**ASPEK YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN UPAH DALAM RANGKA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**MELI INDRIYANTI**

**DIA 110 147**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MATARAM**

**2014**

**ABSTRAK**

 Tujuan penelitian ini untuk mengetahui aspek yuridis perlindungan upah menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tantang Ketenagakerjaan dan bentuk upah yang dikategorikan sebagai upah layak dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Penelitian ini menggunakan metode normatif sehingga ditemukannya peraturan yang belum jelas dalam mengatur masalah pembayaran upah. Pertama, dalam Undang-undang ketenagakerjaan hanya mengatur tentang pengusaha yang telat membayar upah akan dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah. Kedua, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah hanya mengatur tentang persentase yang akan dibayar apabila pengusaha telat membayar upah. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan upah tidak diatur secara jelas mengenai sanksi apabila denda akibat keterlambatan pembayaran upah tidak dibayarkan sehingga terjadi kekaburan norma.

Kata kunci : Perlindungan Upah dan Produktivitas Pekerja

**ABSTRACT**

The purpose of this study to determine the juridical aspects of wage protection under Act No. 13 of 2003 challenged Employment and wages are categorized as living wage in increasing worker productivity. This study uses normative so that the discovery rule is not clear in regulating the problem of payment of wages. First, the labor law only regulates employers who pay wages late will be fined in accordance with a certain percentage which further stipulated in Government Regulation. Second, the Government Regulation No. 8 of 1981 on the protection of wages only regulates the percentage that will be paid if the employer pays wages late. In the Labor Law and Government Regulation on the Protection of wages is not clearly regulated regarding sanctions for fines due to late payment of unpaid wages, causing haziness norm.

Keywords : Protection of Workers Wages and Produktivity

1. **PENDAHULUAN**

Dalam dunia ketenagakerjaan masalah yang paling sering terjadi dan rawan akan terjadinya konflik yaitu tentang pengupahan. Karena pengupahan dalam hubungan industrial dipandang berbeda oleh pekerja dan pengusaha. Di satu sisi upah merupakan hak pekerja sebagai imbalan atas jasa dan tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya yaitu biaya produksi yang harus di tekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Menurut Manulang dalam buku pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan. Maksudnya ialah hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Melihat adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.[[1]](#footnote-2)

Untuk mencapai suatu ketertiban, keamanan, dan keadilan, haruslah memperhatikan kepentingan pihak-pihak yang terkait di dalam hubungan kerja. Namun, karena setiap pihak memiliki kepentingan yang berbeda, maka akan sulit untuk mencapainya sehingga ada proses dan ketentuan yang dapat membantu mewujudkan suatu ketertiban, keamanan, dan keadilan tersebut melalui peraturan yang berlaku.

Disinilah peranan pemerintah yang berfungsi utama mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan serasi dan seimbang serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi.

1. Tujuan dari Penelitian
2. Untuk mengetahui dan memahami aspek yuridis perlindungan upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. b. Untuk mengetahui bentuk upah yang dikategorikan sebagai upah layak dalam meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Manfaat dari Penelitian ini
4. Memberikan kontribusi keilmuan kepada ilmu hukum tentang perlindungan upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. b. Memberikan kontribusi teknis tentang bentuk upah yang dikategorikan sebagai upah layak sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja.
5. **PEMBAHASAN**

Pengertian upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja 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.[[2]](#footnote-3)

Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bentuk perlindungan upah pada Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain terlihat dari adanya kebijakan tentang upah minimum, kewajiban pengusaha dalam membayar upah kerja lembur dan Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:[[3]](#footnote-4)

1. Upah Minimum

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah 1 (satu) tahun dan lajang/belum bekeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk kerja. Oleh karena itu sebagaimana yang di jelaskan dalam Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam penetapan upah minimum ini haruslah berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, yang dimana kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan hidup 1 (satu) bulan.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak menyebutkan bahwa kebutuhan hidup layak haruslah memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak juga sangat bergantung pada produktivitas pekerja/buruh dalam perusahaan tempat ia bekerja. Jika produktivitas pekerja/buruh menurun dalam suatu perusahaan tentu kebutuhan hidup layak pekerja/buruh belum terpenuhi. Sebaliknya, jika produktivitas pekerja/buruh telah tercapai tentu kebutuhan hidup layak bisa terpenuhi.

1. Upah Kerja Lembur

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigirasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, pengertian waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari 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.

Dalam Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigirasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa Pengusaha berkewajiban untuk membayarkannya kepada pekerja/ buruh yang telah bekerja melebihi ketentuan waktu kerja yang telah disepakati, memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya, dan memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. Artinya, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja wajib.

1. Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan akibat sakit atau haid, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a dan huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka walaupun pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, pengusaha tetap memberikan upah kepada pekerja/buruh sepanjang dalam keadaan yang dijelaskan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1. Upah Tidak Masuk Kerja karena Melakukan Kegiatan Lain di Luar Pekerjaannya

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c, huruf d, huruf e, huruf h, dan huruf i Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Upah karena Menjalankan Hak Waktu Istirahat Kerja

Upah ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena pekerja melaksanakan hak waktu istirahat kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah

Secara yuridis bentuk upah adalah berupa uang dengan proporsi minimal 75% (tujuh puluh lima persen) upah pokok dari keseluruhan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan cara pembayaran upah dilakukan atas kesepakatan para pihak yang dituang ke dalam perjanjian kerja, dalam waktu dan tempat tertentu.

1. Denda dan potongan upah

Denda dan potongan upah diberlakukan pada pekerja/buruh apabila melakukan suatu hal yang dapat merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian. Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23.

1. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 24 tentang perlindungan upah adalah denda, potongan dan ganti rugi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23.

1. Struktur dan Skala Pengupahan yang Proporsional

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah bagi setiap pekerja/buruh, serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

Dalam pasal tersebut memang tidak ada kata wajib sehingga tidak mengikat untuk dilaksanakan. Walaupun demikian, secara teknis pengaturan tentang struktur dan skala upah telah dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-49/MEN/IV/2004. Minimal Keputusan Menteri tersebut dapat menjadi alat bantu administrasi dan alat kebijakan pengupahan bagi perusahaan-perusahaan yang belum memiliki struktur dan skala upah yang standar.

1. Upah untuk Pembayaran Pesangon

Untuk perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Upah untuk Perhitungan Pajak Penghasilan

Upah untuk perhitungan pajak penghasilan telah diatur dalam Peratuan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2001 tentang Pajak Penghasilan yang diterima oleh pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota.

Dalam Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan undang-undang ini”. Berdasarkan ketentuan tersebut, sebagai salah satu peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah masih tetap berlaku. Namun ada beberapa materi muatan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga sebagian materi muatan dalam Peraturan Pemerintah tersebut tidak berlaku lagi salah satunya mengenai aturan mengenai upah pekerja yang sakit sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 karena telah diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 juga memberikan perlindungan upah sampai saat ini sepanjang tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam Peraturan Pemerintah ini, hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus dan ditegaskan Pula dalam Pasal 4 PP No. 8 Tahun 1981 menegaskan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini, sejalan dengan asas *no work no pay* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja pengecualian asas tersebut yang tercantum dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ini, telah tidak berlaku lagi.

Selanjutnya, sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang pengenaaan denda, berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa upah harus di bayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai dengan kesepakatan dan dalam Pasal 10, Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Jika mengalami keterlambatan maka pengusaha kena denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah sebesar yaitu:[[4]](#footnote-5)

1. 5% perhari keterlambatan, untuk hari ke empat sampai kedelapan.
2. 1% perhari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang harusnya di terima oleh pekerja.
3. Apabila melebihi sebulan masih belum di bayar, di samping denda pengusaha juga wajib membayar bunga ( sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan)

Dalam Pasal 1 Butir 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha harus mensejahterakan pekerja/buruh baik secara jasmani/rohaniah termasuk dalam pemberian upah yang layak untuk dapat meningkatkan produktivitas pekerja/buruh. Pengertian Upah Layak tertuang dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 88 yang menyatakan :[[5]](#footnote-6)

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Upah Layak bukan hanya upah minimum tetapi satu kesatuan mekanisme upah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan oleh pekerja dalam suatu hubungan industrial, maka pemerintah memberikan perlindungan upah kepada pekerja melalui penetapan upah minimum. Namun kebijakan mengenai upah minimum ini apakah telah menjamin kesejahteraan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja/buruh. Untuk menentukan upah tersebut layak atau tidak haruslah berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Oleh karena itu, Kebutuhan hidup layak menjadi dasar dalam penetapan upah minimum yang merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.

Dalam Pasal 1 Kepmenakertrans Nomor 13 tahun 2012 menjelaskan pengertian Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.[[6]](#footnote-7)

Sedangkan pengertian produktivitas kerja seperti yang dipaparkan pada BAB sebelumnya adalah suatu prestasi yang ingin dicapai oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dalam hubungan industrial yang selalu berpandangan bahwa hasil dalam pekerjaan yang diperoleh hari ini harus lebih meningkat atau lebih baik esok. Berdasarkan pengertian tersebut, produktivitas adalah hasil dalam pekerjaan yang diperoleh meningkat dan untuk mendapatkan peningkatan tersebut diperlukan tenaga kerja yang produktif dan inovatif untuk mengelola faktor-faktor produksi lainnya secara berdaya guna kearah peningkatan produktivitas perusahaan.[[7]](#footnote-8)

Dengan meningkatnya produktivitas tentu akan mendorong pertumbuhan ekonomi sehingga jika pertumbuhan ekonomi dapat meningkat, ini merupakan suatu kemajuan bagi perusahaan pada khususnya dan bagi sektor ekonomi pada umumnya. Oleh karena itu, dalam mengkaji bentuk upah yang layak dalam hal peningkatan produktivitas kerja, penyusun akan membahasnya melalui Upah dalam perspektif para pihak dan kebijakan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan upah yang layak melalui peraturan perundang-undangan.

1. **PENUTUP**
2. **Kesimpulan**
3. Dalam undang-undang ketenagkerjaan Pasal 95 ayat (2) menyebutkan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja/buruh diatur dalam peraturan pemerintah tentang perlindungan upah pasal 19 yang mewajibkan membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah. Akan tetapi, pengaturan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak membayar denda atas keterlambatan upah tersebut tidak diatur. Oleh karena itu tidak dapat memberikan efek jera kepada pengusaha yang terlambat membayar upah sehingga terjadi kekaburan norma.
4. Bahwa upah yang dikategorikan sebagai upah layak menurut Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu upah yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Layak bagi kemanusiaan maksudnya apabila kebutuhan hidup dasar minimum pekerja/buruh sudah terpenuhi misalnya seperti terpenuhinya sandang, pangan, dan papan. Selain itu, upah juga harus diberikan secara adil yaitu harus sesuai dengan jabatan, golongan, dan masa kerja.
5. **SARAN**

Untuk pemerintah dan pejabat yang berwenang agar lebih memperhatikan masalah pengupahan yang sering terjadi, terutama mengenai keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha. Karena dalam Peraturan Pemerintah hanya mengatur tentang kewajiban pembayaran denda oleh pengusaha, sehingga diharapkan untuk membuat peraturan yang memberikan sanksi pidana terhadap pengusaha yang tidak memayar denda atas keterlambatan membayar upah. Agar peraturan mengenai keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja/buruh lebih jelas dan mempunyai sanksi yang tegas. Dimana peraturan mengenai keterlambatan pembayaran upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 95 ayat 2 “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.” Sedangkan persentase denda diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah. Disini terlihat tidak adanya sanksi atas tidak dibayarkannya denda akibat keterlambatan pembayaran upah. Hal ini teu berdampak bagi pekerja/buruh karena dengan adanya peraturan yang tidak tegas akan mempersulit pekerja/buruh untuk memperoleh haknya dalam bentuk upah dan tentu akan berdampak pada kebutuhan pekerja yang akan semakin sulit untuk dipenuhi.

Seharusnya dalam pemberian upah tidaklah harus terpaku pada upah minimum, karena upah minimum hanya untuk pekerja/buruh yang masih lajang dan belum berpengalaman. Sedangkan bagi pekerja yang masa kerjanya diatas satu tahun dan sudah berpengalaman maka upah yang diterimanya harus diatas upah minimum bukan setara dengan pekerja yang masa kerjanya dibawah satu tahun dan masih lajang. Pemberian upah haruslah berdasarkan kebutuhan hidup layak, yaitu dapat mensejahterakan pekerja/buruh.

1. Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 2007), hal.9 [↑](#footnote-ref-2)
2. Indonesia, Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, Psl. 1. [↑](#footnote-ref-3)
3. Op.cit Pasal. 88 [↑](#footnote-ref-4)
4. Op.cit Pasal 24 [↑](#footnote-ref-5)
5. Op.cit Pasal 88 ayat 1-2 [↑](#footnote-ref-6)
6. Indonesia, *Keputusan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Komponen dan pelaksanaan Tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*, Nomor 13 tahun 2012 [↑](#footnote-ref-7)
7. Teguh W, Op.Cit. Hal 56 [↑](#footnote-ref-8)