akan ditawarkan akan semakin tinggi. Akan tetapi jika keahlian/kemampuan yang dimiliki tenaga kerja rendah maka permintaan perekrutan akan semakin banyak akan tetapi upah yang didapatkan akan cenderung rendah.
- b. Organisasi Serikat Kerja
Tinggi rendahnya suatu upah dipengaruhi oleh lemah dan kuatnya serikat pekerja pada saat melakukan negosiasi (tawar menawar) dengan pengusaha.
- c. Kesanggupan Melakukan Pembayaran
Upah sangat diperhitungkan bagi seorang pengusaha karena termasuk dalam komponen harga produksi. Hal ini menyebabkan

³⁹ Soejardi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 73-74.

kesulitan bagi pekerja karena jika pengusaha tidak mampu melakukan pembayaran upah, maka belum tentu upah tersebut akan dinaikkan.

d. Produktivitas

Dalam sebuah perusahaan/tempat kerja jika seorang pekerja dalam melakukan sebuah pekerjaan semakin baik maka upah akan mengalami kenaikan karena upah merupakan imbalan dari pekerjaan mereka. Perihal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat pada pasal 92.

e. Biaya Hidup

Dalam menentukan sebuah upah perlu diperhatikan lingkungan tempat tinggal yang ditempati. Jika seorang pekerja bekerja di kota yang cukup besar maka upah yang akan mereka dapatkan cenderung tinggi, berbeda dengan seorang pekerja yang hanya bekerja di desa-desa kecil atau desa yang terpencil maka upah yang akan mereka dapatkan akan cenderung rendah.

f. Pemerintah

Pemerintah memiliki sebuah kebijakan untuk mengeluarkan sebuah peraturan yang mana peraturan tersebut dapat memengaruhi tinggi rendahnya suatu upah. Dan setiap tahunnya pemerintah akan mengeluarkan peraturan baru tentang penetapan upah minimum regional/sektoral.

C. Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah pokok dan didalamnya terdapat tunjangan tetap. Upah minimum digunakan sebagai upah dasar pemberian kepada pekerja, pengertian ini terdapat dalam Peraturan Kementrian tenaga kerja No.Per-01/MEN/1999 pada pasal 1 ayat 1 mengenai upah minimum. Upah minimum digunakan untuk membayar upah kepada para tenaga kerja minimal sama dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Upah minimum diberikan minimal upah yang paling rendah tingkatnya, hal ini karena untuk memberikan perlindungan pada kelompok pekerja lapisan bawah (kerja maksimal 1 tahun).

Ketentuan tentang upah minimum pemerintah telah menetapkan bentuk perlindungan upah yaitu yang telah diatur dalam Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu tepatnya pada pasal 88 ayat 3, yang berbunyi bahwa perlindungan upah meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
3. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
4. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan;

Untuk menindak lanjuti dari pasal 88 ayat 3 tersebut, maka dibuatlah kebijakan untuk mengatur jangkauan wilayah untuk berlakunya upah minimum. Kebijakan tersebut terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 89 pada ayat 1, yang berbunyi bahwa upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Untuk melaksanakan kebijakan tersebut maka pemerintah daerah daerah membentuk sebuah organisasi yaitu Dewan Pengupahan Daerah. Organisasi ini dibentuk dengan tujuan untuk melakukan peninjauan dan pendataan mengenai harga tentang kebutuhan pokok yang ada pada lingkungan daerah tempat kerja. Survei akan dilakukan pada kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, kesehatan, perumahan, transportasi, dan tabungan. Setelah selesai melakukan survei dan data terkumpul, kemudian data tersebut akan diperiksa, dihitung, dan kemudian dilakukan analisis terhadap perusahaan apakah dapat memberikan kenaikan upah yang akan ditetapkan. Dewan Pengupahan Daerah berasal dari wakil pemerintah setempat, kantor/dinas, unit terkait, organisasi serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan akademisi. Kemudian jumlah nominal akan diajukan kepada gubernur lalu akan dilakukan pengkajian dan masukan.

Selanjutnya DPRD dan Dewan Pengupahan Provinsi akan melakukan perundingan dan setiap wilayah kabupaten/kota akan ditentukan upah minimum.

Untuk mewujudkan upah minimum terdapat ketentuan-ketentuan yang berlaku yaitu keputusan Kemnakertran No. KEP-226/MEN/2000, yang berisi:

- a. Upah minimum sektoral yang terbagi menjadi 2 yaitu Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- b. Upah minimum telah ditetapkan sehingga untuk pembayaran upah tidak boleh lebih rendah dari yang telah ditetapkan.
- c. Pekerja yang memiliki status sebagai pekerja tetap, tidak tetap, masa pengujian, akan mendapatkan upah serendah-rendahnya sebesar upah minimum.
- d. Hanya berlaku untuk pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun.
- e. Adanya kesepakatan tertulis antar tenaga kerja dan pemilik usaha untuk pertimbangan besarnya upah yang akan dibayarkan kepada pekerja yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.
- f. Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilakukan selama 1 bulan atau lebih, akan mendapatkan upah minimal dalam 1 bulan di perusahaan yang bersangkutan.
- g. Jika suatu perusahaan memberikan upah pada pekerja melebihi upah minimum yang ditetapkan, maka pihak perusahaan tidak dapat menurunkan upah yang akan diberikan kepada pekerja.
- h. Untuk upah pekerja harian lepas yang diberikan sesuai dengan kehadiran dengan perhitungan upah yaitu:
 - 1) Bagi perusahaan yang memiliki 6 hari sistem waktu kerja dalam 1 minggu, maka perhitungannya yaitu upah dalam 1 bulan dibagi 25.

- 2) Bagi perusahaan yang memiliki 5 hari sistem waktu kerja dalam 1 minggu, maka perhitungannya yaitu upah dalam 1 bulan dibagi 21.

Dalam menetapkan upah minimum tentu memiliki sebuah pedoman dengan ketentuan tertentu. Setiap upah minimum memiliki pedoman yang berbeda, ketentuan tersebut yaitu:

- a) Upah Minimum Provinsi (UMP)
 1. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 pasal 6 ayat 1 yaitu Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
 2. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 pasal 45 ayat 2 yaitu penetapan UMP dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada pasal 44 ayat 2.
 3. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 pasal 45 ayat 3 yaitu dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, gubernur menetapkan UMP dengan memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.
 4. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 pasal 45 ayat 4 yaitu rekomendasi dewan pengupahan provinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
 5. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pasal 6 ayat 2 yang berbunyi bahwa UMP ditetapkan dan diumumkan oleh masing-masing gubernur secara serentak setiap tanggal 1 November.
 6. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pasal 8 ayat 1 yang berbunyi bahwa upah minimum yang ditetapkan gubernur berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
- b) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)
 1. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 46 ayat 1, yaitu Gubernur dapat menetapkan UMK

2. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 46 ayat 2, yaitu UMK harus lebih besar dari UMP di provinsi yang bersangkutan
 3. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 47 ayat 1, yaitu penetapan UMK dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada pasal 44 ayat 2
 4. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 47 ayat 2, yaitu dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak, gubernur menetapkan UMK dengan memperhatikan rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi.
 5. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 47 ayat 3, yaitu rekomendasi bupati/walikota berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota.
 6. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 47 ayat 4, yaitu rekomendasi bupati/walikota serta saran dan pertimbangan dewan pengupahan provinsi dan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota didasarkan hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi
 7. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pasal 7 ayat 2 yang berbunyi bahwa UMK ditetapkan dan diumumkan oleh gubernur selambat-lambatnya tanggal 21 November setelah penetapan UMP
 8. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pasal 8 ayat 1 yang berbunyi bahwa Upah minimum yang ditetapkan gubernur berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
- c) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)
1. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 49 ayat 1 yang berbunyi bahwa Gubernur dapat menetapkan UMSP dan/atau UMSK berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi

pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan.

2. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 49 ayat 2 yang berbunyi bahwa penetapan UMS dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
3. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 49 ayat 3 yang berbunyi bahwa UMSP harus lebih besar dari UMP di provinsi yang bersangkutan.
4. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 49 ayat 4 yang berbunyi bahwa UMSK harus lebih besar dari UMK di kabupaten/kota yang bersangkutan.
5. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 pasal 11 ayat 2 yang berbunyi bahwa UMSP dan/atau UMSK berlaku sejak ditetapkan oleh gubernur.

Sistem untuk menetapkan besarnya upah minimum dibuat oleh gubernur yang berasal dari rekomendasi para dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Kemudian setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan, untuk penetapan upah minimum disederhanakan melalui rumus perhitungan upah minimum, yaitu sebagai berikut:

$$UM_n + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\}$$

Keterangan :

UM_n : Upah Minimum yang akan ditetapkan

UM_t : Upah Minimum tahun berjalan

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan

ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup

periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan

Sebagai contoh yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}UM_t &: \text{Rp}4.000.000,00 \\ \text{Inflasi}_t &: 6\% \\ \Delta \text{PDB}_t &: 7\% \\ UM_n &: UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\} \\ UM_n &= \text{Rp}4.000.000,00 + \{\text{Rp}4.000.000,00 \times (6\% + 7\%)\} \\ &= \text{Rp}4.000.000,00 + \{\text{Rp}4.000.000,00 \times 13\%\} \\ &= \text{Rp}4.000.000,00 + \text{Rp}520.000,00 \\ &= \mathbf{\text{Rp}4.520.000,00}\end{aligned}$$

Upah minimum tahun berjalan merupakan dasar perhitungan upah minimum yang akan ditetapkan dalam rumus perhitungan upah minimum, yang mana hasil tersebut telah berdasarkan kebutuhan untuk kehidupan yang layak. Upah minimum tahun berjalan yang dikalikan dengan dengan inflasi bertujuan untuk mengetahui daya beli dari upah minimum tidak akan berkurang. Dikarenakan didasarkan pada macam-macam kebutuhan yang merupakan macam-macam kebutuhan untuk menentukan inflasi. Kemudian nilai pertumbuhan ekonomi digunakan untuk menghargai semua peningkatan produktivitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi untuk meningkatkan upah minimum yaitu peningkatan produktivitas, pertumbuhan tenaga kerja, dan pertumbuhan modal. Pertumbuhan ekonomi ini yaitu pertumbuhan Produk Domestik Bruto.⁴⁰

D. Upah Lembur

Upah lembur merupakan upah/imbalan yang didapatkan pekerja yang berasal dari pengusaha atas hasil pekerjaannya yang melebihi jam kerja. Melebihi jam kerja yaitu lebih dari 7 jam dalam sehari dan 40 jam yang dilakukan dalam 6 hari kerja dalam 1 minggu. Untuk pekerjaan

⁴⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 69-70.

yang dilaksanakan dalam 5 hari kerja adalah lebih dari 8 jam dalam 1 minggu, dan 40 jam dalam 1 minggu. Dan upah lembur untuk waktu kerja pada hari libur setiap minggunya atau pada libur hari-hari besar.

Ketentuan waktu kerja lembur terdapat dalam Kepmenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004 pada pasal 3, yang berbunyi bahwa waktu kerja lembur hanya diperbolehkan 3 jam dalam 1 hari, dan dalam 1 minggu tidak boleh lebih dari 14 jam. Akan tetapi dalam peraturan tersebut, kerja lembur ketika hari libur atau istirahat mingguan tidak termasuk. Kemudian pada pasal 4, pengusaha diharuskan untuk membayar upah kepada pekerja yang sudah melakukan kerja lembur. Akan tetapi jika pekerja termasuk memiliki jabatan tertentu tidak memiliki hak untuk mendapatkan upah lembur. Golongan tersebut yaitu para pekerja yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan. Mereka memperoleh upah yang lebih besar, sehingga tidak mendapatkan upah.

Untuk melakukan kerja lembur, ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengusaha yaitu melakukan perjanjian tertulis dengan para pekerja yang akan kerja lembur. Dalam perjanjian tersebut harus ditandatangani oleh pihak pengusaha dan pekerja. Hal ini sesuai dengan Kepmenakertrans No.KEP.102/MEN/VI/2004 pada pasal 7. Ketika pekerja melakukan kerja lembur pihak pengusaha memiliki kewajiban yang harus dilakukan, yaitu:

- a. Memberikan imbalan/upah kepada pekerja atas kerja lembur;
- b. Pihak pengusaha harus memberikan waktu yang cukup pada pekerja untuk beristirahat;
- c. Pada saat pekerja melakukan kerja lembur, pekerja harus diberikan makan dan minum minimal 1.400 kalori. Diberikan jika pekerja tersebut melakukan lembur 3 jam atau lebih dan tidak diperbolehkan untuk diganti dengan uang.⁴¹

E. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu telah berakhirnya sebuah hubungan kerja antara pihak pemilik usaha dengan pekerja/buruh.

⁴¹ Tim Dahara Prize, *Undang-Undang No. 13/2003 Ketenagakerjaan Dengan Penjelasan*, Semarang, Dahara Prize, hlm. 492.

PHK sangat menjadi hal yang sangat mengkhawatirkan bagi tenaga kerja, karena mereka akan kehilangan mata pencaharian mereka sehari-hari. Terdapat suatu hal tertentu yang menyebabkan terjadinya sebuah PHK yang mana kewajiban serta hak dari pekerja dan pengusaha sudah berakhir. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pada pasal 150 terdapat ketentuan yang berbunyi bahwa yang memiliki hak untuk melakukan PHK adalah badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴²

Pemutusan hubungan kerja seharusnya tidak ada, karena akan menyebabkan meningkatnya angka pengangguran. Akan tetapi pihak perusahaan/pengusaha tidak dapat berbuat apapun karena tidak seluruhnya pemutusan hubungan kerja dapat dihindari. Pemerintah membuat sebuah peraturan dan perlindungan kepada pekerja supaya dapat mencegah terjadi hal buruk tersebut, sesuai pasal 151 pada ayat 1. Kemudian pada ayat 2 dan 3 yaitu pemutusan hubungan kerja sebagai langkah akhir apabila musyawarah tidak dapat menyelesaikan masalah. Jika tidak menghasilkan persetujuan, maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, dan keputusan tersebut telah mendapat persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja wajib memiliki surat izin dari pihak pemerintah, akan tetapi pemutusan hubungan kerja dapat juga terjadi dalam hal tertentu yaitu terdapat dalam pasal 154 yang berisi hal-hal yang dapat terjadinya pemutusan hubungan kerja tanpa izin yaitu tenaga kerja yang masih dalam masa training/pengujian karyawan yang telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya, pekerja mengundurkan diri dengan tertulis dengan tidak ada tekanan, kemudian karena perjanjian yang dibuat telah berakhir

⁴² *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, 2007, hlm. 73.

atau habis, lalu pekerja masuk usia pensiun, dan pekerja telah meninggal dunia.

Dalam melakukan PHK terdapat tenaga kerja tertentu yang tidak diperbolehkan untuk mendapatkan pemutusan hubungan kerja, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 pada pasal 153 ayat 1 telah dijelaskan bahwa pihak pengusaha tidak dapat melakukan PHK, jika:

1. Pekerja tidak dapat masuk bekerja dikarenakan sakit dengan surat keterangan yang berasal dari dokter dengan waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus-menerus.
2. Pekerja yang mendapatkan tugas untuk memenuhi kewajiban terhadap negara, sehingga tidak dapat masuk bekerja
3. Pekerja melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinan
4. Pekerja menikah
5. Pekerja sedang mengandung, melahirkan, gugur kandungan, atau sedang menyusui anaknya
6. Pekerja memiliki pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB)
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB
8. Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan maka pekerja harus melaporkan kepada pihak yang berwajib
9. Adanya perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja sesuai dengan surat keterangan yang berasal dari dokter yang jangka waktu kesembuhannya tidak bisa ditentukan.⁴³

⁴³ *Ibid.*, hlm 75-76.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 154 pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa harus mendapat penetapan dari lembaga, yaitu:

- a. Pekerja atau buruh masih dalam pengujian kerja, dengan adanya syarat tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja atau buruh mengundurkan diri secara tertulis dengan tidak ada tekanan atau intimidasi dari orang lain ataupun pengusaha, serta hubungan kerja yang telah berakhir karena adanya kontrak kerja.
- c. Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja atau buruh telah meninggal dunia.

Seorang pengusaha dapat sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja jika seorang pekerja melakukan sebuah pelanggaran atau kesalahan yang tidak dapat ditoleri atau telah melakukan tindakan yang melanggar perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 158 ayat 1, tindakan tersebut yaitu:

- 1) Pekerja atau buruh melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan.
- 2) Pekerja atau buruh memberikan keterangan palsu yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.
- 3) Pekerja atau buruh minum minuman keras, mengedarkan atau memakai narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- 4) Pekerja atau buruh melakukan tindakan asusila atau melakukan perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Pekerja atau buruh melakukan penyerangan, menyiksa, mengancam, mengintimidasi pekerja lain di lingkungan kerja.
- 6) Pekerja atau buruh merayu pekerja yang lain untuk melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Pekerja atau buruh melakukan tindakan yang sengaja merusak barang milik perusahaan.

- 8) Pekerja atau buruh sengaja membiarkan pekerja lain berada keadaan bahaya di tempat kerja.
- 9) Pekerja atau buruh dengan sengaja membocorkan informasi milik perusahaan yang telah dirahasiakan, kecuali jika untuk kepentingan negara.
- 10) Pekerja atau buruh jika melakukan tindakan lainnya yang merugikan perusahaan akan diancam pidana penjara selama 5 tahun atau lebih.⁴⁴

Kompensasi dari pemutusan hubungan kerja dari jenis-jenis pemutusan hubungan kerja tidaklah sama antara jenis 1 dengan jenis lainnya. Jenis-jenis dan kompensasinya yaitu sebagai berikut:

- Pemutusan hubungan kerja pada masa percobaan yang diatur dalam pasal 154 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pesangon, uang penghargaan kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah.
- Pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya masa PKWT atau kontrak yang diatur dalam pasal 154 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pesangon, uang penghargaan kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri yang diatur dalam pasal 162 ayat 1 dan 2 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pesangon dan uang penghargaan kerja, akan tetapi mendapatkan uang penggantian hak, dan uang pisah.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak datang ke tempat kerja selama 5 hari tanpa pemberitahuan tertulis diatur dalam pasal 168 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pesangon dan uang penghargaan kerja, akan tetapi mendapatkan uang penggantian hak, dan uang pisah.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan hal yang fatal, diatur dalam pasal 158 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pesangon dan uang penghargaan kerja,

⁴⁴ Rukiyah L. & Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, (Jakarta, Dunia Cerdas, 2013), hlm 249-251.

akan tetapi mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah.

- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan sebuah kesalahan yang menyebabkan pekerja ditahan/dipenjara yang diatur dalam pasal 160 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pesangon dan uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang penghargaan kerja dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melanggar disiplin yang diatur dalam pasal 161 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak
- Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit yang diatur dalam pasal 165 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengalami kerugian (*force majeure*) yang diatur pada pasal 164 ayat 1 pekerja tidak mempunyai hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak mau bekerja lagi karena disebabkan perubahan status penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan yang ditetapkan dalam pasal 163 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia diatur dalam pasal 163 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup atau pengurangan pekerja bukan karena kerugian atau keadaan

lain yang diatur dalam pasal 164 ayat 3 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.

- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja telah mencapai usia pensiun dan ikut serta dalam jaminan pensiun yang diatur dalam pasal 167 ayat 3 pekerja hanya mendapatkan uang penggantian hak saja.
- Pekerja telah mencapai usia pensiun akan tetapi tidak ada atau tidak ikut dalam jaminan pensiun yang diatur dalam pasal 167 ayat 5 dan 6 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan berat yang diatur dalam pasal 169 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja telah meninggal dunia yang diatur dalam pasal 163 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.
- Pemutusan hubungan kerja karena pekerja sakit atau cacat disebabkan oleh kecelakaan kerja dengan waktu yang lebih dari 12 bulan yang diatur dalam pasal 172 pekerja tidak memiliki hak untuk mendapat uang pisah, akan tetapi mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan kerja, dan uang penggantian hak.⁴⁵

F. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah uang yang diserahkan kepada para pekerja bilamana pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja dan memiliki

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 259-262.

hak untuk menerima uang pesangon. Pemerintah mengeluarkan peraturan antara lain yaitu Kep. Men. Naker. No. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan dan Undang-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Besarnya uang pesangon yang akan dibayarkan yaitu tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 2 yaitu:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 1 bulan upah,
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 2 bulan upah,
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 3 bulan upah,
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 4 bulan upah,
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 5 bulan upah,
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 6 bulan upah,
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 7 bulan upah,
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 8 bulan upah,
9. Masa kerja 8 tahun lebih, uang pesangon yang akan diberikan yaitu 9 bulan upah.

Adapun uang penghargaan yang akan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah diatur dalam Undang-Undang yang sama seperti diatas pada Pasal 156 ayat 3, yang berisi:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 2 bulan upah,
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 3 bulan upah,
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 4 bulan upah,

4. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 5 bulan upah,
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 6 bulan upah,
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 7 bulan upah,
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 8 bulan upah,
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih, uang penghargaan yang akan diberikan yaitu 10 bulan upah.

Selanjutnya yaitu ganti kerugian atau penggantian hak yang akan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 156 ayat 4, yang berisi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima bekerja,
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat,
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴⁶

Upah yang akan diterima oleh tenaga kerja merupakan dasar yang dipakai untuk perhitungan uang pesangon, uang penghargaan, dan ganti kerugian. Yang mana terdiri dari:

- a. Upah pokok,
- b. Semua jenis tunjangan yang akan diberikan kepada tenaga kerja dan juga keluarganya diberikan secara berkala dan teratur,
- c. Harga pembelian dari bagian yang diberikan kepada pekerja dengan cuma-cuma.
- d. Diberikan upah berdasarkan perhitungan harian, pendapatan 1 bulan merupakan sama dengsn 30 kali pendapatan sehari

⁴⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2013), hlm. 173.

- e. Diberikan upah berdasarkan perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka pendapatan dalam 1 hari merupakan sama dengan penghasilan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan UMP atau UMK.⁴⁷

Berikut adalah contoh kasus dari pemberian uang pesangon, uang penghargaan, ganti kerugian atau penggantian hak

Pemberian pesangon kepada seseorang yang melakukan kesalahan dalam klasifikasi ringan. Bapak Sandi seorang pekerja di PT. Indah Bandung, yang memiliki masa kerja 10 tahun lebih 3 bulan dan menerima upah pokok sebesar Rp700.000,- per bulan, kemudian ditambah tunjangan tetap istri sebesar Rp150.000,- dan tunjangan beras sebesar Rp100.000,- per bulan, serta premi hadir Rp15.000,- per hari. Suatu hari pak Sandi lupa tidak meminta izin pada pengusaha dikarenakan anaknya sakit yang menyebabkan dia tidak masuk kerja selama 2 hari. Dan oleh perusahaan dianggap mangkir, sehingga menyebabkan pak Sandi mendapat PHK (Putus Hubungan Kerja). Lalu berapa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang kerugian atau penggantian hak atas keputusan PHK dari pengusaha?

Jawab:

- a. Upah perhitungan pesangon dalam 1 bulan (berupa tunjangan tetap) adalah sebagai berikut

Upah pokok + Tunjangan istri + Tunjangan beras = Rp700.000,-
+ Rp150.000,- + Rp100.000,- = Rp 950.000,-

Untuk premi hadir tidak termasuk karena merupakan tunjangan tidak tetap.

Upah pesangon dengan masa kerja 10 tahun lebih 3 bulan, hanya dihitung paling banyak 9 bulan upah. Jadi besarnya pesangon yang diterima yaitu : $9 \times \text{Rp}950.000,- = \text{Rp}8.550.000,-$

⁴⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 185-186.

- b. Uang penghargaan masa kerja dihitung 4 bulan kerja karena sudah bekerja lebih dari 9 tahun akan tetapi kurang dari 12 tahun, maka:
 $4 \times \text{Rp}950.000,- = \text{Rp}3.800.000,-$
- c. Uang ganti kerugian atau penggantian hak : 15% dari pesangon, maka:
 $\frac{15}{100} \times \text{Rp}8.550.000,- = \text{Rp}1.282.500,-$
- d. Jadi uang yang akan diperoleh oleh Bapak Sandi atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah:
 $\text{Rp}8.550.000,- + \text{Rp}3.800.000,- + \text{Rp}1.282.500,- = \text{Rp}13.632.500,-$
(Dengan catatan cuti tahunan sudah diambil dan tidak ada pengaturan lain dalam Perjanjian Kerja Bersama, dan sebagainya)