

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. DESKRIPSI PUSTAKA

1. Pengertian Upah

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya pada pendahuluan bahwa intinya upah adalah imbalan. Dan pada bab ini akan dijelaskan secara detail mengenai upah. Pengertian Upah menurut Edwin & Flippo yaitu: “*wages is defined as the adequate and equitable remuneration of personel for their contribution to organizational objective*” (Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).¹

Menurut Sonny Sumarsono, Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.²

Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha.³ Upah dalam arti sempit khusus dipakai untuk tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dalam hubungan kerja (sebagai karyawan/buruh).⁴

Sedangkan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi

¹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Ed Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 119.

² Sonny Sumarsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 156.

³ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Ed III, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, 2002, hlm. 353.

⁴ T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, Kanisius, Yogyakarta, 2003., hlm. 211

kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁵

Pengertian upah menurut PP RI Nomor 8 tahun 1981 Pasal 1 “upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.⁶

2. Teori Upah

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim, yaitu⁷:

1) Berdasarkan ajaran Karl Marx

Sistem pengupahan menurut teori Karl Marx didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Pada dasarnya pendapat Karl Marx bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Sedangkan dari pendapat lainnya dari teori Karl Marx adalah pertentangan kelas yang artinya bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh.

⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 248.

⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1.

⁷ Sonny, *Op. Cit.*, hlm. 137-139.

2) Berdasarkan ajaran Neo Klasik

Teori Neo Klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut.

3. Upah dalam Pandangan Islam

Sedangkan upah menurut pandangan islam dijelaskan dalam firman Allah yang berbunyi:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “ dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (Al-Jaatsiyah:22)

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepa setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi; jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.⁸

Upah atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu: upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) dan kedua, upah yang sepadan (*ajrun mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi,

⁸Afzalur Rohman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995, hlm. 364.

sedangkan upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi pekerja) jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.⁹

Rasulullah SAW telah mengajarkan kepada kau Muslimin bahwa dalam melakukan usaha sebaiknya nilai upah pekerja harus disebutkan terlebih dahulu. Sesuai dengan hadis Rasul yang berbunyi “*Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya*”. Hal ini memberikan petunjuk bahwa informasi gaji yang disampaikan oleh majikan diharapkan dapat memberikan dorongan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk segera membayarkan upah para pekerjaanya ketika mereka telah usai melaksanakan tugasnya. Sesuai dalam sabda Rasulullah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُمْ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*”

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan atau akan mengalami kelambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.¹⁰

Dengan demikian, pada suatu usaha jasa atau badan niaga diharuskan untuk menciptakan suatu sistem yang memiliki orientasi menyegerakan penunai hak tersebut, seperti mempercepat pembayaran atau membayarnya sesuai waktu yang ditentukan.¹¹

4. Penetapan Upah Minimum

Menurut Devanto Shasta Pratomo & Putu Mahardika Adi Saputro dalam penelitiannya pada tahun 2011, Upah Minimum adalah suatu

⁹Yusanto dan Wijaya Kusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta; Gema Insani Pers., 2002, hlm. 194.

¹⁰Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta; Rajawali Pers 2012., hlm. 113.

¹¹Abdullah AL-Muslih dan Shalah Ash-Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta; Darul Haq, 2004., hlm. 7-8.

penerimaan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.¹² Sedangkan dalam PERMENAKERTRANS Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1, berikut ini adalah beberapa pengertiannya:

“Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”. Sedangkan “Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota”.¹³

Dari definisi di atas, terlihat dua unsur penting yaitu:¹⁴

- a. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
- b. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.

Upah dari sisi pekerja maupun produsen dapat diuraikan sebagai berikut:¹⁵

- a. Upah bagi produsen adalah biaya yang harus dibayarkan kepada buruh dan diperhitungkan dalam penentuan biaya total.
- b. Upah bagi buruh adalah pendapatan yang diperoleh dari penghasilan menggunakan tenaganya kepada produsen.

¹² Devanto Shasta Pratomo & Putu Mahardika Adi Saputro, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan UUD 1945*, Journal Of Indonesian Applied Economics, 5, 2011, (diakses tanggal 25 Oktober 2015)

¹³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 1 Ayat 1 dan 2.

¹⁴ Sony, *Op. Cit.*, hlm. 157.

¹⁵ *Loc. Cit.*,

Adapun faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan upah minimum yaitu:¹⁶

1. Tingkat biaya hidup (pekerja)
2. Tingkat kebutuhan hidup minimum
3. Kemampuan perusahaan
4. Keadaan ekonomi daerah dan nasional
5. Perluasan lapangan pekerjaan

Dasar hukum dalam penetapan Upah Minimum terletak pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat (4) yaitu Pemerintah menetapkan Upah Minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁷ Tingkat pencapaian upah minimum terhadap nilai KHL dapat diketahui melalui persentase dari perbandingan Upah Minimum dengan nilai KHL.

Sebagaimana dalam agama Islam yang sangat memperhatikan bangsa dan negara. Dalam Al-Qur'an Surat Hud menyebutkan bahwa negara Islam bertanggung jawab langsung atau tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan makan masyarakatnya:

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا ﴾

Artinya: “*dan tidak ada suatu binatang melatapun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezkinya,....*” (QS Hud: 6)

Sebuah negara Islam sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada di bawah tingkat upah

¹⁶ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 131-132.

¹⁷ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 88 ayat 4.

minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Rasulullah SAW senantiasa menasihati para sahabat beliau agar memberlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi mereka upah yang cukup dan layak.¹⁸

Diriwayatkan Rasulullah saw pernah bersabda:

إِذَا أَتَى أَحَدَكُمْ خَادِمُهُ بَطْعَامَهُ فَإِنْ لَمْ يَجْلِسْهُ مَعَهُ فَلْيُنَاوِلْهُ لُقْمَةً أَوْ لُقْمَتَيْنِ
أُكْلَةً أَوْ أُكْلَتَيْنِ فَإِنَّهُ وَلِيُّ عِلَاجِهِ. رواه البخاري

Artinya: “Berilah makanan kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.

Telah jelas bahwa bukan hanya pemerintahan atau kenegaraan yang mempedulikan pengupahan. Agama Islam sebagai Agama *rahmatan lil ‘alamiin* telah menunjukkan upayanya dalam melindungi segala macam aktivitas, termasuk aktivitas ekonomi. Rasulullah telah mengajarkan tentang pengupahan dengan seadil-adilnya tanpa berpihak pada satu sisi manapun. Sudah seharusnya bagi perusahaan untuk memberikan hak para pekerja sesuai dengan yang semestinya agar perusahaan memperoleh produktivitas yang maksimal. Dan pekerja memberikan kinerjanya dalam melakukan produktivitas. Sehingga keduanya tidak ada yang dirugikan dan sama-sama mendapatkan keuntungan (*feedback*).

Sedangkan dalam PERMENAKERTRANS No 7 Tahun 2013 pasal 13 untuk menetapkan UMSP dan/atau UMSK, Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota melakukan penelitian serta menghimpun data dan informasi mengenai:¹⁹

1. Homogenitas perusahaan
2. Jumlah perusahaan
3. Jumlah tenaga kerja
4. Devisa yang dihasilkan

¹⁸ Afzalur Rohman, *Op. Cit.*, hlm. 367.

¹⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Pasal 13

5. Nilai tambah yang dihasilkan
6. Kemampuan perusahaan
7. Asosiasi perusahaan
8. Serikat pekerja/serikat buruh terkait.

5. KHL dalam Penetapan Upah

Menurut PERMENAKERTRANS Nomor 13 Tahun 2012 Pasal 1 ayat (1) “Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan”²⁰. Sedangkan beberapa komponen KHL sesuai dengan Pasal 2 yaitu:

1. Makanan dan minuman
2. Sandang
3. Perumahan
4. Pendidikan
5. Kesehatan
6. Transportasi
7. Rekreasi dan tabungan

Dari masing-masing komponen KHL tersebut kemudian ditentukan nilainya sesuai survei harga yang dilakukan secara berkala. Sesuai dengan pasal 3 ayat (5) survei komponen dan jenis KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman berikut:²¹

1. Pembentukan tim survei KHL oleh Ketua Dewan atau Bupati/Walikota

2. Pelaksanaan Survei

Pelaksanaan survei dilakukan dengan menggunakan metode-metode berikut:

- a. Kuisisioner

²⁰Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 1 Ayat 1

²¹*Ibid.*, Pasal 3 Ayat 5.

- b. Pemilihan tempat survei
 - c. Waktu survei
 - d. Responden
 - e. Metode survei harga
 - f. Penetapan spesifikasi jenis kebutuhan (Parameter harga)
3. Pengolahan data
 4. Pelaporan

Sedangkan dalam pasal 6 ayat 2 dijelaskan bahwa Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.²² Dengan memperhatikan faktor-faktor berikut ini:

1. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei.
2. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama.
3. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB.
4. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama.
5. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

6. Penentuan Upah pada Suatu Perusahaan

Sebagaimana pengertian upah yang telah dibahas sebelumnya, upah merupakan imbalan finansial atas kinerja seorang pekerja. Sedangkan upah minimum merupakan standard minimum yang ditetapkan oleh pemerintah terhadap perusahaan untuk menentukan besarnya upah yang diberikan kepada para pekerja. Pembayaran upah pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang. Sekalipun tidak menutup kemungkinan adanya

²² *Ibid.*, Pasal 6 Ayat 2.

pemberian-pemberian dalam bentuk lainnya, dimana upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja.

Namun, kepentingan upah antara perusahaan dan pekerja tidak menutup kemungkinan adanya perbedaan atau pertentangan. perusahaan sebagai majikan menganggap bahwa upah adalah pengeluaran, sedangkan pekerja sebagai buruh menganggap upah adalah pemasukan. Berikut ini adalah detail perbedaan dari keduanya:²³

MAJIKAN	BURUH/KARYAWAN
<ul style="list-style-type: none"> - Upah = biaya produksi - Maka ditekan serendah mungkin - Dasar pembayaran upah adalah prestasi kerja karyawan - Menekankan segi ekonomi: kalkulasi (objektif) - Kenaikan upah diperhitungkan dalam kenaikan harga jual barang 	<ul style="list-style-type: none"> - Upah = sumber penghidupan bagi karyawan dan keluarganya - Maka, diharapkan / dituntut setinggi mungkin - Dasar penentuan upah adalah kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya - Menekankan segi keadilan dan perikemanusiaan (subjektif) - Kenaikan harga mendorong untuk menuntut kenaikan upah

Dari tabel perbedaan di atas dapat diketahui bahwa perusahaan menganggap upah adalah biaya produksi. Sehingga tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan bila menginginkan biaya upah yang seminimal mungkin untuk menekan jumlah pengeluaran. Sebaliknya bagi para pekerja menganggap bahwa upah adalah sumber penghidupan untuk memenuhi segala kebutuhan. Sehingga mereka menginginkan besarnya upah yang semaksimal mungkin.

Untuk menciptakan keadilan atas perbedaan keadilan antara pihak perusahaan dengan para pekerjanya, maka pemerintah menetapkan aturan

²³ T. Gilarso, *Op, Cit.*, hlm. 219

bagi perusahaan dalam menentukan upah kepada para buruh. Mereka harus menjadikan tiga undang-undang berikut sebagai landasan hukum dalam pengaturan upah di Indonesia, yaitu:²⁴

1. Undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2);
2. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 Mengenai pengupahan Buruh Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya;
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Sedangkan sistem pengupahan yang harus diterapkan oleh perusahaan atau para pemberi kerja harus dapat memotivasi para pekerjanya untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaannya. Sehingga para manajer dapat menerapkan beberapa sistem berikut:²⁵

1. Memberikan upah yang memiliki kemampuan mempertahankan dan meningkatkan moral kerja, dengan kata lain upah harus mampu menciptakan suasana tenang atau perasaan aman agar gairah dan semangat kerja selalu tinggi.
2. Struktur upah harus memberikan daya tarik dalam rangka menjaring tenaga kerja yang potensial dan memiliki dorongan untuk maju sebagai SDM yang kompetitif.
3. Memberikan upah yang mampu mencegah tenaga kerja yang kompetitif dalam produk lini ke luar dari organisasi/perusahaan, atau sekurang-kurangnya mencegah tenaga kerja yang kompetitif mengurangi partisipasinya dalam usaha mencapai tujuan bisnis organisasi/perusahaan/
4. Memberikan upah yang mampu memperbaiki standar / taraf kesejahteraan hidup para pekerja yang berpengaruh langsung pada loyalitas dan dedikasi pada organisasi / perusahaan.

²⁴ Djoko Triyanto, *Op, Cit.*, hlm. 126.

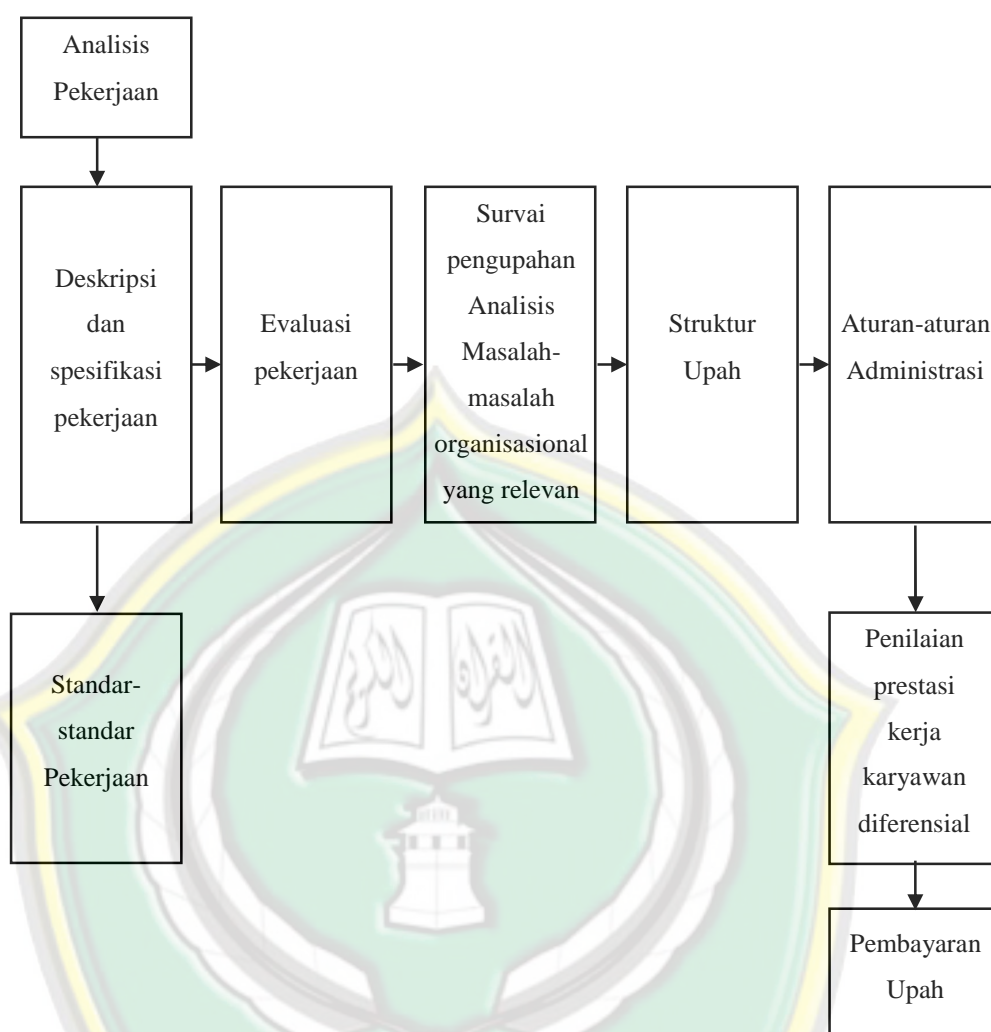
²⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 139.

Sedangkan proses penentuan upah, sebagaimana dengan yang dikemukakan oleh Rivai yaitu “Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh atau dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sedangkan *External equity* merupakan jumlah yang diterima/dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *external equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan: 1) Menganalisis jabatan/tugas; 2) Mengevaluasi jabatan; 3) Melakukan survei upah; 4) Menentukan tingkat upah”²⁶

Pada umumnya, pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan deskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan “harga” pekerjaan (yang harus melebihi upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya, pembayaran upah kepada para karyawan. Aliran kegiatan-kegiatan ini dijelaskan secara ringkas dalam skema berikut:²⁷

²⁶*Ibid.*, hlm. 146.

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta, 2001, hlm. 162.



Dalam suatu perusahaan upah sering disebut dengan istilah kompensasi. Istilah kompensasi sendiri diartikan sebagai bentuk return financial, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dengan berorganisasi.²⁸ Adapun tujuan kompensasi bagi suatu persahaan yaitu²⁹:

1. Penghargaan atas prestasi kerja
2. Menjamin asas keadilan
3. Mempertahankan karyawan yang ada
4. Memperoleh tenaga yang berkualitas

²⁸ Sri Budi Cantika, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 119-121.

²⁹ *Ibid.*, hlm. 122-123.

5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan pemerintah.

Perusahaan memberikan Upah kepada pekerjanya sebagai imbalan/balas jasa atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah kerja yang diberikan biasanya bergantung pada:³⁰

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR)
3. Kemampuan dan Produktivitas perusahaan
4. Jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi
5. Perbedaan jenis pekerjaan
6. Kebijakan komponen gaji/upah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Dan gaji tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yang ditetapkan oleh pemerintah

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat larangan bagi pengusaha mengenai pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, sebagaimana disebutkan pada pasal 89. Dalam hal tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditentukan tersebut, pengusaha dapat melakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.³¹

7. Penerimaan Upah

Setiap pekerja pada umumnya menerima upah atau kompensasi atas kinerjanya pada perusahaan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat

³⁰Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 237.

³¹*Ibid.*, hlm. 244.

berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.³² Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenaga Kerjaan pasal 88 ayat 3 dijelaskan bahwa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi³³:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Perhitungan penerimaan upah tenaga kerja dengan adanya pemotongan-pemotongan harus dibatasi agar dalam memenuhi kebutuhan hidup dan atau dengan keluarganya dapat tercukupi. Pembatasan-pembatasan tersebut antara lain:³⁴

1. Pemotongan upah untuk denda, potongan-potongan lainnya, ganti rugi, sewa rumah, uang muka upah dan lain-lain besarnya tidak boleh melebihi 50% dari upah (pasal 24)
2. Upah yang disita atau digadaikan, baik kepada pengusaha maupun pada pihak ketiga, besar potong-potongannya tidak boleh melebihi 20% dari upah (pasal 25)

³² Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, PT Grasindo, Jakarta, 2002, hlm. 244.

³³ Djoko Triyanto, *Op. Cit.*, hlm. 128.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 140-141.

3. Apabila terjadi perusahaan pailit, maka upah tenaga kerja adalah merupakan hutang yang harus didahulukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (pasal 27)
4. Sebaliknya, apabila tenaga kerja pailit, maka upah tenaga kerja tidak termasuk didalamnya, kecuali ditentukan oleh pengadilan dan potongannya tidak boleh melebihi 25% dari upah (pasal 28)

Perusahaan berhak untuk tidak membayarkan upah apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan, kecuali dalam situasi tertentu, yaitu:³⁵

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
3. Pekerja tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
5. Pekerja bersedia melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat/cuti.
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha.
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

³⁵R. Joni Bambang S, *Op, Cit.*, hlm. 239-240.

Bagaimana jika terjadi kenaikan Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah? Jika hal ini terjadi dan upah yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah standard minimum, maka perusahaan harus menaikannya. Dalam kasus ini besar kenaikan minimal adalah besarnya selisih antara upah terendah perusahaan sekarang dan besarnya UMR/UMP atau UMSR.³⁶

Pemerintah perlu berperan agar para buruh mendapat keadilan pengupahan. Hal-hal yang harus dilakukan pemerintah yaitu:³⁷

- a. Melindungi pihak yang lemah, terutama melalui perundang-undangan perburuhan
- b. Menjadi perantara dalam hal perselisihan perburuhan
- c. Mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan dan keselamatan kerja.

Dibuatnya sebuah Undang-Undang tentang upah bertujuan untuk menghindari terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan upah dalam bentuk apapun. Sebagaimana *Titel VII dari Civil Right Act 1964* menyatakan bahwa para pengusaha dianggap melanggar hukum jika melakukan praktek diskriminasi kepada seseorang dalam hal memperkerjakan, kompensasi, syarat-syarat, kondisi-kondisi, atau hak-hak istimewa pekerjaan yang disebabkan oleh ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, atau asal kebangsaan. Undang-Undang lain berhubungan dengan kompensasi meliputi *Fair Labor Standard Act* (UU standar Pekerja yang Adil) tahun 1938, Undang-Undang ini menyediakan upah minimal, jam-jam maksimal, pembayaran lembur, perlindungan buruh anak-anak. Undang-Undang ini telah beberapa kali diamandemenkan dan mencakup sebagian besar negara.³⁸

³⁶ Moehetiono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, ed. Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 257.

³⁷T. Gilarso, *Op, Cit.*, hlm. 220

³⁸ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, terj. Eli Tanya, PT. Indeks, Jakarta, 2005, hlm. 72.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Baerikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan:

1. Penelitian dari Baju Pramutoko dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Upah Minimum Regional terhadap Kesejahteraan Karyawan di Kota Kediri (Study Kasus pada Perusahaan Roti Orion Kediri dan BPR Insumo Sumber Arto)”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaji / upah kerja yang diberikan oleh Perusahaan Roti Orion Kediri dan PT BPR Insumo Sumber Arto Kediri berdasarkan pada: Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya, Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang Upah Minimum Regional (UMR), Kemampuan dan Produktivitas Perusahaan, Jabatan, Masa kerja, Pendidikan, Kompetensi, Perbedaan jenis pekerjaan. Semakin besar perubahan positif dari penerapan UMR pada Gaji / Upah maka semakin besar kemungkinan tercapainya Kesejahteraan hidup karyawan dan anggota keluarganya di Perusahaan Roti Orion Kediri dan PT BPR Insumo Sumber Arto Kediri. Dengan demikian penerapan UMR pada gaji / upah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap Kesejahteraan hidup karyawan dan anggota keluarganya.

Persamaan: Perusahaan Roti Orion Kediri dan BPR Insumo Sumber Arto Kediri menerapkan gaji/upah pada pekerjanya berdasarkan/disesuaikan dengan UMK Kediri. Sehingga pekerja telah menerima gaji yang sesuai dengan UMK.

Perbedaan: Dalam penelitiannya penulis menjelaskan pengaruh UMK terhadap kesejahteraan karyawan/pekerja di Kota Kediri, bukan penetapan UMK di Kota Kediri.

2. Penelitian dari Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra dalam jurnalnya yang berjudul “Kebijakan Upah Minimum untuk Perekonomian yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan upah minimum di Indonesia apabila dikaitkan dengan UUD 1945 khususnya pasal 27 mengutamakan hak warga negara atas penghidupan yang layak. Dan dalam pelaksanaannya harus memuat beberapa hal berikut:

- 1) Memasukkan kebutuhan hidup layak sebagai komponen penentuan upah minimum
- 2) Transparansi dan sosialisasi pemberian tunjangan dalam upah minimum
- 3) Kejelasan mengenai status pekerja yang dilindungi dalam kebijakan upah minimum
- 4) Penegakan dan pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak menerapkan kebijakan upah minimum

Persamaan: Penulis memperhatikan komponen penghitungan upah minimum di daerah, peran dan kepentingan stakeholders (tripartite: pengusaha, pekerja, dan pemerintah) dalam penetapan kebijakan upah minimum. Penulis juga memberikan saran agar pemerintah dapat menegakkan dan memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak menerapkan kebijakan upah minimum.

Perbedaan: Penulis membahas pelaksanaan kebijakan Upah minimum menurut UUD 1945.

3. Penelitian dari Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yanita dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru dan diterapkan oleh Rumah Makan/Restoran yaitu: jam kerja, pengalaman kerja, dan besar/kecil (kelas) Rumah Makan/Restoran. Adapun kebijakan Upah Minimum bertujuan untuk mencegah turunnya tingkat upah tersebut, dengan kata lain upah dibawah upah minimum tidak diizinkan. Namun pada kenyataannya upah yang diterima oleh para pekerja di Rumah

Makan/Restoran di Kota Pekanbaru masih ada sebagian kecil yang dibawah standar upah minimum.

Persamaan: Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa praktik penerimaan upah kepada para pekerja belum bisa dikatakan berhasil. Sebab, beberapa Rumah Makan/Restoran di Kota Pekanbaru ada yang masih menerapkan gaji/upah yang tidak sesuai dengan UMK.

Perbedaan: Penulis tidak menjelaskan penetapan UMK di Kota Pekanbaru. Selain itu adanya perbedaan lokasi dalam praktek penerimaan upah.

4. Penelitian dari Ninda Noviani Charysa dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Inflasi terhadap Upah Minimum Regional di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2011”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap UMR di Provinsi Jawa Tengah. Sebaliknya, inflasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap UMR di provinsi Jawa Tengah. Keduanya terbukti apabila pertumbuhan ekonomi meningkat maka UMR akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika inflasi menurun maka UMR akan cenderung naik.

Persamaan: Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penetapan UMR di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi daerah.

Perbedaan: Penulis meneliti pengaruh inflasi dalam penetapan UMR di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah.

5. Penelitian dari Rachmawati Koesoemaningsih dalam jurnalnya yang berjudul “Analisis Penentuan Upah Minimum Kabupaten Ngawi Tahun 2010 Beserta Implementasinya”

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa proses penentuan Upah di Kabupaten Ngawi diawali dengan survei pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah dan pengumpulan informasi tentang perkembangan tingkat inflasi dari Kantor BPS. Keduanya dijadikan

dasar untuk menentukan KHL. Setelah KHL diperoleh, Dewan Pendupahan Daerah Kabupaten Ngawi mengadakan pleno untuk menentukan besarnya UMK Ngawi dengan mempertimbangkan tahapan pencapaian UMK pada tahun sebelumnya. Namun implementasi UMK di Kabupaten Ngawi pada sampai akhir tahun 2009 masih sebagian kecil yang memberikan upah sesuai UMK. Sedangkan sebagian besar masih memberikan Upah kepada para pekerjanya di bawah UMK.

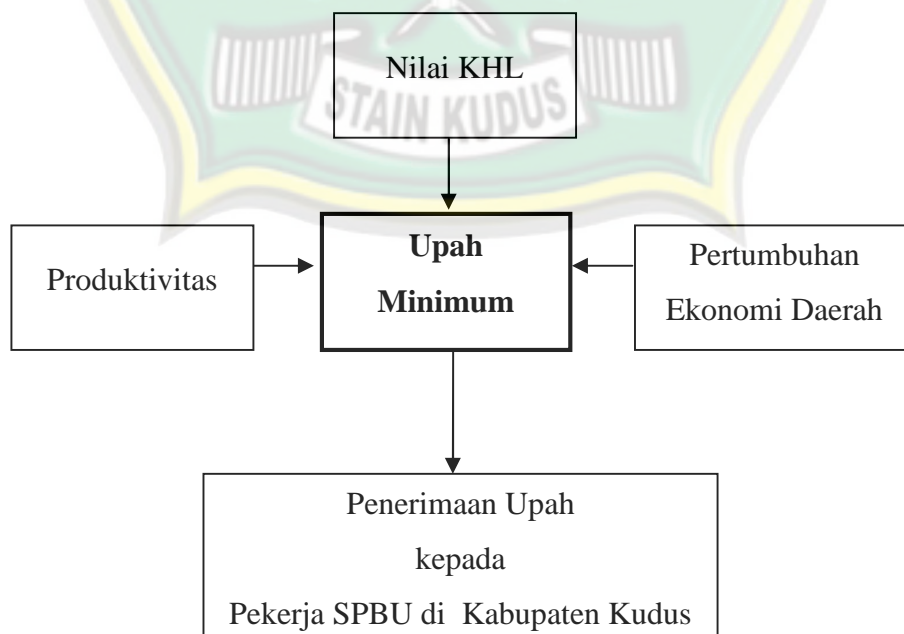
Persamaan: Penulis meneliti tentang penetapan UMK dan implementasinya. Sehingga dapat diketahui kesesuaian praktek penerimaan gaji/upah kepada para pekerja.

Perbedaan: dalam penelitian implementasi gaji/upah, penulis meneliti secara keseluruhan di Kabupaten Ngawi, dan tidak memberikan studi kasus secara khusus.

C. KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir untuk mempermudah jalannya pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas digambarkan dalam skema berikut ini:

KERANGKA BERPIKIR



Berdasarkan skema diatas dengan telaah atau kajian teori pada bab sebelumnya, maka dapat ditemukan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai konsep-konsep permasalahan. Dari teori-teori tersebut pada dasarnya akan diuji mengenai proses penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) berdasarkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) melalui survei pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah. Selain itu, penetapan UMK juga harus memperhatikan tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Kemudian dilanjutkan dengan analisis praktek penerapan upah oleh pekerja Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Kudus. Berapa tingkat upah yang mereka terima, dan apakah telah menerima upah diatas standar yang ditentukan. Maka dari data yang diperoleh tersebut dapat diketahui kesesuaian antara UMK oleh pemerintah Kabupaten Kudus dengan upah yang diterima oleh para pekerja SPBU di Kabupaten Kudus.

