BAB III

UPAH MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang buruh untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun satu perusahaan.

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

A. Pengertian Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenegakerjaan

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada 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.[1]

B. Dasar Hukum Pengupahan

Ketentuan hukum yang mengatur tentang pengupahan sangat banyak sekali jumlahnya, mulai dari undang-undang sampai Peraturan Daerah. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

1. Ketentuan pokok:
   (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
   (b) PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Ketentuan Umum tentang Pengupahan:
   (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
   (b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
   (c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
   (d) Peraturan Daerah tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS).

[1]*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. 1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hal. 5

C. Prinsip-prinsip Pengupahan

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
3. Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan *(no work no pay).*
4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
5. Tuntutan pembayaran upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.[2]

D. Jenis-jenis Upah

Tentang jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

   Upah nominal adalah sejumlah yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

---

[2]Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 74

2. Upah Nyata

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

(a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.

(b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Upah hidup yaitu 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.

4. Upah Wajar *(Fair Wages)*

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

(a) Kondisi Negara pada umumnya.

(b) Nilai upah rata-rata daerah dimana perusahaan itu berada.

(c) Peraturan perpajakan.

(d) Standar hidup para buruh itu sendiri.

(e) Undang-undang mengenai upah khususnya.

(f) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

Dari keenam jenis upah tersebut di atas yang diharapkan oleh buruh kita (saat-saat sekarang ini) adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu untuk mengharapkan upah hidup untuk saat sekarang ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di Negara kita umumnya masih belum begitu besar.[3]

E. Waktu Pembayaran Upah

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan dalam Pasal 91 yakni, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan buruh dan serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.[4]

Sumber lain yang mengatur tentang waktu pemberian upahnya diatur dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 yang tertuang dalam beberapa pasal, diantaranya:

1. Pasal 18 ayat 1 (satu), pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang diperjanjikan antara pengusaha dan buruh.
2. Pasal 18 ayat 2 (dua), dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran uaph diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

---

[3]Lalu Hussni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*..., hal. 70
[4]*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*..., hal. 78

3. Pasal 19, pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.
4. Pasal 20, upah buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.[5]

[5]PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam https://www.ekon.go.id/ekliping/download/2380/1822/i.1-pp-nomor-78-tahun-2015.pdf, diakses 15 Maret 2016