

PEMBERLAKUAN UPAH MINIMUM DALAM SISTEM PENGUPAHAN NASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Implementation of Minimum Wages in National System Wages to Improve Work Force's Welfare

Arrista Trimaya

*Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputy Perundang-undangan Sekretariat Jenderal DPR RI
Kompleks DPR MPR RI Jl. Gatot Subroto Senayan Jakarta*

Naskah diterima: 24 Desember 2014

Naskah dikoreksi: 21 Maret 2014

Naskah diterbitkan: Juni 2014

Abstract: *The key issue of employment relations is wages, a monetary compensation provided by employer to employee in an employment relation stipulated in an employment agreement. Basically, payment of wages from employer to employee has to consider the three aspects of technical, economical, and legal. These three aspects are interrelated with each other and in its implementation, none can be removed. This study used literature study method. As an approach this method is intended to gathered materials, data, and all information related to wages. The results of this literature study concluded that there is a significant importance of an imposed wage system at national level. Wage determination system is necessary in order to assure employee's paid wage is above the minimum subsistence wage. Wage regulation through national wage system is also aim at improving the welfare of work force, increasing productivity, and seeking equitable distribution of income in order to create social welfare.*

Keywords: *Wages, welfare, work force.*

Abstrak: Intisari dari hubungan kerja adalah upah, yaitu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja. Pemberian upah dari suatu pemberi kerja kepada tenaga kerja pada dasarnya harus memperhatikan tiga aspek, yaitu aspek teknis, ekonomis, dan hukum. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan satu sama lain dan dalam pelaksanaan pemberian upah salah satu aspek tidak dapat dihilangkan. Metode penulisan yang digunakan adalah studi kepustakaan. Kegiatan studi kepustakaan dimaksudkan sebagai salah satu pendekatan dalam pengumpulan bahan, data, dan materi yang memuat informasi berkaitan dengan sistem pengupahan. Dari hasil studi kepustakaan tersebut diperoleh simpulan mengenai pentingnya diberlakukan suatu sistem pengupahan nasional. Sistem diperlukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum tenaga kerja. Pemberlakuan upah minimum melalui sistem pengupahan nasional juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

Kata kunci: Upah, kesejahteraan, tenaga kerja.

Pendahuluan

Salah satu tujuan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) adalah memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil. Pembangunan nasional pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, baik dalam bidang jasmaniah maupun rohaniah dalam lingkup suatu masyarakat Indonesia yang beradab dan berkeadilan sosial. Keadilan sosial itu sendiri mempunyai pengertian yang relatif, tidak dapat diberikan batasan secara terperinci dan menyeluruh. Pada dasarnya, keadilan sosial harus mencerminkan

suatu keadaan dimana pertumbuhan ekonomi dan hasil-hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali, bukan hanya untuk sekelompok orang atau golongan tertentu saja.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan keadilan sosial nasional, diperlukan pembangunan nasional yang merata di seluruh tanah air. Harapannya, hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia. Pembangunan merupakan salah satu upaya Pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan sosial untuk rakyat. Tetapi, untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat secara pribadi atau keluarga, rakyat harus melakukan berbagai upaya, salah satunya adalah bekerja. Dengan

bekerja, seseorang telah menyalurkan energi dan pikirannya dalam suatu bentuk aktivitas yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan (*skill*) yang dimilikinya. Hasil dari bekerja akan memperoleh imbalan atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Upah tersebut dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Adapun kebijakan dan pengaturan pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 yang berbunyi sebagai berikut:

- Ayat (1): “Tiap-tiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan.”
- Ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 tersebut, dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukannya. Upah diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan berdasar pada perjanjian kerja. Penentuan besarnya upah disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam hakikat hubungan kerja, meskipun secara yuridis formal hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja adalah sama di hadapan hukum, namun secara sosiologis tidak demikian.

Hal ini disebabkan karena pemberi kerja mempunyai kedudukan yang lebih berkuasa, jika dibandingkan dengan tenaga kerja. Hubungan antara pemberi kerja dan tenaga kerja bersifat subordinatif atau vertikal ke bawah, sehingga kedudukan antara mereka tidak sama derajatnya satu sama lain.

Ketentuan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), mengatur mengenai perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja. Menurut pengaturan tersebut, tenaga kerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja. Dengan demikian, inti dari hubungan kerja adalah pengupahan. Tanpa upah, maka tidak ada hubungan kerja. Upah merupakan hal yang mutlak dalam hubungan kerja.

Menurut Abdul Hakim (2006:1-2), pemberian upah dari pemberi kerja kepada tenaga kerja harus memperhatikan tiga aspek, yaitu:

1. Aspek teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;

2. Aspek ekonomis, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;
3. Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan satu sama lain. Dalam pelaksanaan pemberian upah, salah satu aspek tidak dapat dihilangkan atau dikesampingkan, karena masing-masing aspek akan memberikan konsekuensi yang berbeda-beda (Abdul Hakim, 2006:1-2). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, dapat dijadikan dasar hukum yang kuat dalam menentukan penghasilan yang layak bagi tenaga kerja, untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Sekretaris Jenderal Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (Sekjen OPSI), menyatakan bahwa Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 merupakan tindak lanjut pemerintah setelah menerbitkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. Menurut Sekjen OPSI, kedua regulasi tersebut sarat diskriminasi dan secara sistematis mengabaikan kesejahteraan tenaga kerja. Ia juga menilai Permenakertrans bertentangan dengan amanat konstitusi, Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dan dianggap bertentangan dengan Permenakertrans No. 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.¹

Sekjen OPSI menilai, dengan menerbitkan kedua regulasi tersebut, Pemerintah seolah lepas tangan dari tanggungjawabnya untuk mengelola industri padat karya dengan baik. Pada akhirnya, tenaga kerja di sektor padat karya dijadikan korban, dengan diberikan upah minimum yang rendah. Padahal seharusnya, pemerintah memberikan berbagai kemudahan dalam memajukan industri padat karya dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja.²

¹ Ady, “Permanaker Upah Minimum Dinilai Diskriminatif Membedakan Upah Minimum Untuk Pekerja dan Industri Padat Karya,” diunduh dari <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt52650a8f62a4b/permenaker-upah-minimum-dinilai-diskriminatif>, diakses pada tanggal 18 Desember 2013.

² *Ibid*

Kondisi tersebut mendorong tenaga kerja melakukan tuntutan kepada pemberi kerja, untuk memberikan upah yang layak. Perjuangan tenaga kerja dalam menuntut kesejahteraannya, semakin hari semakin terkoordinasi dengan baik. Hal ini seiring dengan semakin membaiknya iklim demokrasi yang membuka kebebasan berserikat di sejumlah perusahaan. Selain jalur tripartit di Dewan Pengupahan, tenaga kerja juga melakukan pergerakan melalui aksi demonstrasi dan mogok kerja. Mereka bahkan berjuang melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), seperti menolak surat penangguhan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2013 yang akan ditandatangani oleh Gubernur Jokowi (Budi Santoso, 2013:25). Hasilnya PTUN meminta Jokowi untuk mencabut surat penangguhan tersebut. Artinya, ada hak tenaga kerja yang belum terbayarkan penuh oleh sejumlah perusahaan yang meminta penangguhan UMP sebesar Rp2,2 juta. Tenaga kerja juga menuntut kenaikan UMP DKI Jakarta tahun 2014 menjadi 3 jutaan. Jokowi akhirnya menetapkan UMP 2014 sebesar Rp2,44 juta per bulan, berdasarkan pada survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) 2013 sebesar Rp2,299 juta per bulan (Budi Santoso, 2013:25).

Ada beberapa hal yang membuat tenaga kerja dapat memenangkan gugatan tersebut, karena survei KHL dilakukan pada tahun 2013, sementara yang diperjuangkan adalah upah di tahun 2014. Dengan demikian, harus ada angka koreksi atas besaran tersebut dari tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi (Budi Santoso, 2013:25). Menurut Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, besaran UMP telah mempertimbangkan inflasi dan proyeksi pertumbuhan ekonomi pada tahun 2014. Pemerintah Provinsi juga mengakui walaupun besaran upah di Provinsi DKI belum ideal, namun para pemberi kerja juga akan kesulitan memenuhi tuntutan untuk mendapat upah Rp3 juta per bulan karena dipastikan akan banyak tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perbedaan pandangan mengenai besaran upah menyebabkan sering terjadi perselisihan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Pemberi kerja memilih menggunakan standar upah minimum, karena lebih menguntungkan. Pemberian upah sedikit di atas upah minimum dibenarkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sisi lain, tenaga kerja menganggap nilai upah minimum masih terlalu rendah, sehingga mereka harus bekerja lebih keras untuk dapat hidup sejahtera (Nurachmad, 2009:33).

Perbedaan pandangan tersebut, seringkali menimbulkan keresahan di kalangan tenaga kerja dan mendorong mereka melakukan demonstrasi

untuk meminta kenaikan upah, setiap tahunnya. Jika keadaan ini dibiarkan, tentu para pemberi kerja akan kesulitan memenuhi tuntutan tenaga kerja, akibatnya akan banyak PHK yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah harus dapat menetapkan sistem pengupahan yang berlaku secara nasional. Harapannya, sistem nasional ini akan menjadi suatu patokan atau tolok ukur untuk menentukan standar besaran upah minimum. Dengan adanya sistem pengupahan nasional yang disesuaikan dengan besaran upah minimum yang disesuaikan dengan kondisi wilayah provinsi dan kabupaten/kota, diharapkan dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemerintah telah memberlakukan upah minum dalam suatu sistem pengupahan nasional. Mengingat pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Hal ini berarti, setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan berupa upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemberlakuan upah minimum tersebut dimaksudkan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Metode pendekatan yang digunakan dalam tulisan ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan melalui studi kepustakaan yang menelaah (terutama) data sekunder berupa peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja (meliputi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja), buku referensi, majalah, hasil pengkajian, artikel, dan referensi lainnya yang terkait ketenagakerjaan.

Tinjauan Umum tentang Upah

Sampai saat ini, terdapat pendefinisian tentang upah yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan adanya perbedaan sudut pandang dari berbagai pihak dalam merumuskan definisi tersebut, baik dari pihak pemberi kerja, pemerintah, maupun dari pihak tenaga kerja itu sendiri. Pemberi kerja memandang bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukannya dalam memproduksi barang dan jasa, yang menguntungkan baginya. Pemerintah memandang upah sebagai suatu bentuk penghasilan yang diperoleh oleh tenaga kerja yang merupakan komponen penting dalam kegiatan perekonomian. Tenaga kerja memandang bahwa upah adalah komponen pokok bagi kelangsungan hidupnya

beserta keluarganya, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Meskipun demikian, kadang upah yang diterima tidak cukup layak bagi kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Padahal mereka sudah bekerja dengan mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya (Asyhadie, 2007:68).

Ada beberapa pengertian tentang upah yaitu:

1. Menurut Imam Soepomo (2003:179), upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.
2. Menurut G. Reynold (Asyhadie, 2007:68), upah adalah jumlah uang yang diterima tenaga kerja, pada waktu tertentu. Lebih penting lagi, upah adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.
3. Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Pasal (1) Huruf (a) tentang Perlindungan Upah berbunyi sebagai berikut: upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.
4. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan (Kartasapoetra, *et.al*, 1986:94), upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja, untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan, yang 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-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.
5. Menurut Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan (Hakim, 2006:13), upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
6. Menurut Pasal 1 Angka 10 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, upah adalah hak pekerja yang diterima

dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Dari beberapa pengertian upah di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pendapat memiliki penekanan yang berbeda. Meskipun ada kesamaan maksud, yang menganggap bahwa upah merupakan penghasilan tenaga kerja dalam bentuk uang atau yang dapat dinilai dalam bentuk uang. Upah yang diterima merupakan hak atas hasil kerjanya, bukan pemberian sebagai hadiah dari pemberi kerja.

Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan. Dengan demikian, pemberi kerja harus dapat membayar tenaga kerjanya selama masa kerja masih berlangsung.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Soedarjadi (2009:66-68) menyatakan adanya hak dan kewajiban pemberi kerja, sebagai berikut: 1) Hak pemberi kerja yaitu: mendapatkan hasil produksi yang lebih baik; memberikan perintah yang layak; menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan; hak penolakan atas tuntutan tenaga kerja, dan 2) Kewajiban pemberi kerja, yaitu: wajib lapor ketenagakerjaan; menyediakan pekerjaan; memberikan upah yang layak; meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; melaporkan kejadian kecelakaan kerja; dan memberikan uang pesangon.

Menurut Soedarjadi (2009:65-66), hak dan kewajiban tenaga kerja sebagai berikut: 1) Hak

tenaga kerja, yaitu: mendapatkan upah yang layak, hak memperoleh izin, cuti tahunan, dan sakit, mendapatkan upah walaupun tidak bekerja, mendapatkan tambahan upah, memperoleh jaminan sosial, mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mendapatkan perlindungan atas kekayaan, dan menerima tunjangan hari raya keagamaan; dan 2) Kewajiban tenaga kerja, yaitu: melaksanakan pekerjaan dengan baik, kepatuhan pada perusahaan dan menciptakan ketenangan kerja.

Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Soedarjadi (2009:115) mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

- a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan
- c. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Sedangkan Ridwan Halim (2001:84) menjelaskan bahwa dalam menentukan upah untuk tenaga kerja, biasanya pemberi kerja memperhatikan hal, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbang secara fisik, mental, dan sosial;
2. Melihat dan melakukan survei dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama; dan
3. Pemberian insentif kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas;

Pemberian upah juga harus dilakukan dengan melihat kebutuhan riil minimum tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dan keluarganya dapat hidup layak.

Fungsi Upah dalam Hubungan Kerja

Seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa tingkat upah yang layak lebih banyak ditentukan oleh prestasi dari para tenaga kerja. Oleh karena itu, upah ditetapkan atas dasar tugas yang diberikan pemberi kerja dan dikerjakan tenaga kerja dengan memperhatikan keseimbangan prestasi, kebutuhan tenaga kerja, dan kemampuan perusahaan. Dalam menetapkan tingkat upah, prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga

kerja harus diperhatikan. Dengan demikian, pemberi kerja mempunyai tanggung jawab untuk membayar upah tetap pada waktunya. Pemerintah harus mengupayakan perbaikan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja akan dapat memenuhi kewajiban sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Upah merupakan faktor utama bagi tenaga kerja, karena digunakan untuk membiayai kehidupan tenaga kerja beserta keluarganya. Imam Soepomo dalam Ridwan Halim (2001:178), mengatakan bahwa pada hakikatnya fungsi dari upah, yaitu:

1. Perwujudan keadilan sosial dalam rangka memanusiakan manusia;
2. Pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja pada tingkat dimana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan; dan
3. Pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Menurut Iman Soepomo dalam Ridwan Halim (2001:178), tujuan tenaga kerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Mochtar Halim (2000:24), fungsi upah itu berbeda-beda, tergantung dari sudut mana upah itu dilihat, sebagaimana berikut ini:

1. Dari sudut pandang tenaga kerja, upah berfungsi sebagai kebutuhan hidup yang layak bersama keluarganya.
2. Dari sudut pandang pemberi kerja, upah berfungsi sebagai unsur penggerak dalam proses produksi dan merupakan biaya produksi dari perusahaan.
3. Dari sudut pandang pemerintah, upah merupakan tolok ukur hidup masyarakat. Oleh karena itu, perumusan upah harus dapat menciptakan iklim usaha yang harmonis, serasi, mantap, tenteram, dan dinamis.

P. J. Simanjuntak (1985:110) menegaskan bahwa berdasarkan PP No. 8 Tahun 1981 fungsi upah yang mengarahkan pada sistem upah bersih, adalah:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi buruh dan keluarganya;
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pelaksanaan Upah Minimum

Pelaksanaan upah minimum merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas

kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Ketentuan Pasal 1 Angka 1 Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Pasal 1 Angka 2 menyebutkan pengertian UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Sedangkan Pasal 1 Angka 3 menyebutkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bersama Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, ditujukan untuk melindungi tenaga kerja. Upah merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam membantu mewujudkan ketenangan kerja, kemampuan berusaha, serta pertumbuhan ekonomi. Melalui ketetapan upah minimum yang setiap tahunnya akan dinaikkan besarnya, diharapkan dapat terjadi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Struktur dan Skala Upah

Salah satu permasalahan yang timbul dalam sistem pengupahan adalah belum adanya penetapan mengenai struktur dan skala upah, apalagi belum semua perusahaan memiliki struktur dan skala upah yang seragam. Pada dasarnya, penyusunan struktur dan skala upah telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor 49/Men/IV/2004 tentang Struktur dan Skala Upah. Meskipun telah diatur dalam tataran keputusan menteri, namun belum implementatif. Pasal 1 Kepmenakertrans No. 49/Men/IV/2004 menyebutkan bahwa struktur upah adalah susunan tingkat upah (dari yang terendah sampai yang tertinggi atau sebaliknya dari yang tertinggi sampai yang terendah). Sedangkan, skala upah adalah kisaran nilai nominal upah menurut kelompok jabatan.

Lebih lanjut, dalam penjelasan Pasal 92 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah, sehingga terdapat kepastian upah tiap tenaga kerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan Pasal 10 Kepmenakertrans No. 49/Men/IV/2004 menyebutkan dalam Lampiran Kepmenakertrans bahwa Petunjuk Teknis Penyusunan Struktur dan

Skala Upah merupakan pedoman (acuan) dalam penyusunan struktur dan skala upah yang dilakukan (disusun) dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi kerja serta dengan mempertimbangkan kondisi (kemampuan) perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, tidak ada ketentuan yang mewajibkan atau mengharuskan penyusunan struktur dan skala upah dengan pengenaan suatu sanksi tertentu. Meskipun demikian, dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan tidak terjadi kesenjangan, serta untuk menghindari adanya kecemburuan sosial terstruktur di antara tenaga kerja, perlu diatur struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi (Ketentuan Pasal 92 UU Ketenagakerjaan). Tentu saja penyusunan tersebut tanpa mengurangi hak pemberi kerja untuk memberi *reward* berdasarkan kemampuan perusahaan dan tingkat produktivitas, serta kinerja masing-masing tenaga kerja, dan memberi sanksi (*punishment*) bila ada tenaga kerja yang melanggar atau wanprestasi.³

Selain itu, belum diterapkannya penyusunan struktur dan skala upah oleh seluruh perusahaan mengakibatkan tidak efektifnya Kepmenakertrans mengenai penyusunan struktur dan skala upah. Kondisi ini ditambah pula dengan tidak adanya sanksi yang dapat dikenakan kepada pemberi kerja, yang tidak melaksanakan ketentuan tentang struktur upah dan skala upah. Padahal, jika struktur dan skala upah telah diterapkan, pemerintah tidak perlu mencampuri terlalu jauh pemberian upah antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Sebab mekanismenya telah ditentukan diantara mereka dengan upah minimum sebagai jaring pengaman terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja dengan masa kerja di bawah satu tahun (*fresh graduate*).

Mengingat pentingnya struktur dan skala upah, kedepannya setiap pemberi kerja wajib menetapkan struktur dan skala upah di perusahaannya, agar tidak terjadi kesenjangan antara tenaga kerja senior dan junior. Selain itu, struktur dan skala upah juga sangat berguna dalam pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Jika pemberi kerja telah diwajibkan menetapkan struktur dan skala upah, maka akan meminimalisir perdebatan antara pemberi kerja dan tenaga kerja dalam perhitungan kenaikan upah setiap tahunnya. Sebab tenaga kerja sudah mempunyai gambaran struktur dan skala upah yang jelas di perusahaan

³ Umar Kasim, "Struktur dan Skala Upah," <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl6087/struktur-dan-skala-upah> diakses pada tanggal 19 Desember 2013.

tersebut. Ketiadaan struktur dan skala upah pun menimbulkan ketakutan pemberi kerja karena menganggap makin lama masa kerjanya maka semakin tinggi upah yang harus dibayar. Ini dianggap merugikan pihak pemberi kerja, terutama jika tenaga kerjanya sudah tidak produktif.

Cara Penetapan Upah

Komponen Upah dan Rumusan Penetapan Upah

Ketentuan Pasal 89 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota diarahkan pada pencapaian KHL. Secara sederhana, semua pihak dapat menganalisis besaran UMP karena didasarkan pada survei kebutuhan KHL. Pada kenyataannya, masih terdapat perbedaan pandangan antara serikat pekerja dan pemerintah tentang komponen apa saja yang masuk KHL dan bagaimana standar penerapan tiap komponen (Budi Santoso, 2013:25).

Rumusan lebih lanjut mengenai KHL telah diatur secara terperinci dalam Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Di dalamnya, terdapat 60 komponen dalam sistem pengupahan. Meskipun demikian, komponen tersebut hanya berlaku untuk tenaga kerja sendiri belum termasuk keluarganya. Padahal seharusnya komponen dapat direvisi, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, khususnya terkait komponen penetapan upah.

Adapun revisi yang dilakukan ditujukan untuk menjelaskan keseluruhan dari komponen upah yang ada, misalnya: tenaga kerja disebut mengonsumsi beras 10 liter per bulan, kebutuhan air bersih hanya diasumsikan menggunakan 2 m³ sebulan dan uang sewa rumah hanya berdasarkan sewa kamar kost. Padahal serikat pekerja mengusulkan agar kebutuhan tenaga kerja akan air mengikuti standar organisasi kesehatan PBB atau UNESCO yaitu 4,5 m³ air bersih. Demikian juga komponen transportasi, dalam Permenakertrans KHL, itu terdiri dari transportasi dan lainnya, namun kenyataannya hanya dipatok dengan ongkos pulang pergi menggunakan angkutan umum (Budi Santoso, 2013:25).

Banyak hal prinsip yang menjadi kebutuhan tenaga kerja namun belum diatur dalam Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tersebut, antara lain biaya untuk komunikasi (pulsa) yang saat ini sudah menjadi kebutuhan tenaga kerja. Jika tidak dimungkinkan untuk menambah komponen pengupahan, pemerintah harus meningkatkan

kualitas komponen pengupahan yang sudah ada, sehingga benar-benar layak dipakai untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Tetapi, sebagian pemberi kerja menilai ketentuan normatif tersebut tidak memberikan penjelasan bagaimana mengukur penentuan upah, terutama jika dinilai dari faktor produktivitas tenaga kerja. Pada kenyataannya hanya inflasi dan kemampuan perusahaan saja yang dapat dilihat secara logis. Akhirnya penentuan pengupahan hanya bersifat negosiasi antara pemberi kerja dengan tenaga kerja, berdasarkan faktor-faktor penentuan upah yang paling mudah dihitung secara rigid (inflasi).

Dalam cara penetapan pengupahan juga perlu dijelaskan kapan pembayaran upah dilakukan, apakah secara harian, mingguan, atau bulanan, termasuk jika pembayaran upah tersebut dilakukan berdasarkan komisi/persentase. Hal ini sangat penting, karena pembayaran upah berdasarkan persentase ini sering dilupakan oleh pengusaha, termasuk pembayarannya yang tidak boleh lebih rendah dari UMP dan harus sesuai dengan KHL (Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Komponen KHL yang diatur dalam Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012.). Dengan demikian, penetapan upah minimum harus diarahkan kepada pencapaian KHL, walaupun dalam 5 (lima) tahun terakhir pemberi kerja belum memberlakukan penetapan Upah Minimum sesuai dengan nilai KHL secara seratus persen.

Dalam Kajian tentang Efektivitas Pemberian Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk Penyusunan RUU Tentang Sistem Pengupahan Nasional (PUU Kesra Setjen DPR RI, 2010:118), sistem pengupahan yang ideal dapat diterapkan melalui tiga cara, yaitu:

1. Sistem upah ditetapkan oleh pemerintah melalui UMP oleh Dewan Pengupahan;
2. Sistem upah melalui mekanisme bipartit, dimana pemberian upah di atas UMP melalui PP/PKB mengenai struktur dan skala upah serta mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi. Terkait dengan upah yang diatur secara bipartit, dilaksanakan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja, sesuai dengan tingkat produktivitas yang ada. Dalam hal ini, tenaga kerja bernegosiasi dengan pemberi kerja mengenai berapa upah yang layak diterima, tentunya upah tersebut harus di atas upah minimum provinsi.
3. Upah profesional yang diperjanjikan secara perorangan dimana tenaga kerja dan pemberi kerja duduk sejajar. Tenaga kerja yang mempunyai keahlian, keterampilan, dan kompetensi tertentu, dapat langsung bernegosiasi langsung kepada

pemberi kerja untuk menetapkan upah yang akan dibayar. Ini merupakan balasan atas jasa yang sudah mereka berikan, tentunya dengan mempertimbangkan kemampuan dan kondisi perusahaan. Dengan keahlian yang mereka miliki tenaga kerja menawarkan berapa kemampuan perusahaan membayar upah.

Pada tahun 2009 dari 33 provinsi di Indonesia, hanya tiga provinsi antara lain: NAD, Kalimantan Timur, dan Riau yang dapat menetapkan UMP di atas kebutuhan hidup layak. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi perekonomian kita masih belum cukup baik, untuk mendorong pemberian upah yang memenuhi standar yang layak bagi kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Asumsi mengenai keberadaan UMK yang ada saat ini adalah untuk tenaga kerja lajang dengan tingkat pengalaman di bawah satu tahun masa kerja. Untuk itu, diharapkan kepada pemerintah, khususnya pemerintah kabupaten/kota agar mempunyai aturan yang khusus disertai dengan cara penghitungan upah. Terutama bagi tenaga kerja yang telah mencapai masa kerja lebih dari satu tahun, termasuk penghitungan khusus untuk tenaga kerja yang sudah berkeluarga.

Pelaksanaan Survei

Dalam menetapkan besaran upah minimum provinsi, Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pemerintah, serikat pekerja, dan pemberi kerja, bersama-sama melakukan survei setiap tahun. Penetapan besaran upah melalui survei sangat penting untuk dilakukan untuk memperoleh batasan upah minimal yang wajib disepakati oleh para pihak (tenaga kerja dan pemberi kerja).⁴ Saat ini, hasil survei menunjukkan harga komponen pasar sudah naik semua, sehingga upah perlu disesuaikan. Meskipun demikian, salah satu kendala yang dihadapi dalam melakukan survei adalah dalam hal pendanaan karena sampai saat ini belum ada dana yang dialokasikan khusus untuk survei. Untuk menyalahi kendala pendanaan tersebut sering dilakukan *sampling* dalam survei, yaitu pengambilan responden secara acak. Hasil survei yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan ditujukan untuk menentukan besaran UMP. Kemudian berdasarkan besaran UMP tersebut, Dewan Pengupahan Provinsi mengusulkan kepada gubernur untuk ditetapkan sebagai UMP.

Menurut Menakertrans Muhaimin Iskandar, penentuan penetapan upah minimum 2014 juga

tetap berdasarkan pada hasil survei terhadap KHL, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Dalam penetapan upah minimum provinsi/kabupaten/kota tersebut diarahkan kepada pencapaian KHL di daerah masing-masing. Dengan berdasarkan pada hasil survei, persentase atau jumlah kenaikan upah tertentu tidak bisa diasumsikan begitu saja. Menakertrans mengingatkan bahwa tidak ada penentuan upah minimum yang realistis, kecuali berdasarkan survei. Hasil survei di daerah juga berbeda-beda, misalnya: hasil survei di Provinsi DKI Jakarta berbeda hasilnya dengan survei di Provinsi Jawa Barat, Banten, atau Jawa timur. Oleh karena itu, kenaikan upah pun tetap harus berdasarkan pada hasil survei masing-masing daerah.⁵

Di Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat, Dewan Pengupahan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya terkendala dengan anggaran. Ini menyebabkan tidak luasnya Dewan Pengupahan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan penelitian di Provinsi Nusa Tenggara Barat, survei yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan dalam menentukan upah minimum provinsi hanya dilakukan satu kali dalam setahun. Sebenarnya, survei yang dilakukan satu kali dalam satu tahun tidak dapat dijadikan dasar untuk menentukan upah minimum. Sebab perubahan pasar terhadap inflasi yang memengaruhi harga kebutuhan pokok setiap saat berubah, sehingga idealnya survei dilakukan sebanyak tiga kali dalam setahun. Bahkan di Provinsi Jawa Timur dan Yogyakarta, survei telah dilakukan sebanyak sembilan kali dalam setahun (PUU Kesra Setjen DPR RI 2010: 118).

Di masa mendatang, dalam penelitian atau survei sebaiknya bukan dilakukan oleh Dewan Pengupahan, melainkan oleh lembaga independen (misalnya: BPS). Sebab di daerah-daerah sering terjadi perbedaan penghitungan KHL atau kebutuhan fisik minimum dalam menentukan UMP, yang dilakukan oleh pemberi kerja dan Serikat Pekerja. Oleh karena itu, akan lebih tepat apabila data yang digunakan adalah data ilmiah dari lembaga independen. Selain itu, lembaga independen tersebut merupakan lembaga yang netral karena tidak berpihak kepada unsur apapun di bidang ketenagakerjaan.

Peninjauan Upah

Pengaturan kenaikan upah atau penyesuaian UMP yang selama ini berlaku setiap tahun, sebaiknya ditinjau ulang karena terlalu singkat

⁴ Endang Purwati, "Kajian Permohonan Penangguhan UMK 2009", <http://www.disnakertransduk.jatimprov.go.id/berita/artikel/37-ketenagakerjaan>, diakses pada tanggal 18 Desember 2013.

⁵ "Upah 2014 Lebih Tekankan Kesejahteraan Buruh", <http://www.pikiran-rakyat.com/node/253864>, diunduh tanggal 19 Desember 2013.

waktunya. Padahal penentuannya bisa memakan waktu cukup lama, namun hanya berlaku sesaat. Hal ini jelas sangat tidak efisien, sehingga peninjauan upah sebaiknya diubah menjadi setiap dua sampai tiga tahun sekali, bukan per tahun. Kebijakan penetapan UMK per satu tahun yang sudah ditetapkan saja sampai saat ini masih banyak yang belum diberlakukan oleh perusahaan, apalagi jika diberlakukan dua atau tiga tahun. Dengan demikian, kenaikan upah tahun berikutnya diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama yang ditetapkan secara Bipartit (oleh tenaga kerja dan pemberi kerja).

Peninjauan upah atau penyesuaian upah secara periodik harus dilakukan karena hal tersebut berhubungan dengan harga pangan, sandang, dan kebutuhan lain, yang harus dibeli oleh pencari nafkah. Jika harga-harga naik, sedangkan upah tidak mengalami kenaikan, maka upah riil akan turun dan tenaga kerja menjadi lebih miskin, yang menyebabkan tenaga kerja tidak mampu untuk membeli barang dan jasa yang dibutuhkan untuk keperluan hidup sehari-hari (Kertonegoro, 1999:29).

Selain itu, penentuan UMK sebaiknya tidak diputuskan oleh gubernur, melainkan diserahkan kepada bupati/walikota. Sebab, yang mengetahui kondisi hidup layak di suatu daerah adalah bupati/walikota. Di beberapa wilayah, standar kebutuhan hidup layak dalam satu provinsi sangat heterogen. Misalnya: di Provinsi Jawa Timur, setiap daerah kabupaten/kota pada provinsi tersebut memiliki tingkat kebutuhan hidup yang berbeda.

Kesejahteraan

Pada dasarnya, kompensasi yang di dapat oleh tenaga kerja ada dua macam, yaitu: keuntungan berupa materi yang dibayarkan secara langsung, seperti gaji dan tunjangan, dan kesejahteraan (kemanfaatan non materiil). Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Nurachmad, 2009:42). Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan menyediakan alasan bagi tenaga kerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan (Nurachmad, 2009:42).

Ketentuan Pasal 16 UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyebutkan bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial. BPJS bertujuan untuk

mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. BPJS terdiri dari BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Pasal 6 UU BPJS menyebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Selain menjadi peserta program jaminan sosial, pemberi kerja juga wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan. Misalnya: penyediaan perumahan atau kemudahan kredit perumahan, kafeteria, dan mini market. Selain itu, untuk lebih meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, perusahaan dapat membentuk koperasi tenaga kerja, dan usaha produktif lainnya. Pemerintah juga harus terus berusaha menetapkan sistem pengupahan yang berasaskan keadilan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja, yang sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia. Tenaga kerja harus diberikan kenaikan upah dan kesejahteraan yang layak.⁶

Penutup ***Simpulan***

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberlakuan upah minimum dalam suatu sistem pengupahan nasional merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tenaga kerja berhak memperoleh upah minimum yang memenuhi penghidupan yang layak sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, pemerintah harus dapat menetapkan suatu sistem pengupahan yang berisi kebijakan pengupahan untuk melindungi tenaga kerja.

Penetapan upah minimum yang layak dapat digunakan sebagai jaring pengaman sosial serta merupakan hal yang penting dalam membina hubungan industrial yang kondusif antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Melalui upah yang diterima tenaga kerja berdasarkan sistem pengupahan nasional yang sudah ditentukan oleh pemerintah, diharapkan tidak hanya dapat memenuhi kesejahteraan tenaga kerja saja, tetapi juga anggota keluarganya.

Saran

Sistem pengupahan nasional diberlakukan agar penetapan upah berada di atas kebutuhan hidup minimum dan penetapan sistem pengupahan

⁶ *Ibid*

nasional harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, kemampuan bayar perusahaan. Tentunya, disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan masing-masing daerah.

Penetapan upah melalui sistem pengupahan nasional juga diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, serta mengupayakan pemerataan pendapatan dalam rangka menciptakan keadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zacni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hakim, Abdul. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Halim, Ridwan. 2001. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kartasapoetra, G. A.G. Kartasapoetra, dan R.G. Kartasapoetra. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kertonegoro, Sentanoc. 1999. *Pengupahan (Wages)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta: Visimedia
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Imam. 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Majalah

- Halim, Mochtar. "Upah Layak Merupakan Tolak Ukur Keberhasilan Pertumbuhan Perekonomian", *Majalah Tenaga Kerja Tripartite Nasional*, Jakarta, 4 Juli 2000, hlm. 34.

Santoso, Budi. "Buruh Kembali Gugat UMP DKI," *Warta Perundang-Undangan*, Edisi 92 (26 November-2 Desember 2013),

Dokumen

Bagian PUU Bidang Kesejahteraan Rakyat. *Kajian Tentang Efektivitas Pemberian Upah Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Penyusunan RUU Tentang Sistem Pengupahan Nasional*, Sekretariat Jenderal DPR RI, Jakarta: 2010.

Peraturan Perundangan

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1982 tentang Perlindungan Upah.
- Undang-Undang Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Internet

- Ady. "Permenaker Upah Minimum Dinilai Diskriminatif Membedakan Upah Minimum Untuk Pekerja dan Industri Padat Karya," <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt52650a8f62a4b/permenaker-upah-minimum-dinilai-diskriminatif>, diakses tanggal 18 Desember 2013.
- Purwati, Endang. "Kajian Permohonan Penangguhan UMK 2009," dalam <http://www.disnakertransduk.jatimprov.go.id/berita/artikel/37-ketenagakerjaan>, diakses pada tanggal 18 Desember 2013.
- Kasim, Umar. "Struktur dan Skala Upah," dalam <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl6087/struktur-dan-skala-upah>, diakses pada tanggal 19 Desember 2013.
- "Upah 2014 Lebih Tekankan Kesejahteraan Buruh," dalam <http://www.pikiran-rakyat.com/node/253864>, diakses tanggal 19 Desember 2013.