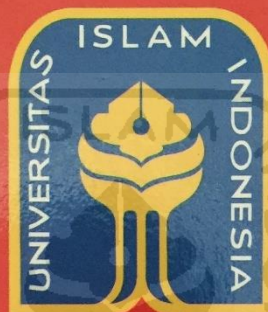


**MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh

ALITA SEKAR PURI

No. Mahasiswa : 13410380

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH

ISTIMEWA YOGYAKARTA

SKRIPSI

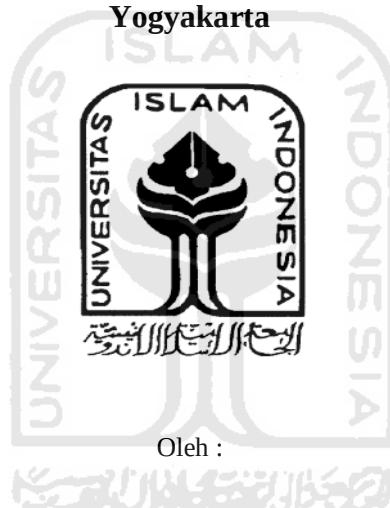
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna memperoleh Gelar

Sarjana

(Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh :

ALITA SEKAR PURI

No. Mahasiswa : 13410380

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

**MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna memperoleh Gelar

Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta

Oleh :

ALITA SEKAR PURI

No. Mahasiswa : 13410380

PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

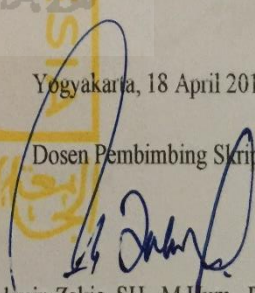
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN
MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk Diajukan ke
Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran pada Tanggal :

18 April 2017

Yogyakarta, 18 April 2017

Dosen Pembimbing Skripsi,


(Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D)

NIK. 904100101

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran

Pada tanggal 24 Mei 2017 dan dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 7 Juni 2017

Tim Penguji

1. Ketua : Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D
2. Anggota : H. Moh. Hasyim, SH., M.Hum
3. Anggota : H. E. Zainal Abidin, SH., MS., MPA

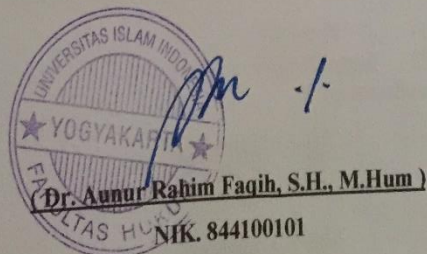
Tanda Tangan

Mengetahui,

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Fakultas Hukum

Dekan



SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Bismillahirrahmannirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ALITA SEKAR PURI
No.Mhs : 13410380

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Karya Ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum UII.

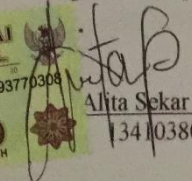
Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini adalah benar-benar Asli (Orisinal), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan "*penjiplakan karya ilmiah (plagiat)*";
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum UII dan perpustakaan dilingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir no 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menanda-tangani Berita Acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan "Majelis" atau "Tim" Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian, Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29 Mei 2017
Yang membuat pernyataan


Alita Sekar Puri)
13410380

METERAI
TEMPEL
FEB8FAEF093770308
6000
ENAM RIBU RUPIAH

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Alita Sekar Puri
2. Tempat Lahir : Kediri
3. Tanggal Lahir : 20 September 1995
4. Jenis Kelamin : Wanita
5. Golongan Darah : A
6. Alamat Terakhir : Perum Taman Pugeran Asri 2 No: 5 Sleman
7. Identitas Orang tua
 - a. Nama Ayah : Sumanto
Pekerjaan Ayah : Pensiunan Pegawai Bank Indonesia
 - b. Nama Ibu : Purwantiningsih
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Barenglor 3 Klaten
 - b. SMP : SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta
 - c. SMA : SMA Int Budi Mulia Dua Yogyakarta

Yogyakarta, 17 April 2017

Yang Bersangkutan,

(Alita Sekar Puri)

NIM. 13410380

MOTTO

MAN JADDA WA JADDA”

“Barang siapa bersungguh-sungguh akan mendapatkannya”

“Orang yang menuntut ilmu bearti menuntut rahmat ; orang yang menuntut ilmu bearti menjalankan rukun Islam dan Pahala yang diberikan kepada sama dengan para Nabi”.

(HR. Dailani dari Anas r.a)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahil'alamin

Seiring rasa syukur kehadiran Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- ❖ Kepada Ibu Bapak dan Kedua Kakak saya tercinta, Sumanto, Purwanti, Astagini Puri Mantofany S.E, Kathon Lanang Purnandaru serta Keluarga Besar Soedoro dan Wirosardjono. Terima kasih karena selalu memberikan dukungan dan cinta kasihnya.
- ❖ Kepada pihak-pihak yang tidak sempat dan tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini.
- ❖ Almamater Universitas Indonesia Khususnya Fakultas Hukum yang saya cintai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT segala anugerah, kemudahan dan nikmat-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum di Universitas Islam Indonesia.

Dalam menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini, penulis tidak dapat lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak baik yang berupa moril maupun materil yang diberikan kepada penulis, mulai dari proses awal pendidikan hingga akhir penelitian. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT, Karena berkat rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar.
2. Bapak Nandang Sutrisno, SH., LL.M., M.Hum., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

3. Bapak Dr. Aunur Rohim Faqih, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Ratna Hartanto, SH. LL.M. selaku Dosen Pendamping Akademik penulis.
5. Bapak Mukmin Zakie, SH., M.Hum., Ph.D selaku Dosen Pembimbing penulis. Terima kasih atas waktu dan ilmunya yang telah diberikan kepada penulis. Semoga ilmu yang telah diberikan akan mengalir terus menjadi amalan baik bagi Bapak, Amin.
6. Keluarga penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai. Ibu, Bapak, serta kedua kakak penulis Purwantiningsih, Sumanto, Astagani Puri Mantofany S.E, Kathon Lanang Purnandaru. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang tidak ada habisnya, yang selalu membuat penulis merasa bahagia telah memiliki keluarga kecil sederhana namun penuh cinta.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia atas bantuannya dalam proses menuntut ilmu.
8. Saudara terdekat penulis Sandy Bramantyo, Dinno Indra, Hardi Pramudito, Dhimas Indra, Anky Ramadhany, Bunga Tania Maharani, terima kasih walaupun kalian tidak membantu apa-apa tapi dengan kegilaan kalian penulis merasa termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga atas *bully*-annya selama ini, penulis cukup terhibur.
9. Sahabat-sahabat penulis selama masa kuliah (Arindysha Wulandari, Veryna Oktavany, Tiara Zulfa, Rieza Mandala, Cindy Aulia, dan Erna Ferika) yang memberi semangat kepada penulis tapi musiman dan yang

membantu dengan meminta imbalan. Tanpa mereka mungkin hidup penulis akan lebih bahagia.

10. Sahabat-sahabat penulis sejak SMA (Galuh Nurita (ayik), Dini Sabrina, Riana Putri Wijayanti, Armandya Sicka, Faishal Aqsa, M. Yudha Pradhana, Dewo Nugroho) yang selalu menjadi tempat untuk berkeluh kesah oleh penulis, selalu memotivasi dan memberi saran. Terima kasih karna kalian penulis memiliki wawasan yang lebih luas.
11. Sahabat penulis tersayang yang paling jago drama sejak SMA (Azana Ayudea Sanikawa), yang sama sekali tidak memberikan pengaruh apapun di dalam kehidupan penulis, terima kasih karna kamu indomie goreng di rumah jadi cepat habis.
12. Teman yang tidak diharapkan oleh penulis (Muhammad Agung Syahputra), meskipun tidak memberikan pengaruh apapun di dalam kehidupan penulis akan tetapi terkadang kamu berguna sedikit bagi penulis. Terima kasih atas leluconmu yang terkadang garing, tapi Alhamdulillah penulis cukup terhibur.
13. Seluruh pihak yang tidak sempat dan tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan do'a dalam menyelesaikan pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut berpartisipasi dalam penulisan hukum ini, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 17 April 20

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN ORISINALITAS.....	v
CURRICULUM VITAE.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
ABSTRAK.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. TinjauanPustaka.....	8
F. KerangkamTeori.....	17
G. Metode Penelitian.....	14
H. Sistematika Penulisan.....	17

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH, PERJANJIAN KERJA, DEWAN PENGUPAHAN DAN PARA PIHAK DALAM PEMBUATAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM

A.	Tinjauan Umum Tentang Upah	19
1.	Pengertian Upah.....	19
2.	Jenis Upah.....	22
3.	Komponen Upah.....	23
4.	Upah Minimum.....	25
5.	Teori-Teori dalam Pengupahan.....	29
6.	Teori Jenis Upah.....	31
7.	Asas-Asas Pengupahan.....	33
B.	Upah Menurut Perspektif Islam.....	35

BAB III MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

A.	Hasil Penelitian.....	25
1.	Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja di Provinsi DIY.....	52
B.	Pembahasan.....	55
1.	Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi DIY dengan menggunakan PP No. 78 Tahun 2015	55
2.	Kendala dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi DIY dengan menggunakan PP No. 78 Tahun 2015.....	64

BAB IV Penutup

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	74



ABSTRAK

Karya tulis ini berjudul Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Studi ini bertujuan untuk mengetahui Proses pelaksanaan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Rumusan Masalah yang diajukan yaitu: 1. Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum provinsi daerah istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan? 2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai Dasar Hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan? Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris dengan subjek kajian Kepala Dinas Sosial bagian Pengupahan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketua Dewan Pengupahan Daerah Istimewa Yogyakarta. Ketua Serikat Pekerja Daerah Istimewa Yogyakarta. Wakil Ketua dari Unsur Pengusaha Yogyakarta dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka. Hasil studi ini menunjukkan bahwa proses penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Meski Gubernur masih menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 Pasal 7, hal tersebut tidak dapat dikatakan melanggar peraturan karena sudah berdasarkan kebijakan Gubernur demi terwujudnya keadilan para pekerja maupun pengusaha di DIY. Kendala yang dihadapi dalam proses penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah rumus formula UMPt dalam Pasal 44 ayat (2) PP. No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut keterangannya kurang jelas.

Kata kunci : Upah Minimum Provinsi, Proses Penetapan Upah Minimum

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara dalam hal ini pemerintah mempunyai peran penting dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya, seperti yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea empat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.” Sejak awal mula negara ini didirikan, telah disadari bahwa pekerjaan adalah merupakan hak asasi setiap warga negara seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Sehubungan dengan tujuan bernegara bangsa Indonesia sebagaimana tercantum pada pembukaan UUD 1945 tersebut para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*).¹ Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi, RajaGrafindo Persada, 2014, hlm. 16.

menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu dari serangkaian upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diarahkan kepada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditujukan dengan adanya perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dimasa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa. Dengan demikian dalam membahas SDM maka akan dikaitkan dengan kelangsungan hidup manusia yang erat hubungannya dengan pengupahan tenaga kerja.²

Upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Akhir-akhir ini masih sering terjadi kaum buruh yang tergabung dalam berbagai serikat pekerja melakukan unjuk rasa menuntut kenaikan upah minimum.

² Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, PT Amiko, Bandung, 1983, hlm. 9.

Fenomena ini terjadi karena upah yang selama ini mereka terima tidak sebanding atau mencukupi untuk memenuhi kebutuhan riil. Harga kebutuhan pokok sering mengalami kenaikan yang signifikan sedangkan upah buruh yang diterima tidak ada peningkatan.

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

Upah tersebut ditentukan dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Pihak buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak pemberi kerja, dan pihak pemberi kerja mengikatkan diri untuk memperkejakan buruh dengan membayar upah.³

Sejak tahun 1981 pemerintah berupaya memperbaiki sistim pengupahan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Nomor 14 Tahun 1969. Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut telah ditetapkan ketentuan mengenai tata cara pengupahan, salah satunya harus berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR).⁴

³Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 45.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 145.

Namun, seiring berjalannya waktu dengan mempertimbangkan berbagai hal, pada tanggal 23 Oktober 2015 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tersebut dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah dan merupakan peraturan lebih lanjut dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya masalah pengupahan.⁵

Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 43 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatakan bahwa Penetapan Upah minimum setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dan juga dalam ayat (6) dikatakan bahwa Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan (*work*), perintah (*command*) dan upah (*pay*).⁶

Dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil

⁵<https://www.scribd.com/doc/315331386/Legal-Memorandum-PP-78-Tahun-2015>, Diakses terakhir pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 18.49 WIB.

⁶Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.10.-

pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁷

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali diberlakukan, Indonesia telah 3 kali mengganti standar hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi: Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang berlaku pada tahun 1969-1995, Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku tahun 1996-2005, dan terakhir Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku tahun 2006 hingga sekarang ini.⁸

Pemerintah menetapkan upah minimum sejak tahun 2006 berdasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), seorang pekerja lajang. Komponen penyusunan KHL tersebut, pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. PER/17/MEN/VII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang kemudian digantikan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Berdasarkan Pasal 1 Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan

⁷ Koesparmono Irsan, dkk, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 191.

⁸ *Jurnal Ketenagakerjaan*, Pusat Litbang Ketenagakerjaan, Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., 2006 Edisi No. 2 Vol 3 hlm. 88-102, Jakarta

tersebut, maka majikan/pengusaha tidak bisa lagi semena-mena dalam menetapkan upah buruh. Karena berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Pasal 45 ayat (1) dan ayat (3) juga dijelaskan bahwa Upah Minimum Provinsi telah ditetapkan oleh Gubernur didasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi setempat. Selain itu berdasarkan Pasal 14, mewajibkan pengusaha untuk membentuk struktur dan skala upah serta diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh. Yang mana pada peraturan sebelumnya hal tersebut tidak diatur.⁹

Selanjutnya kewenangan dalam menetapkan besarnya upah minimum diserahkan kepada Gubernur. Dalam kaitan ini pada tahun 2015 Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah menerbitkan Keputusan Nomor 234/KEP/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2017.

Seharusnya dari upah minimum yang telah ditetapkan tersebut dengan berbagai pertimbangan, maka diharapkan tidak ada lagi terjadinya demonstrasi. Namun, pada kenyataannya masih banyak terjadinya demo. Contohnya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada hari Minggu, 1 Mei 2016 ratusan buruh dari berbagai aliansi berjalan kaki saat menggelar aksi demo memperingati Hari Buruh Internasional (*May Day*) di Titik Nol Kilometer Yogyakarta. Massa aksi berjalan kaki dari Tugu Pal Putih Yogyakarta ini guna memperjuangkan kenaikan upah. Dalam aksi tersebut para buruh juga menuntut pemerintah untuk membatalkan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Karena PP tersebut

⁹<https://www.scribd.com/doc/315331386/Legal-Memorandum-PP-78-Tahun-2015>, Diakses terakhir pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 18.49 WIB.

dianggap tidak berpihak kepada buruh. Mereka beranggapan bahwa menurut PP tersebut kenaikan upah tidak lagi berdasarkan usulan Dewan Pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan perwakilan buruh.¹⁰

Kemudian, pada hari Senin, 31 Oktober 2016, ratusan buruh yang tergabung dalam Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) menggelar aksi *Tapa Pepe* di depan Kraton Yogyakarta. Mereka mengadukan kebijakan upah murah yang selama ini dilakukan oleh Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengkubuwono X kepada Raja Yogyakarta yang sekaligus menjabat sebagai Gubernur. Mereka menolak kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebesar 8,25 persen pada 2017 dan mereka juga menganggap bahwa PP No. 78 Tahun 2015 tentang Penetapan Upah Minimum dinilai tidak pas. Sebab, peraturan itu hanya berdasarkan inflansi dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini mengakibatkan:

1. Penetapan upah minimum tidak lagi berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak);
2. Telah mereduksi kewenangan Gubernur serta peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam penetapan upah minimum.¹¹

Dengan demikian, sebenarnya apa yang menjadi pokok permasalahan dalam penetapan upah minimum ini, maka dari situlah penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul “MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

¹⁰<http://www.solopos.com/2016/05/02/hari-buruh-2016-upah-diy-terendah-dibanding-daerah-lain-715627>, Diakses pada tanggal 17 Februari 2017 pukul 23.18 WIB.

¹¹<http://www.kspi.or.id/upah-buruh-kesenjangan-dan-kemiskinan-di-yogyakarta.html>, Diakses pada tanggal 21 Januari 2017 pukul 22.31 WIB.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?
2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai Dasar Hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Di samping tujuan tersebut terdapat tujuan lainnya, yakni:

1. Untuk mengetahui proses dan mekanisme penetapan upah minimum provinsi di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan; dan
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai Dasar Hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar dalam penulisan ini dapat dimengerti oleh pembaca dan dapat membantu menjawab segala bentuk pertanyaan mengenai proses dan mekanisme penetapan upah minimum. Serta penelitian ini dapat menjadi masukan

bagi pemerintah dalam rangka penentuan upah minimum yang wajar tanpa ada kerugian bagi pihak manapun.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengupahan

Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun yang harus dibayar secara tunai atau dengan barang oleh majikan/pemberi kerja kepada pekerja/buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh.¹² Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemberi kerja/pengusaha adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja (setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat) dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari hasil bekerja.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaannya yang merupakan bentuk penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan berupa uang tunai atau *natura*(pemberi kenikmatan), di Indonesia sendiri sistem pengupahan didasarkan pada tingkat fungsi upah yaitu untuk menjamin kehidupan yang layak bagi

¹²Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 45.

pekerja dan keluarganya serta mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang untuk mendorong produktivitas kerja.¹³ Upah merupakan akibat dari perjanjian kerja sehingga muncul timbal balik yang menyangkut hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja, berdasarkan isi Pasal 1601 W KUHPerduta upah ditetapkan dengan mengingat kelaziman menurut keadilan, upah bagi buruh lazimnya berupa uang.¹⁴

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁵

Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.¹⁶

Definisi upah menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan

¹³ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 159.

¹⁴ Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Kerja*, Rineke Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 15.

¹⁵ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm 66.

¹⁶ Joni Bambang S, *Loc.Cit.*

bagi pekerja buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷

Sedangkan definisi upah menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja 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.

Dari beberapa pengertian upah tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa upah dibayarkan berdasar kesepakatan para pihak, dan agar upah yang diterima oleh pekerja/buruh tidak terlampau rendah, maka pemerintah turut campur tangan dalam menetapkan standar upah minimum.¹⁸

Pemerintah dalam hal menetapkan upah minimum tersebut adalah gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁹

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan KHL yang besarnya ditetapkan oleh

¹⁷ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 98.

¹⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, Hlm. 158.

¹⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 119.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.²⁰

2. Kebijakan Pengupahan

Pada awal kemerdekaan keadaan hukum kerja tidaklah begitu berarti atau kurang diperhatikan meskipun dalam Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas diatur masalah ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 27 ayat (2): tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia.²¹

Hal ini terjadi karena perhatian pemerintah lebih condong untuk mempertahankan kemerdekaan yang ingin direbut kembali oleh Belanda. Dengan demikian, tidak ada sama sekali peraturan perundangan yang dikeluarkan pada awal kemerdekaan.

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:²²

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.

²⁰ Ibid, hlm. 119-120.

²¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 14.

²² Koespormo Irsan, dkk, *Op.Cit*, hlm. 191.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.”²³ Ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa “Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.”

Demikian juga dalam Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dinyatakan, “Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diarahkan kepada pencapaian KHL.”

Untuk itu gubernur memiliki tugas membuat peta jalan (*road map*) pencapaian KHL (Pasal 3 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum). Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.²⁴

3. Upah Minimum

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-226/Men/2000 Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Permenaker Nomor: Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok

²³ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 28.

²⁴ *Ibid.*

termasuk tunjangan tetap. Tujuan penetapan upah minimum oleh pemerintah pada umumnya untuk menjamin agar tenaga kerja menerima upah pada waktu dan tempat tertentu upah yang dianggap layak. Selain itu tujuan-tujuan lain termasuk menghapus eksploitasi, memelihara daya beli, pengentasan kemiskinan, menghapus persaingan yang tidak jujur, menjamin pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama, pencegahan konflik industrial dan mendukung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi.²⁵

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh, mengumpulkan, serta menganalisa setiap data maupun informasi yang sifatnya ilmiah, diperlukan metode agar karya tulis ilmiah mempunyai susunan yang sistematis dan konsisten.

1. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian ini adalah Penelitian Normatif-Empiris dikarenakan permasalahan yang penulis temukan terkait dengan mekanisme penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Pendekatan Penelitian

a) Pada prinsipnya untuk penelitian hukum normatif, metode yang digunakan ialah salah satunya:

1) Pendekatan Undang-Undang

²⁵Sentanoe Kertonegoro, *Penetapan Upah Minimum (Minimum Wage Fixing) International Labour Organization (ILO)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 5.

Pendekatan dengan menggunakan legislasi atau regulasi,²⁶ dalam hal ini penulis menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b) Pada prinsipnya untuk penelitian empiris, beberapa metode yang digunakan ialah:

1) Pendekatan Kebijakan

Pendekatan dengan melihat konsep dan asas yang meliputi garis pelaksanaan suatu pekerjaan. Berarti disini yang dimaksud ialah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah atau suatu konsep yang dibuat untuk suatu persoalan.

2) Pendekatan Sosiologis

Pendekatan yang akan dilakukan dengan melakukan pendekatan secara sosialisasi atau melihat langsung dengan kenyataan yang ada di lapangan.

3. Objek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Mekanisme dan Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Subjek Penelitian

Dalam hal subjek penelitian, berdasarkan permasalahan yang ada, maka yang akan dijadikan penulis sebagai subjek penelitian adalah:

1) Kepala Dinas Sosial bagian Pengupahan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- 2) Ketua Dewan Pengupahan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 3) Ketua Serikat Pekerja Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 4) Wakil Ketua dari Unsur Pengusaha Yogyakarta

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dan/atau lokasi penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan cara mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan dan *literature* yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Wawancara atau interview yaitu proses penelitian dengan cara Tanya Jawab terhadap subjek yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Studi Kepustakaan yaitu dengan cara mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan dan *literature* yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti.

7. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh sasaran penelitian yang bersangkutan secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata. Bahan penelitian yang sudah terkumpul akan dianalisis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang akan dikomparasikan dengan kenyataan yang ada pada prakteknya.

G. Sistematika Penulisan

Di dalam penyusunan tugas akhir nanti, penulis akan menyampaikan sistematika penulisan tugas akhir yang akan diuraikan secara rinci sesuai pokok bahasan dan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

Bab 1 (Pendahuluan) merupakan kerangka pikir yang menjawab mengapa penelitian ini disusun hingga mencapai kesimpulan. Dalam bab ini, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II, membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan dijelaskan secara teoritis mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan terkait dengan upah minimum, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, perjanjian kerja, pihak-pihak yang terikat dalam ketenagakerjaan.

Bab III (Hasil Penelitian dan Pembahasan) berisi data berupa hasil penelitian mengenai mekanisme penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Bab IV (Penutup dan Kesimpulan) penutup disini berisi tentang kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan itu merupakan semua yang dibahas dalam tugas akhir disimpulkan dalam penutup dan saran bagaimana cara untuk menanggulangi kasus demikian



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH, PERJANJIAN KERJA, DEWAN PENGUPAHAN DAN PARA PIHAK DALAM PEMBUATAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM.

A. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja dalam bentuk uang yang mencakup upah atau gaji bulanan termasuk dengan uang lembur dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh secara berkala serta tunjangan lain yang bersifat tidak rutin dan tunjangan dalam bentuk natural.¹

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.²

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, Upah adalah suatu penerimaan hasil kerja yang memiliki fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan layak bagi kemanusiaan menurut persetujuan Undang-undang dan

¹ <https://www.bps.go.id/>, Diakses pada tanggal 2 Februari 2017 pukul 17.55 WIB

² Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 159

Peraturan yang dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Berdasarkan Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-226/Men/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Permenaker Nomor: Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Beberapa pendapat ahli tentang pengertian upah dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasibuan mengatakan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.⁴
2. Moekijat mengatakan, upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan produksi dengan dasar lamannya jam kerja.⁵

Pendapat lain dikemukakan oleh Simanjuntak, upah merupakan balas jasa atau imbalan yang diterima dan diperoleh seseorang atas jasa yang

³ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, New Elmatara, Yogyakarta, 2011, hlm. 89

⁴ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 80

⁵ Moekijat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 1992, hlm. 53

diberikannya bagi pihak lain, diberikan seluruhnya dalam bentuk uang atau sebagian dalam bentuk uang dan sebagian dalam bentuk natural.⁶

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa:⁷

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang.
- c. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

2. Jenis Upah

Pengkajian terhadap pengupahan tidak terlepas dari kategorisasi jenis upah, bahwa jenis upah dapat dikelompokkan menurut:⁸

- a. Status Perjanjian Kerja
 - 1) Upah tetap, adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut gaji. Teatapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik atas kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.

⁶ Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta, 1985, hlm. 113.

⁷*Ibid.*

⁸ Abdul Khahim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 14-15.

2) Upah tidak tetap, adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap atau biasa disebut upah saja. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja.

3) Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran.

4) Upah borongan, adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.

b. Cara Pembayaran

1) Menurut waktu pembayaran, terbagi menjadi upah bulanan dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan, dan upah mingguan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu.

2) Menurut tempat pembayaran, yang biasanya berada di kantor perusahaan, ini umumnya disepakati otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja. Selain itu pembayaran upah yang dilaksanakan di lokasi kerja atau tempat-tempat lain yang disepakati, hal ini dapat didasarkan atas pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpisah-pisah.

c. Jangkauan wilayah berlaku, terdiri atas:

- 1) Upah Minimum Provinsi, adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
 - 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota, adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.
- d. Sektor usaha, terdiri atas:
- 1) Upah Minimum Sektoral Provinsi, adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/kota di satu Provinsi.
 - 2) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota, adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

3. Komponen Upah

Penghasilan pekerja yang didapat dari pengusaha ada ang berupa upah, dan ada yang berupa bukan upah. Pengelompokkan komponen upah dan pendaatan non upah menurut SE Manaker No. SE-07/MEN/1990 tanggal 2 Agustus 1990 adalah sebagai berikut:⁹

- a. Pengertian Komponen Upah
- 1) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
 - 2) Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tertentu untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan isteri, tunjangan

⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 124-125

anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah, dll. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian dan bulanan.

- 3) Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.

b. Pengertian pendapatan non upah

- 1) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, dll.
- 2) Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pemberian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

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

4. Upah Minimum

a. Pengertian Upah Minimum

Secara yuridis pengertian upah minimum diatur dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-226/Men/2000 perubahan Permenaker Nomor. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja yang bekerja di perusahaannya. Upah ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan akan ditinjau kembali tiap tahunnya untuk melakukan penyesuaian atas berlakunya upah minimum.

Berkaitan dengan hak pekerja sebagai seorang manusia dari segi kemanusiaan merupakan suatu hal yang wajar jika seorang pekerja mendapat penghargaan dan perlindungan yang layak, maka dalam hal ini upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya walaupun dalam arti yang serba sederhana sehingga *cost of living* atau biaya hidup perlu diperhatikan dalam penetapan upah.

b. Macam-macam Upah Minimum yang Pernah Berlaku di Indonesia.

Sebelum tahun 2001 besarnya upah minimum yang akan berlaku di seluruh Indonesia ditentukan oleh Menteri tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan Permenaker Nomor Per-01/MEN/1999 tentang upah Minimum dalam ketentuan tersebut dikenal beberapa jenis upah, antara lain:

1) Upah Minimum Regional yang terdiri atas:

- a) Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Permenaker No. Peraturan 01/MEN/1999, Upah Minimum Regional Tingkat I adalah upah minimum yang berlaku di satu provinsi.
- b) Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Permenaker no. Peraturan 01/MEN/1999, Upah Minimum Regional tingkat II adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kotamadya atau menurut wilayah pembangunan ekonomi daerah atau karena kekhususan wilayah tertentu.

Setelah diundangkannya UU No. 22 Tahun 1999 tentang Peraturan Daerah dan PP No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, kebijakan untuk menentukan besarnya upah minimum kemudian dilimpahkan pada masing-masing daerah. Jadi Menteri Tenaga Kerja tidak lagi mempunyai kewenangan atas penetapan upah minimum ini mengharuskan pemerintah menerbitkan ketentuan baru tentang Upah Minimum. Memperhatikan kondisi ini mengharuskan pemerintah menerbitkan ketentuan baru tentang Upah Minimum. Maka diterbitkanlah Kepmenakertrans No. Kep-226/MEN/2000 perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21

Permenaker No. Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Menurut Pasal 13 Kepmenakertrans No. Kep-226/MEN/2000 upah minimum terdiri dari Upah Minimum, Upah Minimum Sektor Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kotamadya dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kotamadya. Pada Pasal 21 Kepmenakertrans No. Kep-226/MEN/2000 ditegaskan bahwa:

1. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten di satu provinsi.
2. Upah minimum Kabupaten/Kotamadya adalah upah yang berlaku di daerah Kabupaten/Kotamadya.
3. Upah minimum sektor provinsi adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kotamadya di satu provinsi.
4. Upah minimum Sektor Kabupaten/Kotamadya adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kota atau kabupaten.
 - a. Penetapan upah minimum di Indonesia

Jaminan hukum atas upah layak sudah tercantum dalam Pasal 18 D dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan upah dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitu juga UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana Pasal 88 menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi

kemanusiaan dan untuk mewujudkan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja.

Pada tanggal 12 Januari 1999, ditetapkan Premenaker No. Per-01/MEN/1999 Pasal 1 ayat (1) mengenai upah Minimum yang mendefinisikan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Hal ini kemudian dipertegas dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa upah minimum tersebut harus berdasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, sehingga upah minimum bertujuan untuk memenuhi KHL.¹⁰

Sehingga penetapan upah minimum harus berdasarkan pada hal-hal berikut:

1) Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Sejak diberlakukannya UU ketenagakerjaan pada bulan April 2003, pemerintah belum menetapkan indikator dan besaran KHL dalam sebuah peraturan pemerintah hingga akhirnya Permenakertrans No. Per-17/MEN/VII/2005 tersebut. Menurut Pasal 1 Per. 17/Men/VIII/2005. KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik non fisik dan sosial untuk kebutuhan 1 bulan, dan berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.

¹⁰ Surya Tcandra, *Advokasi Pengupahan di Daerah (Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi daerah)*, Trade Union Rights Centre, Jakarta, 2007, hlm. 115.

Permenakertrans No. 17/2005 Tersebut merupakan aturan pelaksana dari Pasal 89 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, menyempurnakan komponen KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) yang hanya 43 indikator menjadi 46 Indikator. Pada era tahun 1956, perhitungan upah minimum menggunakan standar Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) seorang pekerja lajang. Namun demikian seringkali upah minimum ditetapkan jauh di bawah perhitungan hanya mencapai 60% dari KFM. Dari beberapa komponen, diantaranya yang merupakan komponen penyempurna adalah komponen tabungan dan rekreasi.

Nilai KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim tripartit (untuk pemerintah diwakili oleh BPS, perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat pekerja. Survey KHL dilakukan sesuai dengan perhitungan komponen KHL dalam Lampiran I Premenakertrans No. 17 Tahun 2005 yang meliputi kebutuhan pokok seorang pekerja).

Survey atas harga komponen-komponen KHL dilakukan dua kali setiap bulanya dan dimulai pada minggu pertama. Hasil dari survey setiap bulan diadakan rekapitulasi dan lalu dilakukan penghitungan akhir nilai KHL. Nilai KHL akhir akan ditetapkan oleh Dewan Pengupahan dan direkomendasikan kepada pemerintah.

5. Teori-Teori dalam Pengupahan

Upaya dalam menetapkan besar kecilnya upah dapatlah menggunakan beberapa teori yang saat ini berkembang, yakni antara lain:¹¹

¹¹ Zaeny Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 70.

1. Teori Upah Normal, oleh David Ricardo

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

2. Teori Undang-Undang Upah Besi, oleh Lassale

Menurut teori ini, upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan Cuma itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana susahnya buruh itu. Teori ini mengajarkan kepada buruh agar menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

3. Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori ini dana upah, buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang Upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dan aini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula.

Menurut teori ini yang dipersoalkan sebenearnya, bukanlah karena besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya

upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karenanya menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan/negara yang disebut anak-anak.

4. Teori nilai lebih, oleh Karl Marx

Menurut teori ini, barang dinilai berdasarkan pada biaya rata-rata tenaga kerja di masyarakat. Karl Marx juga berpendapat bahwa upah yang diberikan kepada buruh tidak sesuai dengan harga barang yang dijual sehingga terjadi pemerasan terhadap buruh. Laba yang diterima pengusaha didapat dari selisih nilai jual dengan biaya produksi yang rendah karena pemerasan terhadap buruh disebut nilai lebih. Oleh karena itu, teori ini disebut teori nilai lebih.

6. Teori Jenis Upah

Teori mengenai jenis upah dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dapatlah dikemukakan sebagai berikut:¹²

1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

¹² *Ibid.*

2. Upah nyata (Real Wages)

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

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

Upah hidup merupakan 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 Minimum (Minimum Wages)

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.

Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peran tenaga kerja (buruh) sebagai sub-sistem dalam suatu hubungan kerja.
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.

- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

5. Upah Wajar

Upah wajar merupakan upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan.

Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: kondisi negara pada umumnya, nilai upah rata di daerah di mana perusahaan itu berada, peraturan perpajakan, standar hidup para buruh itu sendiri, undang-undang mengenai upah khususnya, posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

7. Asas-Asas Pengupahan

Asas-asas pengupahan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan khususnya peraturan yang mengenai hukum ketenagakerjaan, yang secara terperinci sebagai berikut:

a. Hak menerima upah.

Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).

b. Tidak boleh ada diskriminasi upah.

Tidak boleh ada diskriminasi upah di sini adalah bahwa pengusaha tidak boleh membedakan upah antara buruh tenaga kerja perempuan dan laki-laki, untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

c. *No Work No Pay*

Arti dari *No Work No Pay* ialah upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

e. Komponen Upah

Komponen upah merupakan komponen upah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada buruh yang terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayarannya yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

B. Upah Menurut Perspektif Islam

Upah adalah hak buruh yang tidakbisa ditawar sebagai pembayaran atas produktivitas dan tenaga buruh. Relasi manusia dengan Tuhan juga menggaris bawahi persoalan upah (pahala), di mana Allah berjanji tidak akan mensia-siakan amal (kerja) manusia (termasuk pula buruh).¹³

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu jasa dari pekerja/buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti jumlah uang yang

¹³ Umnia Labibah, *Wahyu Pembebasan, Relasi Buruh Majikan*, Pustaka Alief, Yogyakarta, 2004, hlm.32.

diterima, daya beli uang dan sebagainya, yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sebenarnya dari pekerja. Juga pada kenyataannya dalam pola masyarakat Islam, upah bukan hanya merupakan suatu konsensi, tetapi merupakan hak asasi yang dalam penetapannya terdapat tiga (3) asas, yaitu asas keadilan, asas kelayakan dan asas kebijakan.¹⁴

Islam memberikan jalan, bahwa dalam pembayaran upah supaya ditentukan sesuai dengan upah yang pantas (*ajru mitsli*) dan baik. Dan juga memberikan kebebasan untuk menuntut haknya, yang merupakan hak asasi bagi manusia, apabila hak mereka dimiliki orang lain.¹⁵

Beberapa konsep sekitar upah yang dikemukakan oleh beberapa ahli ekonomi:¹⁶

1. Ibnu Taimiyah: Ia mengemukakan konsep tentang *ujrah al-Mitsl* (upah yang setara). Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diberikan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah tidak berjalan secara wajar, misalnya pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi, sehingga merugikan perusahaan atau perusahaan memberikan upah secara sewenang-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan upah (intervensi). Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak (*employer and employed*), yakni sama-sama menerima ketentuan yang ada. Akan

¹⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran KeIslaman*, cet. Ke-4, (Bandung: Mizan, 1416H/1996 M), hlm 191.

¹⁵ Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam*, Sinar Buku Algerindo, Jakarta, 1985, hlm. 113.

¹⁶ M. Suhaeri Al-Faqih, *Cara Upah Dalam Perspektif Hadis* (Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2008).

tetapi jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka mereka harus sepakat tentang besarnya upah yang telah ditentukan pemerintah.¹⁷

2. Ibnu Khaldun: Menurutny, kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerja.

Agama islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada buruh untuk mencukupi kebutuhan hidup. Namun Islam memperbolehkan seorang untuk mengontrak tenaga pekerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut, sebagaimana dalam al-quran surat Az-Zukhruf (43) ayat 32 disebutkan:¹⁸

أَمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سَخِرَآءُ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

¹⁷ A.A Islah, *Konsep Ibnu Taimiyah*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1997, hlm. 99.

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya dengan transliterasi*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, t.t)hlm. 523.

Ulama Fiqh membahas masalah upah¹⁹ atau pengupahan dalam istilah perjanjian sewa-menyewa yang dikenal dengan *ijarah* yang di dalamnya memuat pengertian yaitu suatu jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat (upah). Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijarah* yang masih kabur itu hukumnya adalah *fasid* (rusak). Waktunya juga harus ditentukan, misalnya harian, bulanan atau tahunan. Demikian dengan upah kerjanya juga harus ditentukan.

Dalam Islam juga telah diatur bahwa setiap manusia itu mempunyai hak. Adapun pengertian hak manusia itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan kepentingan perorangan, yang tidak secara langsung menyangkut juga kepentingan masyarakat. Misalnya, hak penjual untuk memiliki harga barang yang dijualnya, hak istri atas nafkah yang dibebankan kepada suaminya dan sebagainya.²⁰

Pembahasan tentang Upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah *ijarah* yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja. Rujukan awal adalah kesepakatan antara kedua belah pihak, tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad kontrak (pengusaha) untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang tidak layak atau di bawah standar.²¹

¹⁹ Ahmad Warson Munawir, *Kamus al-Munnawwir; Arab-Indonesia*, Cet.XI, Proyek Pengadaan Buku-Buku Ilmiah Pon-Pes al-Munawir Krapyak, Yogyakarta, 1984.

²⁰ Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, UII Press (anggota IKAPI), Yogyakarta, 2000, hlm. 21-22.

²¹ Tusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, cet Ke-1, Robbani Press, Jakarta, 1997, hlm. 57.

Dalam sebuah ayat Al-quran surat At-Talaq (65) ayat 6 dijelaskan:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِضَيِّقِهِنَّ عَلَيْهِنَّ
وَلَوْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ
لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوا بِبَيْنِكُمْ مَعْرُوفٌ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَ فَسَتُرَضَّعُ
لَهُنَّ أُخْرَى ۖ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kami bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu. Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Pada ayat di atas memerintahkan tentang membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusun tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut.

Kemudian dalam Hadist Riwayat Ibnu Majah dikatakan:²²

عن ابن عمر أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

²² Ibnu Majah, Kitab Al-Ahkam; Bab ajru al-ujra; Hadis No. 2434, Beirut Dar al-Fikr, T.T, Hlm. 817.

“Dari Ibnu ‘Umar bahwa Rasulullah bersabda: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

Pada hadist tersebut dijelaskan bahwa seorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda-tunda dengan berbagai alasan, sistem penyelenggaraan pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya, tentu dengan catatan pekerjaan yang telah diamanatkan juga segera ditunaikan dan diselesaikan. Secara umum kedua dalil di atas menjelaskan bagaimana Islam mengatur pengupahan sedemikian rupa untuk melindungi pekerja atau buruh dari tindakan yang sewenang-wenangnya serta mendapat upah yang layak berdasarkan kesepakatan.²³

Secara ringkas Islam menekankan tentang sistem pengupahan dengan kontrak antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi Islam dapat terlaksana, semua saling rela tanpa ada paksaan dari satu pihak, kemudian Islam juga mengajarkan supaya membayar upah secepat mungkin, karena masing-masing pekerja tidak tahu kebutuhan hidupnya, maka pengusaha agar segera membayar haknya.

Untuk mempertahankan suatu standar upah layak, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja, cara kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menstandarisasikan upah di seluruh negeri adalah dengan

²³ Ahmad Rofiq, *Hukum Islam Di Indonesia*, PT. Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm.9.

membebaskan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan.²⁴

Standar kelayakan upah dalam Islam secara praktis tidak menyebut sistem dan besaran upah yang layak untuk diberikan, tetapi Islam memberi gambaran umum bagaimana etika tata cara dalam sistem ekonomi khususnya memberi upah kepada yang berhak. Islam lebih menekankan upah pada konsep moral, tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni dimensi akherat yang disebut pahala.²⁵ Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yaitu adil dan layak, adil bermakna jelas dan transparan serta proposional, sedangkan layak berarti cukup pangan, sandang, papan serta sesuai dengan keadaan ekonomi saat itu.

Pada ayat al-quran surat Al-Baqarah (2) ayat 233 dijelaskan:

﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَانْتَقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾

²⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995, hlm. 383.

²⁵ Muhammad Darwis, *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif dan Hukum Islam*, Jurnal Hukum Islam, Volume XI No. 1, Yogyakarta, hlm 118.

Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuannya. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan juga seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu bila kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu bila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertawaklah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.

Ayat tersebut menjelaskan bila seorang sepakat memperkejakan seorang untuk menyusukan bayinya kepada orang lain hendaklah membayarkan upah yang layak dan patut. Bukan hanya pekerjaan menyusui saja yang patut diberi upah layak tetapi juga pekerjaan lain juga harus mendapat perhatian yang sama.

Dari penjelasan dalil di atas dapat dianalisis bahwa pekerja dan pemberi pekerjaan sama-sama mempunyai hak dan kewajiban, seorang pengusaha dilarang curang dalam pemberian upah karena menjadi kebutuhan yang penting bagi pekerja buruh dan hendaklah upah itu dibayarkan sesuai dengan kebutuhan yang layak untuk kecukupan hidup bagi pekerja buruh dan hendaklah upah itu

dibayarkan sesuai dengan kebutuhan yang layak untuk kecukupan hidup sehari-hari bagi para pekerja.²⁶

Upah termasuk dalam syari'at Islam yang pada pokoknya bertujuan untuk kemaslahatan manusia baik di dunia dan di akherat. Kemaslahatan itu akan terwujud dengan cara terpeliharanya kebutuhan yang bersifat *daruriyat*, *hajiyyat* dan terealisasinya kebutuhan *tahsiniyat* bagi manusia itu sendiri.²⁷ Kebutuhan *daruriyat* yaitu segala hal yang menjadi eksistensi kehidupan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Kebutuhan *Hajiyyat* adalah segala sesuatu yang sangat dihajatkan manusia untuk menghilangkan segala kesulitan dan menolak segala halangan. Sedangkan kebutuhan *Tahsiniyah* yaitu tindakan atau sifat-sifat yang pada prinsipnya berhubungan dengan *al-Makarim al-Akhlaq*.²⁸ Perlu ditegaskan bahwa ketiga jenis kebutuhan manusia tersebut dalam mencapai kesempurnaan syar'i maka sulit untuk dipisahkan satu sama lain. Kebutuhan yang paling esensial adalah *daruriyat*, maka untuk mencapai kesempurnaannya diperlukan kedua aspek lainnya, ketiga jenis kebutuhan tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dipisahkan.

Dalam pola suatu masyarakat Islam, upah yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh suatu kekuasaan negara.²⁹ Di semua negara Islam seluruh dunia, sangat diperlukan ditegaskannya kembali cita-cita dinamik yang mengatur undang-undang perburuhan, dan

²⁶ Ibnu Majah, *Op.Cit*, hlm. 698.

²⁷ Alaidin Koto, *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 122.

²⁸ Ibid, hlm. 122-125.

²⁹ Muhammad Abdul Manan, *Teori dan Praktek Dasar-Dasar Ekonomi Islam*, Pt. Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1997, hlm. 117.

menurut prinsip hak-hak buruh yang diakui dunia, hak untuk mogok, mendapat upah yang layak, jaminan sosial, dan lainnya.

C. Tinjauan Umum tentang Dewan Pengupahan

1. Pengertian dan Dasar Hukum

Dewan Pengupahan adalah lembaga non struktural yang bersifat independen. Dasar hukum pembentukan Dewan Pegupahan adalah:

- a. Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, dan
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, yang disempurnakan dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-226/MEN/2000.

2. Kedudukan dan Komposisi Keanggotaan Dewan Pengupahan

Kedudukan Dewan Pengupahan merupakan lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit, yang unsur keanggotaannya terdiri atas pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.³⁰ Dalam pembagian tugasnya, Dewan Pengupahan terdiri dari Dewan Pengupahan Nasional yang berkedudukan di pemerintah pusat, dan dibentuk oleh Presiden, Dewan Pengupahan Provinsi yang berkedudukan di Ibukota Provinsi dan dibentuk olehh Gubernur, serta Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang berkedudukan di Ibukota Kabupaten/Kota dan dibentuk oleh Bupati/Walikota.

³⁰ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 54.

Menurut Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004, komposisi keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha, serikat pekerja, akademisi dan tingkat perguruan tinggi, dan pakar. Komposisi keanggotaan dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja dengan perbandingan 2:1:1, untuk unsur perguruan tinggi jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. Jumlah tersebut tidak terbatas, hanya ketentuannya harus gasal (ganjil).

Susunan Keanggotaan Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut:

a. Dewan Pengupahan Nasional:

1. Ketua, berasal dari unsur pemerintah dan berjumlah 1 orang.
2. Wakil ketua, berasal dari unsur serikat pekerja, dan organisasi pengusaha, berjumlah 2 orang.
3. Sekretaris, berasal dari unsur pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, dan berjumlah 1 orang.
4. Anggota, berasal dari semua unsur yang terdapat dalam Pasal 6 ayat (1) Keppres 107 Tahun 2004, dan jumlahnya tidak dibatasi sepanjang gasal.

b. Dewan Pengupahan Provinsi

1. Ketua, berasal dari unsur pemerintah dan berjumlah 1 orang.
2. Wakil ketua, berasal dari unsur perguruan tinggi atau pakar, berjumlah 1 orang.
3. Sekretaris, berasal dari unsur pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, dan berjumlah 1 orang.

4. Anggota, berasal dari semua unsur-unsur yang terdapat dalam Pasal 23 ayat (1) Keppres 107 Tahun 2004, dan jumlahnya tidak dibatasi sepanjang pasal.

c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota

1. Ketua, berasal dari unsur pemerintah dan berjumlah 1 orang.
2. Wakil ketua, berasal dari unsur serikat pekerja, dan organisasi pengusaha, berjumlah 2 orang.
3. Sekretaris, berasal dari unsur pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, dan berjumlah 1 orang.
4. Anggota, berasal dari semua unsur yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (1) Keppres 107 Tahun 2004, dan jumlahnya tidak dibatasi sepanjang pasal.

3. Tugas dan Wewenang Dewan Pengupahan

Secara umum tugas Dewan Pengupahan seperti yang tercantum di dalam Pasal 4 Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan adalah memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta pengembangan sistem pengupahan nasional. Secara khusus tugas Dewan Pengupahan Nasional adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan nasional.

Mengenai tugas Dewan Pengupahan Provinsi seperti yang tercantum dalam Pasal 21 yaitu memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten

dan Upah Minimum Sektoral, serta penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi. Selain itu Dewan Pengupahan Provinsi juga bertugas menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.³¹

Adapun tugas Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dalam Pasal 38 adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten, dan atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten, serta penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota. Selain itu, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota juga bertugas menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

4. Pembentukan, pengangkatan dan pemberhentian Dewan Pengupahan

Pembentukan Dewan Pengupahan Nasional dalam Pasal 3 Keppres 107 Tahun 2004 dilakukan oleh Presiden, Gubernur untuk Dewan Pengupahan Provinsi, dan Bupati/Walikota untuk Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

- a. Presiden atas usul Menteri untuk anggota Dewan Pengupahan Nasional.³²
- b. Gubernur atas usul Pimpinan satuan Organisasi Perangkat Daerah Istimewa Yogyakarta yang membidangi ketenagakerjaan, untuk anggota Dewan Pengupahan Provinsi.³³

³¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2007, hlm. 41.

³² Pasal 10 Keppres 107 Tahun 2004

³³ Pasal 27 Keppres 107 Tahun 2004

- c. Bupati/Walikota atas usul Pimpinan satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan, untuk anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.³⁴

Dari keterangan tersebut diketahui bahwa pemimpin daerah, baik tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota mempunyai wewenang dalam pembentukan, dan pemberhentian Dewan Pengupahan. Mengenai Dewan Pengupahan Nasional, karena berskala nasional, maka kewenangan dalam pembentukan, dan pemberhentiannya ada di tangan Presiden.

D. Para Pihak yang Terlibat dalam Pembuatan Kebijakan Upah Minimum

Dalam hubungannya dengan perundingan upah, perhatian harus diarahkan pada konvensi ILO Penetapan Upah Minimum 1970 (No. 131) yang mengatur peran serta wakil-wakil pekerja dalam pelaksanaan mekanisme penentuan upah minimum.

Dalam formulasi upah minimum terdapat aktor-aktor yang terlibat di dalamnya. Aktor-aktor tersebut adalah:

1. Pengusaha (APINDO)

Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang menjalankan suatu usaha (*entrepreneur*). Dalam UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pengusaha adalah orang-perorangan, persekutuan, atau badan hukum

³⁴ Pasal 44 Keppres 107 Tahun 2004

yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya, atau mewakili perusahaan milik sendiri atau badan hukum yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. APINDO merupakan organisasi perkumpulan pengusaha yang diakui pemerintah dan mempunyai banyak cabang di daerah. APINDO memiliki peran dan fungsi strategis untuk memberikan perlindungan kepada para anggota-anggotanya demi perkembangan dan peningkatan usaha secara maksimal. Beberapa peran dan fungsi APINDO antara lain adalah:

1. Membantu dalam hal pembuatan kesepakatan kerja bersama yang dilakukan oleh anggotanya.
 2. Membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
 3. Ikut serta mengusulkan penetapan upah minimum baik regional maupun sektoral.
 4. Ikut aktif dalam dewan penelitian pengupahan daerah atau pusat.³⁵
2. Serikat pekerja/buruh

Secara umum, serikat buruh adalah organisasi yang menaungi kepentingan buruh. Organisasi buruh atau serikat buruh pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup suatu lapangan pekerjaan serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit kerja.³⁶ Organisasi buruh pada dasarnya adalah alat yang utama bagi buruh dalam melindungi dan memperjuangkan kedudukan yang lebih baik. Lebih jauh, dalam UU No.

WIB ³⁵<http://apindo.or.id/index.php/profile>, Diakses pada tanggal 3 Februari 2017 pukul 16.45

³⁶ Sugiyono, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bina Askara, Yogyakarta, 2010, hlm. 191.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa organisasi atau serikat pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

3. Pemerintah

Dalam kaitannya dengan upah minimum, pemerintah secara normatif dan umum adalah sebagai penengah dan memberikan keputusan tentang besaran upah minimum yang telah dirumuskan secara bersama-sama dengan perwakilan buruh dan perwakilan pengusaha. Tugas utama pemerintah melalui Dinakertrans sesuai perundangan dalam hal kebijakan pengupahan minimum adalah, membuat tim komisi penelitian pengupahan yang terdiri dari unsur pengusaha dan buruh.³⁷ Dengan demikian, pemerintah memiliki peran vital dalam pembentukan kebijakan upah minimum.

³⁷ Permen No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum

BAB III

MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

A. Hasil Penelitian

1. Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja di Provinsi DIY

Berikut hasil penelitian yang dilakukan penulis di lima kabupaten/kota Daerah Istimewa Yogyakarta:

1) Daerah Istimewa Yogyakarta

Jumlah perusahaan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta ada 1.469 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebanyak 55.416 orang yang terdiri dari 35.440 orang laki-laki dan 19.976 orang perempuan. Sedangkan Warga Negara Asing sebanyak 28 orang yang terdiri dari 24 laki-laki dan 4 orang perempuan. Dari 1.469 perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta, perusahaan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yakni; perusahaan kecil, perusahaan besar dan perusahaan sedang.

Dalam kategori perusahaan besar ada sebanyak 162 perusahaan. Untuk kategori perusahaan sedang sebanyak 314 perusahaan dan untuk kategori perusahaan kecil sebanyak 991 perusahaan. Dari 1.469 perusahaan tersebut, 1272 perusahaan berstatus swasta, 141 berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), 51 berstatus PMA (Penanaman Modal Asing), dan 5 perusahaan berstatus joint venture (kerjasama antar perusahaan lintas negara/perusahaan patungan).

2) Sleman

Jumlah perusahaan yang ada di Sleman ada 1.405 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebanyak 95.139 orang yang terdiri dari 62.704 orang laki-laki dan 32.435 orang perempuan. Sedangkan Warga Negara Asing sebanyak 119 orang yang terdiri dari 90 laki-laki dan 29 orang perempuan. Dari 1.405 perusahaan di Sleman, perusahaan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yakni; perusahaan kecil, perusahaan besar dan perusahaan sedang.

Dalam kategori perusahaan besar ada sebanyak 195 perusahaan. Untuk kategori perusahaan sedang sebanyak 397 perusahaan dan untuk kategori perusahaan kecil sebanyak 813 perusahaan. Dari 1.405 perusahaan tersebut, 1122 perusahaan berstatus swasta, 128 berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), 74 berstatus PMA (Penanaman Modal Asing), dan 81 perusahaan berstatus joint venture (kerjasama antar perusahaan lintas negara/perusahaan patungan).

3) Bantul

Jumlah perusahaan yang ada di Bantul ada 605 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebanyak 40.848 orang yang terdiri dari 20.458 orang laki-laki dan 20.390 orang perempuan. Sedangkan Warga Negara Asing sebanyak 122 orang yang terdiri dari 109 laki-laki dan 13 orang perempuan. Dari 605 perusahaan di Bantul, perusahaan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yakni; perusahaan kecil, perusahaan besar dan perusahaan sedang.

Dalam kategori perusahaan besar ada sebanyak 61 perusahaan. Untuk kategori perusahaan sedang sebanyak 192 perusahaan dan untuk kategori perusahaan kecil sebanyak 354 perusahaan. Dari 605 perusahaan tersebut, 575 perusahaan berstatus swasta, 12 berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), 13 berstatus PMA (Penanaman Modal Asing), dan 2 perusahaan berstatus joint venture (kerjasama antar perusahaan lintas negara/perusahaan patungan).

4) Kulon Progo

Jumlah perusahaan yang ada di Kulon Progo ada 296 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebanyak 9.017 orang yang terdiri dari 4.297 orang laki-laki dan 4.090 orang perempuan. Sedangkan Warga Negara Asing sebanyak 3 orang yang terdiri dari 3 laki-laki dan 0 orang perempuan. Dari 296 perusahaan di Kulon Progo, perusahaan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yakni; perusahaan kecil, perusahaan besar dan perusahaan sedang.

Dalam kategori perusahaan besar ada sebanyak 11 perusahaan. Untuk kategori perusahaan sedang sebanyak 48 perusahaan dan untuk kategori perusahaan kecil sebanyak 237 perusahaan. Dari 296 perusahaan tersebut, 284 perusahaan berstatus swasta, 9 berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), 2 berstatus PMA (Penanaman Modal Asing), dan 1 perusahaan berstatus joint venture (kerjasama antar perusahaan lintas negara/perusahaan patungan).

5) Gunung Kidul

Jumlah perusahaan yang ada di Gunung Kidul ada 287 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebanyak 5.406 orang yang terdiri dari 4.152 orang laki-laki dan 1.254 orang perempuan. Sedangkan Warga Negara Asing sebanyak 3 orang yang terdiri dari 3 laki-laki dan 0 orang perempuan. Dari 287 perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta, perusahaan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yakni; perusahaan kecil, perusahaan besar dan perusahaan sedang.

Dalam kategori perusahaan besar ada sebanyak 6 perusahaan. Untuk kategori perusahaan sedang sebanyak 57 perusahaan dan untuk kategori perusahaan kecil sebanyak 224 perusahaan. Dari 287 perusahaan tersebut, 258 perusahaan berstatus swasta, 26 berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri), 1 berstatus PMA (Penanaman Modal Asing), dan 0 perusahaan berstatus joint venture (kerjasama antar perusahaan lintas negara/perusahaan patungan).

B. Pembahasan

1. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi DIY dengan Menggunakan PP No. 78 Tahun 2015

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak R. Darmawan selaku Kepala Seksi Bagian Pengupahan dan Kesejahteraan Masyarakat¹ menyatakan bahwa sejak tahun 2013 hingga 2016 Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)

¹ Wawancara penulis dengan Bapak R. Darmawan selaku Kepala Seksi bagian Pengupahan dan Kesejahteraan Masyarakat, di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY pada tanggal 23 Februari 2017.

menetapkan upah minimum buruh dengan menggunakan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) artinya Upah Minimum Provinsi (UMP) di DIY hanya berlaku sekitar tahun 2002 hingga tahun 2012 saja, karena Gubernur tidak menghendaki adanya UMP dan UMK diberlakukan secara bersamaan di DIY pada tahun-tahun tersebut, jika kedua-duanya diberlakukan maka akan merugikan para pekerja/buruh. Namun, sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam Pasal 45 dinyatakan bahwa “Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi”. Maka, Provinsi DIY wajib menggunakan UMP seperti pada tahun 2002-2012 yang lalu.

Berdasarkan Pasal 97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, **penetapan upah minimum** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan menggunakan **Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**.”

Dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), mula-mula dimulai dengan dibentuknya Dewan Pengupahan Provinsi yang merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, yaitu terdiri dari unsur Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja yang mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan penetapan Upah Minimum Provinsi kepada Gubernur Kepala Daerah setempat. Adapun susunan personalia Dewan Pengupahan Provinsi DIY dengan masa bakti Tahun 2014-2016 adalah sebagai berikut :

1. Penasehat : Hamengku Buwono X
2. Ketua : Dr. Andung Prihadi Santosa, M.Kes
3. Wakil Ketua : Arif Hartono, SE, MHRM, Ph. D
4. Sekretaris : Ariyanto Wibowo, SH, M.Hum
5. Anggota :
 1. Ana Windyawati, SH, MH
 2. Tri Agus Nugroho, S.Sos, M.Sc
 3. Andri Budi Rasmini, ST.MM
 4. Dra. Tutty Amalia, MAP
 5. Drs. Haris Iskandar
 6. Yanto Aprianto, SH
 7. R. Darmawan, SH, MH
 8. Slamet Rahardjo, SIP, MSi
 9. Sulistijo Hary W., SE
 10. Purina Yoga R., ST, MM
 11. Ir. H. Ibnu Saleh, MM
 12. Drs. FX. Supriharsono, MM
 13. Prancisca Tri Windrati, SE
 14. Ir. Yuli Sugianto
 15. Dra. Purwaningsih
 16. Hermelien Yusuf, SH
 17. Yatiman, SH
 18. H. Suharyadi, ST, MM
 19. Ani Sevtiana, SH
 20. H. Iskaq Nur Khazain, SIP
 21. Ir. Suroso
 22. Ir. Juhadi

Selanjutnya, berdasarkan penjelasan dari R. Bapak Darmawan selaku Kepala Seksi Bagian Pengupahan dan Kesejahteraan Masyarakat² bahwa proses penetapan Upah Minimum Provinsi DIY 2017 dengan menggunakan PP No. 78 Tahun 2015 dilakukan melalui sidang pleno oleh Dewan Pengupahan Provinsi yang dilaksanakan pada hari Kamis, 11 Agustus 2016 dengan menghasilkan kesepakatan sebagai berikut:

- a. Perhitungan besaran Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015 pada Pasal 44 ayat (2) dengan rumus formula:

$$UmP_n = UmP_t + \{UmP_t \times (Inflansi_t + \% \Delta PDB_t)\}$$

Keterangan:

UmP_n : Upah Minimum Provinsi yang akan ditetapkan

UmP_t : Upah Minimum Provinsi Tahun Berjalan

$Inflansi_t$: Inflansi yang dihitung dari periode September tahun lalu sampai dengan periode tahun berjalan yang dilakukan oleh BPS Nasional.

ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihitung dari Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan yang juga dilakukan oleh BPS Nasional.

² Wawancara penulis dengan Bapak R. Darmawan selaku Kepala Seksi bagian Pengupahan dan Kesejahteraan Masyarakat, di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY pada tanggal 23 Februari 2017.

- b. Dewan Pengupahan Daerah Istimewa Yogyakarta akan mengusulkan kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menetapkan UMP Tahun 2017 sesuai dengan Pasal 45 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015.
- c. Dewan Pengupahan DIY melakukan audiensi dengan Gubernur DIY pada tanggal 13 Oktober 2016 tentang pengajuan usulan besaran angka UMP DIY 2017.
- d. Selanjutnya, Gubernur melakukan rapat koordinasi dengan Bupati/Walikota se DIY pada tanggal 31 Oktober 2016.
- e. Data inflansi nasional dan pertumbuhan ekonomi nasional yang akan digunakan untuk menghitung UMP Tahun 2017 mengacu pada surat Kepala BPS RI Nomor B-245/BPS/1000/10/2016 tanggal 11 Oktober 2016, yaitu:
 - a. Inflansi Nasional sebesar 3,07%
 - b. Pertumbuhan ekonomi (pertumbuhan Pendapatan Domestik Bruto) sebesar 5,18%

Untuk lebih memperjelas proses penetapan upah minimum tersebut di atas, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Hartono selaku Wakil Ketua Dewan Pengupahan DIY yang mewakili Bapak Andung Prihadi Santosa selaku Ketua Dewan Pengupahan DIY³ menyatakan bahwa Gubernur DIY dalam mengambil keputusan untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) pada Tahun 2017 dengan menggunakan rumus formula yang telah ditetapkan dalam

³ Wawancara penulis dengan Bapak Arif Hartono selaku Wakil Ketua Dewan Pengupahan DIY, di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia pada tanggal 9 Maret 2017.

Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, akan tetapi dalam menghitung UMP_t (Upah Minimum Provinsi Tahun berjalan), Gubernur menggunakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL) yang menyatakan Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan Gubernur didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di provinsi yang bersangkutan yakni Kabupaten Gunung Kidul sebesar **Rp. 1.235.700,00**, sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut :

No	Kab/Kota	Hasil Perhitungan UMK Tahun 2017			
		UMK 2016	INFLANSI	PDB	UMK 2017
1	Kota YK	1.452.400	3,07%	5,18%	1.572.223,00
2	SLEMAN	1.338.000	3,07%	5,18%	1.448.385,00
3	BANTUL	1.297.700	3,07%	5,18%	1.404.760,25
4	KULON PROGO	1.268.870	3,07%	5,18%	1.373.551,78
5	GUNUNG KIDUL	1.235.700	3,07%	5,18%	1.337.645,25
*Khusus UMK Gunungkidul dimungkinkan disesuaikan agar lebih tinggi dari UMP DIY atau UMP DIY yang disesuaikan agar lebih rendah dari UMK Gunung Kidul (Berdasarkan Pasal 46 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015)					

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Dasar penggunaan perhitungan UMK terendah atau KHL tersebut di atas, digunakan sampai dengan tahun 2021 mendatang. sebagaimana yang diatur dalam Pasal 43 ayat (5) “Komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan jenis

kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditinjau dalam jangka waktu **5 tahun sekali**”.

Dalam perhitungan Inflansi dan Pertumbuhan Ekonomi tetap menggunakan data dari BPS RI dengan Nomor. B-245/BPS/1000/10/2016 tanggal 11 Oktober 2016 yaitu sebagai berikut:

- a. Inflansi Nasional sebesar 3,07%
- b. Pertumbuhan Ekonomi Domestik Bruto (PDB) sebesar 5,18%

Dari data dan komponen perhitungan tersebut di atas, maka hasil perhitungan Upah Minimum Provinsi DIY Tahun 2017 sebesar **Rp. 1.337.645,25** dengan menggunakan perhitungan rumus formulasebagai berikut :

$$UMP_n = UMP_t + \{UMP_t \times (Inflansi_t + \% \Delta PDB_t)\}$$

UMP_n	UMP Tahun 2017
UMP_t (2016)	UMK 2016 terendah Gunung Kidul Rp. 1.235.700,00
Inflansi Nasional	3,07%
% Δ PDB Nasional	5,18%

$$UMP (2017) = 1.235.700 + \{ 1.235.700 \times (3,07\% + 5,18\%)\}$$

$$UMP (2017) = 1.235.700 + \{1.235.700 \times (8,25\%)\}$$

UMP (2017) = 1.235.700 + 101.945,25
UMP (2017) = 1.337.645,25

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Sebelum diberlakukannya PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dan Dewan Pengupahan DIY dalam melakukan perhitungan upah minimum menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Namun Permenakertrans tersebut telah dicabut dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, kecuali untuk Pasal 2 dan Lampiran I masih tetap berlaku. Sehingga, dalam melakukan survei KHL

Dewan Pengupahan DIY menggunakan 60 Komponen KHL untuk Pekerja Lajang yang terdapat dalam Lampiran I dimaksud. Selanjutnya, hasil survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) tersebut dibahas dalam sidang pengupahan yang dilaksanakan pada bulan September hingga Oktober sebagai hasil final dari pembahasan hasil analisa regresi KHL untuk dijadikan sebagai dasar penetapan UMP/UMK.

Berdasarkan hasil wawancara dengan unsur Tripartit dalam menetapkan upah minimum DIY dengan Bapak H. Iskaq Nur Khazain selaku anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di DIY⁴ mewakili Bapak Yatiman selaku Tim Advokasi SPSI, Ibu Hermelin Yusuf selaku Wakil Ketua dari unsur

⁴ Wawancara penulis dengan Bapak H. Iskaq Nur Khazain selaku anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 15 Maret 2017.

pengusaha⁵ menyatakan bahwa mereka menyetujui hasil keputusan Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagai berikut:

1. Dalam menetapkan UMP dan UMK Tahun 2017 sesuai dengan PP No. 78 Tahun 2015.
2. Perhitungan besaran Upah Minimum Provinsi DIY Tahun 2017 mengacu pada Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 dengan rumus formula:

$$U_{m_n} = U_{m_t} + \{U_{m_t} \times (\text{Inflansi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}$$

Keterangan:

U_{m_n} : Upah Minimum yang akan ditetapkan

U_{m_t} : Upah Minimum tahun berjalan

Inflansi_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 PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan

3. Upah Minimum tahun berjalan, diambil dari Upah Minimum terendah di Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2016 yakni Kabupaten Gunung Kidul sebesar Rp. 1.235.700,00

⁵ Wawancara penulis dengan Ibu Hermelin Yusuf selaku Wakil ketua dari unsur Pengusaha, di Yayasan Sayap Ibu Yogyakarta pada tanggal 18 Maret 2017.

2. Kendala dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi DIY dengan menggunakan PP No. 78 Tahun 2015

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Arif Hartono selaku Wakil Ketua Dewan Pengupahan Provinsi DIY⁶ mengatakan bahwa kendala yang substantif adalah formulasi $Umpn = UMPt + \{UMPt \times \{Inflansit + \% \Delta PDBt\}\}$ yang tercantum dalam Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut masih menggunakan Inflansi dan PDB nasional, seperti yang tercantum dalam Surat Kepala BPS RI Nomor: B-245/BPS/1000/10/2016 tanggal 11 Oktober 2016, tidak menggunakan data yang bersumber dari daerah setempat. Karena inflansi dan PDB baik di kabupaten maupun di provinsi itu berbeda. Sehingga bisa merugikan salah satu pihak bagi daerah yang Inflansinya lebih tinggi dari Inflansi nasional. Kemudian KHL yang digunakan adalah KHL terendah di suatu provinsi dengan perhitungan agar apabila UMP diterapkan pengusaha di kabupaten yang mempunyai KHL terendah masih dapat membayar upah sesuai dengan nilai KHL atau UMK di daerah tersebut. Kecuali jika dalam rumus formulasi tersebut dijelaskan bahwa **UMPt-nya (Upah Minimum Provinsi tahun berjalan)** menggunakan **upah terendah Kabupaten/Kota**, barulah disitu tidak ada persoalan. Karena dulu di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menerapkan UMP terakhir kali di tahun 2012. Setelah tahun 2012 hingga tahun 2015 di DIY menggunakan UMK. Sehingga sebagai *basic* dalam menetapkan **UMPt** menggunakan UMK terendah di DIY. Karena kalau menggunakan UMP tahun 2012 sebagai **UMPt** dapat merugikan pekerja karena

⁶ Wawancara penulis dengan Bapak Arif Hartono selaku Wakil Ketua Dewan Pengupahan DIY, di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia pada tanggal 9 Maret 2017.

nilainya lebih rendah. Padahal hal tersebut pernah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Kebutuhan Hidup Layak Pasal 7 “Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan gubernur didasarkan pada nilai KHL, Kabupaten/Kota terendah provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha yang paling tidak mampu (marginal)”, namun peraturan tersebut telah dicabut dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Sehingga pada prakteknya, untuk menetralkan keinginan pengusaha dan memenuhi rasa keadilan bagi para pekerja/buruh di Provinsi DIY, maka Gubernur DIY dalam menetapkan upah minimum tetap mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 Pasal 7.

Maka dari itu, Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengusulkan agar menggunakan inflasi daerah, kalau kabupaten ya menggunakan inflasi kabupaten yang bersangkutan, kalau provinsi ya menggunakan inflasi provinsi yang bersangkutan pula.

Sedangkan hasil wawancara dengan Bapak R. Darmawan selaku Kepala Seksi bagian Pengupahan dan Kesejahteraan Masyarakat dan Bapak Krisna Murti selaku sekretaris SPSI⁷ menyatakan bahwa yang melakukan demonstrasi mengatasnamakan aliansi buruh serikat pekerja, sebenarnya mereka bukanlah pihak yang mewakili serikat pekerja yang resmi dan terdaftar di DIY. Namun,

⁷ Wawancara penulis dengan Bapak R. Darmawan selaku Kepala Seksi bagian Pengupahan dan Kesejahteraan Masyarakat, di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY pada tanggal 17 Maret 2017, dan Bapak Krisna Murti selaku Sekretaris dari SPSI, di Hotel Tara Jl. Magelang Yogyakarta pada tanggal 20 Maret 2017.

mereka dipastikan buruh yang tergabung dalam Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) yang di mana aliansi tersebut tidak resmi dan tidak terdaftar dalam serikat pekerja Daerah Istimewa Yogyakarta.

Maka dari itu, hal tersebut tidak menjadi hambatan dan permasalahan bagi Dewan Pengupahan Provinsi dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Karena sudah dipastikan dari semua pihak, baik unsur pemerintah, unsur serikat pekerja, dan unsur pengusaha telah menandatangani berita acara kesepakatan dewan pengupahan DIY tentang Upah Minimum Yang Akan Diberlakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2017.

Bapak Arif Hartono juga mengatakan bahwa dalam menetapkan upah minimum menggunakan PP No. 78 Tahun 2015 ini dirasa sudah pas, karena jika dilihat dengan KHL tahun sebelumnya yakni tahun 2016 hasilnya lebih tinggi jika menggunakan rumus formula yang sudah ditetapkan di dalam PP No. 78 Tahun 2015 tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

PERBANDINGAN KHL DIY 2016 DAN UMK DIY 2017			
KAB/KOTA	KHL 2016 (sebelum menggunakan rumus)	UMK 2017 (setelah menggunakan rumus)	SELISISH
			(Rp)

KOTA YOGYA	1.429.845,00	1.572.200,00	142.355,00
SLEMAN	1.347.180,00	1.448.385,00	101.205,00
BANTUL	1.230.668,73	1.404.760,00	174.091,27
KULON PROGO	1.226.764,87	1.373.600,00	146.835,13
GUNUNG KIDUL	1.205.450,00	1.337.650,00	132.200,00

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang diperoleh dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan studi literatur yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa proses penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Kemudian meski Gubernur masih menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 Pasal 7, hal tersebut tidak dapat dikatakan melanggar peraturan. Karena sudah berdasarkan kebijakan Gubernur demi terwujudnya keadilan para pekerja dan pengusaha di DIY. Dapat dikatakan juga bahwa Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota yang terendah. Kemudian Adapun dasar hukum yang digunakan oleh Dewan Pengupahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 dan Pasal 89, Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 6 dan Pasal 7, Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

2. Kendala yang ditemukan adalah rumus formula UMP_t dalam Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut keterangannya kurang jelas. Dalam keterangan tidak ada penjelasan diharuskan menggunakan KHL terendah, jadi bisa saja mengambil KHL yang tetinggi atau tengah-tengah. Seharusnya lebih diperjelas lagi dalam keterangannya dengan menjelaskan bahwa UMP_t -nya (Upah Minimum Provinsi tahun berjalan) menggunakan upah terendah Kabupaten/Kota agar UMP -nya tidak lebih besar dari UMK terendah. Kemudian, rumus formula Inflansi dan PDB-nya seharusnya menggunakan data dari BPS di setiap masing-masing daerah bukan menggunakan data dari BPS nasional.

B. Saran

1. Seharusnya rumus formula perhitungan upah minimum provinsi **UMP_t** (Upah Minimum Tahun Berjalan) yang telah diatur dalam Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015 lebih diperjelas lagi dengan mencantumkan kalimat Upah Minimum Provinsi yang digunakan adalah Upah Minimum Kabupaten terendah. Dan seharusnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak disempurnakan lagi dengan menegaskan bahwa dalam menetapkan UMP mengacu pada **UMK_t (Upah Minimum Kabupaten tahun berjalan)** di setiap provinsi daerah tersebut.

2. Seharusnya Inflasi dan PDB menggunakan data dari BPS di setiap masing-masing daerah tidak menggunakan data dari BPS Nasional.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ahmad Warson Munawir, 1984, *Kamus al-Munnawwir; Arab-Indonesia*, Cet.XI, Proyek Pengadaan Buku-Buku Ilmiah Pon-Pes al-Munawir Krapyak, Yogyakarta.
- Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Alaiddin Koto, 2009, *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Abdul R. Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta.
- Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Afzalur Rahman, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta.
- Devi Rahayu, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, New Elmatara, Yogyakarta.
- Djumialdji, 2000, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gunawi Kartasapoetra, 1983, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, PT Amiko, Bandung.
- Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Iman Soepomo, 1990, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradya Paramita, Jakarta.
- Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Koesparmono Irsan, Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed.Revisi, RajaGrafindo Persada.
- Michael P Todaro dan Stephen C Smith, 2003, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga (terjemahan)*, Erlangga, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 1997, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad Abdul Manan, 1997, *Teori dan Praktek Dasar-Dasar Ekonomi Islam*, Pt. Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta.
- Moekijat, 1992, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Sentanoe Kertonegoro, 2000, *Penetapan Upah Minimum (Minimum Wage Fixing) International Labour Organization (ILO)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.

Simanjutak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta.

Surya Tcandra, 2007, *Advokasi Pengupahan di Daerah (Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi daerah)*, Trade Union Rights Centre, Jakarta.

Sugiyono, 2010, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bina Askara, Yogyakarta.

Sulaiman Rasjid, 1985, *Fiqh Islam*, Sinar Buku Algerindo, Jakarta.

Tusuf Qardawi, 1997, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, cet Ke-1, Robbani Press, Jakarta.

Wiwoho Soedjono, 2004, *Perjanjian Kerja*, Rineke Cipta, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Zaenal Asikin, dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Jurnal:

Jurnal Ketenagakerjaan, Edisi No. 2 Vol, 2010, hlm. 88-102, Diakses pada tanggal 23 Februari 2017 pukul 23.54 WIB.

Jurnal Hukum Islam, Volume XI No. 1, 2014, Diakses pada tanggal 17 Februari 2017 pukul 22.50 WIB.

Skripsi:

M. Suhaeri Al-Faqih, Cara Upah Dalam Perspektif Hadis (Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2008).

Data Elektronik:

<https://www.scribd.com/doc/315331386/Legal-Memorandum-PP-78-Tahun-2015>, Diakses terakhir pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 18.49 WIB

<http://www.kspi.or.id/upah-buruh-kesenjangan-dan-kemiskinan-di-yogyakarta.html>, Diakses pada tanggal 21 Januari 2017 pukul 22.31 WIB

<http://www.solopos.com/2016/05/02/hari-buruh-2016-upah-diy-terendah-dibanding-daerah-lain-715627>, Diakses pada tanggal 17 Februari 2017 pukul 23.18 WIB.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

