

BAB III

STANDART UPAH MENURUT UNDANG UNDANG NO. 13 TAHUN 2003

A. Pengertian Upah

Salah satu imbalan yang diberikan seorang majikan/ pengusaha kepada pekerjanya adalah upah. Upah menjadi hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan ketika majikan sedang menyewa seorang buruh. Alat yang bisa memanager pekerja adalah upah karena upah adalah segalanya bagi buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan upah sendiri mempunyai beberapa pengertian.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama pekerja/buruh melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah: jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat pekerja beli dari jumlah upah itu.¹

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 67

sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dengan bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Hal tersebut menjelaskan bahwa upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.²

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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.³ Upah dibayarkan dalam bentuk uang dan sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak

²Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2000), hal. 150

³ Tim Visti Yustisia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Media, 2016), hal. 7

boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.⁴

Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:⁵

1. Teori Upah Normal (David Ricardo)

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk memenuhi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

2. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle)

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

3. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah

⁴ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 145

⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja:...*, hal. 69

yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

4. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa upah merupakan salah satu alat pembayaran yang diberikan oleh seorang majikan kepada pekerjanya/ buruh, karena sudah melakukan pekerjaan atau jasa yang diinginkan oleh majikan. Upah juga merupakan sebuah alat pembayaran yang menentukan taraf hidup pekerja dan keluarganya. Upah menurut Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 itu sudah termasuk tunjangan yang diberikan kepada buruh itu sendiri dan keluarganya. Jadi dari analisis di atas dapat dinyatakan bahwa seorang majikan wajib untuk membayar upah kepada setiap buruh atau pekerjanya berupa upah pokok maupun upah lembur.

Pasal 1601r

Jika jumlah upah telah ditetapkan tetapi berlainan dari yang diperkenankan, maka upah itu harus dianggap telah ditetapkan dalam bentuk uang dengan jumlah lima kali jumlah tersebut. Seluruh upah yang ditetapkan berupa uang itu hendaklah sesuai dengan ketentuan-ketentuan di atas tentang hal memperhitungkan uang upah itu, sehingga tidak boleh melebihi sepertiga kali jumlah upah yang biasanya atau menurut kepatutan harus diberikan pada pekerjaan yang semacam. Setiap perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan pasal ini adalah batal.”⁶

Berdasarkan apa yang ada dalam Undang-undang Hukum Indonesia yang terdapat pasal 1601r bahwa jika upah yang telah ditetapkan tetapi berlainan dengan yang diperkenankan dalam undang-undang Hukum Indonesia tersebut, maka upah itu harus dianggap telah ditetapkan dalam bentuk uang dan dengan jumlah lima kali jumlah tersebut. dan seluruh upah yang berbentuk uang tersebut hendaklah sesuai dengan ketentuan-ketentuan tentang hal memperhitungkan uang upah itu, sehingga tidak boleh melebihi sepertiga kali jumlah upah yang biasanya.

Pasal 89

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/Kota

⁶ Tim Grasindo, *Undang-undang Hukum Indonesia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2017), hal. 422

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi Kabupaten/Kota
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak
 - 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota
 - 4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pemcapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri

Pasal 90

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan
- 3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.⁷

Berdasarkan apa yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tepatnya pasal 89 dan pasal 90, pada pasal 89 menjelaskan bahwa upah minimum itu ditentukan berdasarkan wilayah provinsi maupun kota masing-masing dan semua itu sudah diatur oleh menteri yang standart upah tersebut sesuai dengan kebutuhan hidup

⁷ Tim Visti Yustisia, *Undang-undang No. 13...*, hal. 45

yang layak bagi buruh. Bisa juga mencukupi untuk menghidupi si buruh itu sendiri beserta keluarganya. Sedangkan dalam pasal 90 dinyatakan bahwa majikan harus membayar upah buruhnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh menteri, namun jika majikan tidak mampu membayar upah buruhnya sesuai dengan ketentuan maka majikan akan dikenakan penangguhan dan tata cara penangguhan sudah diatur oleh menteri.

B. Ketentuan Pembayaran Upah

Ketentuan pembayaran upah merupakan salah satu kewajiban bagi seorang majikan yang diberikan kepada buruh/pekerja. Ketentuan upah dijadikan suatu acuan bagi para majikan untuk memberi suatu imbalan pada hari tertentu.

Ketentuan umum menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dalam peraturan menteri yaitu tunjangan Hari Raya keagamaan yang berupa pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan yang diberikan dalam bentuk uang dalam ketentuan menggunakan mata uang rupiah Republik Indonesia.⁸ Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, prinsip itu dikenal dengan asas “*no work no pay*”, asas ini tidak

⁸ Tim Visti Yustisia, *Undang-undang No. 13...*, hal. 169

berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingi dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat melakukan pekerjaan. Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.⁹ Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah sebagai berikut:

1. Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
2. Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah
3. Untuk bulan ketiga, dibayar 50% dari upah, dan
4. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah; sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 93 ayat 2 huruf c sebagai berikut:¹⁰

1. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama tiga hari
2. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
3. Megkhitankan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
4. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
5. Siteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama dua hari

⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja:...*, hal. 103

¹⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 155

6. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari

Upah mempunyai kedudukan yang strategis, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau likuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.¹¹

Dari beberapa ketentuan di atas dapat dinyatakan bahwa ketentuan pembayaran upah merupakan tunjangan yang diberikan majikan kepada buuh pada hari tertentu seperti tunjangan Hari Raya keagamaan menurut agama masing masing, berupa THR maupun barang-barang yang bisa digunakan untuk Hari Raya tersebut. majikan wajib memberikan tunjangan kepada buruh karena itu juga sudah diatur dalam Undang-undang sebagai ketentuan umum. Menurut peneliti ketentuan ini bisa juga termasuk dalam bonusan yang diberikan oleh majikan. Karena THR maupun pemberian barang-barang misalkan baju atau lain sebagainya itu tidak termasuk dalam upah yang diberikan kepada buruh.

Pasal 91

- 1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak

¹¹ *Ibid.*, hal. 156

boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan perundang-undangan yang berlaku

2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²

Berdasarkan apa yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan terdapat pada pasal 91 bahwa pengaturan pengupahan terjadi diawal perjanjian atau awal ketika mempunyai kesepakatan antara majikan dan buruh, pengupahan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan namun harus memenuhi ketentuan yang sudah ada dalam undang-undang harus mencapai standar minimum buruh. Majikan harus memberi upah pada buruh sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

C. Hak dan Kewajiban

Hak dan kewajiban adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh majikan maupun buruh. Majikan dan buruh harus tahu apa yang menjadi kewajiban dan hak masing-masing. Hak dan kewajiban merupakan suatu kunci untuk mencapai kesepakatan antara majikan dan buruh.

¹² Tim Visti Yustisia, *Undang-undang No. 13...*, hal. 45

1. Kewajiban Majikan

Kewajiban utama majikan dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/ buruh adalah a) membayar upah yang akan memegang peranan yang penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani, upahlah yang sangat menunjang, b) kewajiban memberikan surat keterangan itu merupakan kewajiban tambahan majikan karena surat keterangan dapat digunakan sebagai tanda pengalaman bekerjanya, c) kewajiban lainnya dalam pasal 1602 y KUHPdt “majikan yang baik wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan dala lingkungan perusahaannya”.¹³ Demikian pula dapat dikatakan sebagai kewajiban pokok lainnya yaitu, mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, mengadakan buku upah dan mengadakan buku pembayaran upah.¹⁴

Kewajiban dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai masalah upah tidak diatur lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah melainkan diatur pada bagian kedua bab X Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari istirahat dan hari

¹³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja:...*, hal. 66

¹⁴ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 1994), hal. 67

libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.¹⁵

Dari beberapa kewajiban di atas dapat dinyatakan bahwa majikan berkewajiban membayar upah kepada buruh karena sudah melakukan tugas yang diminta oleh majikan. Namun ada pendapat lain kalau majikan juga berkewajiban mengurus semua keperluan yang diperlukan buruh untuk melakukan suatu tugas yang diminta oleh majikan. Tanpa kewajiban seorang majikan buruh juga tidak akan bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan majikan.

Pasal 92

- a. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi
- b. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas
- c. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.¹⁶

Berdasarkan apa yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan tentunya dalam pasal 92 yaitu majikan selain mempunyai kewajiban membayar upah kepada buruh namun juga harus mengatur struktur dan skala upah dengan memperhatikan

¹⁵ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 26

¹⁶ Tim Visti Yustisia, *Undang-undang No. 13 ...*, hal. 46

golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Disisi lain pengusaha atau majikan juga harus melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Semua ketentuan struktur maupun skala semua diatur dengan keputusan menteri.

2. Hak Buruh

Hak buruh yaitu hak untuk menerima upah yang timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹⁷ Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap tenaga kerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jika ada pengusaha yang oleh Undang-undang menetapkan wajib untuk menyertakan para pekerjanya dalam program Jamsostek, namun pengusaha tersebut tidak mengikutsertakan pekerjanya maka hal tersebut oleh Undang-undang dianggap sebagai kejahatan. Hak pekerja untuk mendapatkan THR adalah hak setiap pekerja tanpa memandang statusnya apakah sebagai pekerja kontrak atau bukan. Tunjangan Hari Raya itu wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerjanya. Dalam peraturan menteri Tenaga kerja RI bahwa THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja

¹⁷ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan...*, hal. 145

atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Ada pula upah lembur yang diberikan kepada pekerja yang bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan Undang-undang yakni 40 jam dalam seminggu.¹⁸

Dari beberapa hak buruh di atas dapat dinyatakan bahwa buruh juga mempunyai hak yang harus diberikan dari majikan, diantaranya adalah jamsostek dan THR yang harus diberikan majikan kepada buruh . jamsostek sudah tercantum dalam Undang-undang, supaya majikan memberikan jamsostek kepada buruhnya. THR juga perlu untuk mencukupi ketika Hari Raya, untuk keperluan buruh itu sendiri beserta keluarganya.

Pasal 95

- 1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda
- 2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh
- 3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah
- 4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka

¹⁸ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Praninta Offset, 2008), hal. 28-

upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.¹⁹

Berdasarkan apa yang ada dalam Undang-undang ketenagakerjaan tersebut tepatnya dalam pasal 95 bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian maka akan dikenakan denda karena salah satu kewajiban buruh yaitu melakukan apa yang diperintahkan oleh majikan dan harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang sudah ada. Jika majikan lalai juga dalam pemberian hak para buruh maka akan dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh yang sudah ditentukan diawal oleh majikan dan buruh tersebut. Namun jika majikan atau perusahaan yang dimiliki majikan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak para pekerja/buruh merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.

D. Komponen upah

Komponen upah diatur karena untuk membagi antara upah pokok dan upah tunjangan. Komponen upah perlu diatur karena salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan buruh dan keluarganya.

¹⁹ Tim Visti Yustisia, *Undang-undang No. 13,...* hal. 48-49

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari total jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayar kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok tanpa dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi/produktivitas tertentu. Contoh tunjangan tetap antara lain yaitu tunjangan keluarga, jabatan dan tunjangan lain yang dinyatakan tetap. Sedangkan tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.²⁰

Tuntutan atas upah sebagian besar masih berkisar pada pembayaran upah sebesar UMR, komponen UMR dan diskriminasi pembayaran upah antara laki-lai dan perempuan. Terhadap tuntutan upah dan komponennya ini, pemerintah melalui kebijakannya tadi telah menciptakan kondisi yang melelahkan bagi buruh, yaitu dikondidikannya para buruh untuk selalu berkuat dan mempertanyakan komponen UMR dan tunjangan tetap, tanpa pernah mempersoalkan hak buruh dalam proses penentuan besarnya upah itu sendiri.²¹

²⁰ Edytus adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Praninta Offset, 2008), hal. 30-31

²¹ Universitas Surabaya, *Jurnal Dinamika Hak Asasi Manusia*, (Surabaya: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 77

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

1. Termasuk Komponen Upah adalah:
 - a. Upah Pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian
 - b. Tunjangan Tetap; 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, 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

- c. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu
- b. Upah minimum sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada

umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.²²

Dari beberapa komponen di atas dapat dinyatakan bahwa komponen upah dibagi menjadi dua antara lain upah pokok dan tunjangan. Upah pokok harus diberikan majikan sesuai dengan kesepakatan awal. Ada juga yang berpendapat upah lembur yang dihitung sebagai bonus, dimana buruh bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan oleh majikan. Dan upah lembur tidak termasuk dalam upah pokok.

Pasal 93

- 1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - 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

²² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 151-153

- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
 - d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara
 - e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
 - f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
 - g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
 - h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha
 - i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan
- 3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- a. Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
 - b. Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah
 - c. Untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah
 - d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha

- 4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama tiga hari
 - b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - e. Isteri melahirkan atau eguguran kandungan, dibayar untuk selama dua hari
 - f. Suami/isteri, orangtua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama dua hari, dan
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari
- 5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²³

Berdasarkan apa yang ada dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tepatnya dalam pasal 93 dinyatakan bahwa komponen upah dibagi menjadi beberapa macam sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh buruh, dan komponen sudah dibagi secara terperinci sesuai dengan ketentuan undang-undang yang diatur oleh menteri. Hal-hal tersebut harus sangat diperhatikan oleh buruh dalam menerima upah begijuga dengan majikan harus memperhatikan ketika

²³ Tim Visti Yustisia, *Undang-undang No. 13,...* hal. 47-48

pekerja/buruh mempunyai kepentingan pribadi, semua ketentuan sudah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan.