

TINJAUAN PENGUPAHAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN REPOBLIK INDONESIA INDONESIA

Henry Kristian Siburian
Universitas Budidarma Medan
<mailto:yustisiimandiri@gmail.com>

ABSTRACT

This research is to describe the wage arrangements for Indonesian Migrant Workers. Everyone needs a job either working independently or working for someone else. And everyone who works also needs a reward called wages. Where the wage system in Indonesia refers to several labor laws in Indonesia, such as Law No. 13 of 2003, Law No. 11 of 2020, Perpu, Kepmen, Circular Letters that relating to the Minister of Manpower. Wage policies regulated by the state include minimum wages, wage structures and scales, overtime wages, wages for not working and/or not doing work for certain reasons, forms and methods of payment of wages, matters that may calculated with wages and wages as the basis for calculating or paying other rights and obligations.

Keywords: Labor Rights, Labor, Wages

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menjabarkan tentang pengaturan pengupahan bagi Tenaga Kerja Indonesia. Setiap orang membutuhkan pekerjaan baik itu bekerja secara mandiri maupun bekerja pada orang lain. Dan setiap orang yang bekerja itu juga membutuhkan imbalan yang disebut dengan upah. Dimana sistem Pengupahan di Indonesia mengacu kepada beberapa peraturan perundangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, seperti UU No.13 Tahun 2003, UU No.11 Tahun 2020, Perpu, kepmen, Surat Edaran yang berkaitan dengan Menteri Tenaga Kerja. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh negara mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Kata Kunci: Hak Tenaga Kerja, Tenaga Kerja, Upah

PENDAHULUAN

Berkaitan dengan Pengupahan di Indonesia, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah memberikan amanat yang berbunyi sebagai berikut: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Juga berdasarkan ketentuan Pasal 28 huruf d ayat (2) yang berbunyi: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam suatu hubungan kerja. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir 30, pengertian upah adalah sebagai berikut: Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi

kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan ditetapkan. dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perlindungan di bidang pengupahan bagi pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang dapat dijadikan landasan internal menentukan besarnya upah buruh atas jasa yang diberikannya. Upah diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan berdasarkan suatu perjanjian kerja. Penetapan besaran upah disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam sifat hubungan kerja, meskipun secara legal formal hubungan antara pekerja dan majikan bekerja adalah sama di depan hukum, namun sosiologi hukum tidak demikian. Menurut Soedarjadi, SH mengatakan bahwa upah yang diterima pekerja/buruh sangat berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena dengan menerima upah seseorang dapat mewujudkan impian dan cita-citanya sekaligus meningkatkan taraf hidup yang ada. layak untuk kemanusiaan dan kemampuan. dan keahlian yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi penerimaan upah (SOEDARJADI, 2019). Perlindungan dapat berupa upah dan jaminan sosial bagi pekerja pada umumnya. Upah/gaji merupakan hal yang sering dipertanyakan oleh para pekerja. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh negara meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur, upah karena tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan upah sebagaimana dasar penghitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 komponen upah adalah penghasilan yang diterima pekerja/buruh yang dibagi menjadi 2 (dua): a. Komponen Upah Termasuk: Upah Pokok, Tunjangan Tetap, Tunjangan Variabel/Tidak Tetap. B. Yang tidak termasuk dalam komponen Upah adalah: Fasilitas, Bonus, Tunjangan Hari Raya (THR). Adapun asas kebijakan pengupahan sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan PP 36/2021 adalah sebagai berikut: a. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo UU 11/2020 dan Pasal 2 ayat (1) PP 36/2021). b. Setiap pekerja berhak mendapat perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.

Setiap pekerja berhak mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88 a ayat (1) dan (2) UU 13/2003 juncto UU 11/2020 dan Pasal 2 ayat (2) dan (3) PP 36/2021). Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut perjanjian kerja, kesepakatan,

atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif. Metode dengan mengumpulkan ini bertujuan untuk mengkaji kandungan norma hukum positif atau norma yang memuat subjek penelitian yaitu undang-undang dan bahan hukum lainnya (Prof Dr Soerjono Soekanto, 1983). Selanjutnya, metode penelitian normatif menggunakan perangkat data sekunder yang memperjelas dasar hukum dan mengkaji struktur dan penerapannya. produk hukum diklasifikasikan sebagai informasi yang diberikan (Sunggono, 2015). Penelitian ini dilakukan dengan memfokuskan pada kajian aturan atau norma yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan menggunakan teknik pengumpulan hukum dengan cara mempelajari literatur melalui membaca, serta mencari bahan hukum melalui internet atau website. Sedangkan metode analisis normatif penelitian ini digunakan untuk menginterpretasikan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan dan mensistematisasikan hasil penelitian yang berkaitan dengan pokok bahasan untuk kemudian menarik kesimpulan atas permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Beberapa Poin/kaidah Penting Mengenai Pengupahan

Mengenai upah atau balas jasa, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan (Hardjoprajitno, 2014) bahwa :

- 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 dalam bentuk uang.
- c. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.
- d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen upah. Menurut Peterson dan Plowman (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena dimotivasi oleh beberapa aspek seperti aspek kehidupan (keinginan untuk hidup), aspek keinginan untuk memiliki sesuatu (keinginan untuk memiliki), aspek keinginan untuk berkuasa (Desire for Power), aspek Desire for Recognition (keinginan untuk diakui). Oleh karena itu, dalam memenuhi kebutuhan pekerja,

maka pengusaha dalam menetapkan upah harus memperhatikan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan egoisme pekerja.

Dalam menentukan pemberian upah perlu memperhatikan asas keadilan artinya pembayaran dilakukan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi persyaratan internal organisasi. Nilai dasar dapat memenuhi kebutuhan pekerja internal pada tingkat normatif yang ideal. Adapun asas kebijakan pengupahan sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan PP 36/2021 adalah sebagai berikut:

- a. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo UU 11/2020 dan Pasal 2 ayat (1) PP 36/2021).
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- c. Setiap pekerja berhak mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 88 a ayat (1) dan (2) UU 13/2003 juncto UU 11/2020 dan Pasal 2 ayat (2) dan (3) PP 36 / 2021). Pengupahan juga harus memperhatikan kinerja pegawai agar tepat dan efektif, Sedangkan Menurut Heidjrachman dan Husnan (Heidjrachman dan Husna, 2005) menyatakan kesejahteraan adalah keadaan aman. Sehingga rasa aman juga membuat tingkat kinerja karyawan meningkat. Jadi, pengertian lain dari Upah adalah pembayaran finansial (uang) yang dibayarkan langsung kepada pekerja berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah barang yang dibeli, diproduksi atau jumlah layanan yang diberikan. (Rivai, 2009); (Rusmahadewi, I.A., dan Darma, 2018); (Handayani, K.A.T., dan Darma, 2018); (Kolo, S.M., dan Darma, 2020).

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah minimum adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja di daerah tertentu dalam satu provinsi. Sebagaimana diatur mengenai upah minimum, bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan output, upah bulanan rata-rata serendah-rendahnya upah minimum bulanan. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Penetapan Upah Minimum, dilarang menurunkan atau mengurangi upah. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya sejak perjanjian kerja ditandatangani sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja. Pada setiap pembayaran upah harus dibayar seluruh jumlah upah (pasal 11 PP No. 8 Tahun 1981).

Sedangkan Pasal 10 PP No. 8 Tahun 1981 menyatakan:

- a. Upah harus dibayarkan langsung kepada pekerja pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan.
- b. Pembayaran upah langsung kepada pekerja yang belum jatuh tempo dianggap sah, jika orang tua wali tidak mengajukan keberatan secara tertulis.

- c. Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperbolehkan jika ada surat kuasa dari pekerja yang bersangkutan, yang karena suatu hal tidak dapat menerimanya secara langsung.

2. Beberapa Ketentuan tentang Pengupahan

Menurut Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2017, pengusaha wajib menyusun struktur dan skala pengupahan dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dalam bentuk surat keputusan, yang dengan sendirinya berlaku bagi setiap pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Bagi perusahaan, struktur atau skala gaji berguna sebagai pedoman untuk menetapkan upah berdasarkan satuan waktu. Sedangkan bagi karyawan, struktur dan skala upah berfungsi untuk dapat menjamin kepastian upah bagi setiap pekerja dan memperkecil kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan. Ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah minimum adalah upah terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja di daerah tertentu dalam satu provinsi. Tunjangan tetap adalah imbalan yang diterima pekerja dalam jumlah tetap dan pembayaran teratur yang tidak dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi pekerjaan tertentu. pertunjukan. Untuk pekerja harian lepas upah dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah harian sebagai berikut:

- a. Untuk perusahaan dengan sistem waktu kerja 6(enam) hari seminggu upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima).
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu). Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan output, rata-rata upah bulannya serendah-rendahnya Upah Minimum bulanan. Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Penetapan Upah Minimum, dilarang menurunkan atau mengurangi upah. Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (satu tahun. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dibekukan upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sejalan dengan dikeluarkannya Keputusan MK Nomor 72/PUU-XII/2015, maka upah yang kurang dibayar oleh pemberi kerja selama masa penangguhan taruhan minimum tetap menjadi tanggung jawab pemberi kerja. secara berkala dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan. (KURNIAWATI, 2019)

Yang tidak termasuk dalam komponen Upah adalah

- a. Fasilitas

Kenikmatan yang berupa nyata/alamiah karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas antar jemput, makan gratis, tempat ibadah, penitipan anak, kantin, dll.

Bonus

- b. Pembayaran yang diterima pekerja dari keuntungan perusahaan atau karena prestasi melebihi target produksi normal atau karena peningkatan produktivitas.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR)
- d. Penghasilan akhir tahun pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) bulan dengan jumlah yang proporsional, yaitu: Masa kerja dikali gaji bulanan per 12 (bulan). Sedangkan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan atau lebih adalah 1 (satu) bulan gaji (PERMENAKER No. PER-04/MEN/1994).

Unsur-unsur yang mempengaruhi pembayaran upah diatur dalam pasal 93 UU No. 13 Tahun 2003. Upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003) atau lebih populer dikatakan “No work no pay”. periode satu tahun. Peninjauan kembali besarnya upah dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Ketentuan Pasal 93 ayat 1 tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah jika dalam hal ayat 2 sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, kawin, sunat, anaknya dibaptis, istrinya melahirkan atau keguguran, suami atau istri atau anak atau mertua atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga di rumah yang sama meninggal
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajibannya terhadap negara..
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban agama yang diperintahkan oleh agamanya
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahannya sendiri maupun halangan yang seharusnya dihindari oleh pengusaha.
- g. Pekerja/buruh menggunakan hak istirahat
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pemberi kerja.
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Sedangkan ketentuan Jika upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah paling cepat seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali dengan ketentuan besarnya upah disesuaikan dengan hasil pekerjaan. , atau

jumlah hari atau waktu pekerja bekerja (pasal 17 dan 18 PP No. 8 tahun 1981). Jika pembayaran upah terlambat, mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan sejak hari pembayaran upah, upah harus ditambah 5% untuk setiap hari keterlambatan. Setelah hari kedelapan, tambahan sebesar 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan penambahan selama 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan. Jika setelah sebulan gaji tetap tidak dibayar, maka selain kewajiban membayar 1% untuk setiap hari, juga ada penundaan pembayaran bunga yang besarnya ditentukan oleh bank atas kredit perusahaan. Pada prinsipnya lembur adalah lebih dari 7 jam kerja per hari atau 5 jam pada hari kerja terpendek dan melebihi 40 jam per minggu. Pada dasarnya kerja lembur bersifat sukarela, namun dapat menjadi wajib jika terjadi kebakaran, bencana alam, ledakan mesin, dll (pasal 77 ayat 2 dan pasal 8 ayat 1 huruf [b] UU No. 13 Tahun 2003) dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.102/MEN/VI/2004. Jam Upah Waktu Hari Kerja Biasa Jam I 1,5 x Upah/Jam, Jam Berikutnya 2 x Upah/Jam. hari istirahat Mingguan dan dan/ atau hari libur Resmi untuk 6 hari pertama dan 7 jam waktu kerja: 2 X Upah/Jam pertama Jam 8: 3 Kali Upah, jam ke-9 dan ke-10: 4 x Upah/Jam. 5 jam pertama Pada hari kerja terpendek Jam ke-6 : 3 x Upah. Jam ke-7 dan ke-8 : 4 x Upah/Jam. Hari istirahat Mingguan dan/atau hari Raya Resmi Waktu Kerja 5 hari pertama 8 jam per minggu: 2 x Upah/Jam, Jam ke-9: 3 x Upah/Jam, jam ke-10 dan jam ke-11 : 8 4 x Upah/Jam.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja pada dasarnya berupa uang, tetapi upah dapat diberikan dalam bentuk lain, sepanjang tidak dalam keadaan mabuk, obat-obatan atau ramuan obat. Upah dalam bentuk lain tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima (pasal 12 ayat 1 dan 2 PP No. 8 Tahun 1981). Dalam penggunaan upah menurut pasal 14 PP No. 8 Tahun 1981 mengatur bahwa setiap ketentuan yang mengatur bahwa sebagian atau seluruh upah harus dipergunakan dengan cara tertentu atau barang-barang harus dibeli, tidak diperkenankan dan karenanya batal demi hukum menurut hukum, kecuali penggunaan itu timbul karena suatu peraturan perundang-undangan. Apabila antara pekerja dan pemberi kerja diadakan persetujuan mengenai suatu ketentuan yang merugikan pekerja dan bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lain sehingga batal demi hukum, pekerja berhak atas berhak menerima pembayaran kembali dari bagian yang dipotong sebagai perhitungan upah, dan tidak wajib mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian. Hak pekerja atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja diputus (Pasal 3 PP 36/2021). Berdasarkan pasal 88B ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 14 PP 36/2021, upah ditentukan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Penjelasan sebagai berikut: 1. Berdasarkan satuan waktu: a. Upah per jam (pasal 16 PP 36/2021): 1. Penetapan upah per jam hanya dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang bekerja paruh waktu. Yang dimaksud dengan "bekerja paruh

waktu" adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu. 2. Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. 3. Kesepakatan tersebut tidak boleh lebih rendah dari hasil penghitungan rumus upah per jam sebagai berikut: Upah per jam = Upah per bulan: 126. Catatan: Angka 126 adalah penyebut yang diperoleh dari perkalian 29 jam (median jam kerja paruh waktu tertinggi pekerja dari seluruh Provinsi dalam 1 minggu) dengan 52 minggu (jumlah minggu dalam 1 tahun) kemudian dibagi 12 bulan. B. Upah harian (pasal 17 PP 36/2021), dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah harian adalah sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari seminggu, upah bulanan dibagi 25
2. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

Upah bulanan. berdasarkan satuan hasil (pasal 18 dan 19 PP 36/2021):

- a. Ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- b. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Penetapan upah bulanan berdasarkan satuan output ditentukan berdasarkan upah rata-rata selama 12 bulan terakhir yang diterima pekerja.

PENUTUP

Jika disimpulkan bahwa pengupahan yang berlaku di Indonesia berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020, beberapa Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri dan Surat Edaran yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, hal ini dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum yang berlaku untuk upah tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu terdapat suatu sistem yang mengatur tentang pengupahan bagi tenaga kerja Indonesia dimana pengupahan menyangkut beberapa hal yaitu upah minimum berupa standar minimum yang digunakan oleh pekerja atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerjanya, struktur dan skala pengupahan mengenai pengaturannya. tingkat upah dari yang terendah sampai yang terendah. tertinggi atau sebaliknya memuat nilai nominal upah dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kelompok jabatan, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah mengenai pembayaran upah dapat bersifat harian, mingguan, dan bulanan, tidak boleh melebihi 1 (satu) bulan dan pembayaran upah dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah mengenai denda, ganti rugi, pemotongan upah, sewa rumah atau barang, hutang atau cicilan hutang, kelebihan pembayaran upah dan upah sebagai dasar penghitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya bagi pekerja sebagai pekerja

DAFTAR PUSTAKA

- F. Winarni, Dkk. (2006), *Salary And Wage Administration*. Yogyakarta, Widyatama Literature
- Handayani, K.A.T., and Darma, G.. (2018) 'Firm Size, Business Risk, Asset Structure, Profitability, and Capital Structure', *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15 (2), pp. 48-57.
- Hasibuan, M.S.. (2017) 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA', *JURNAL de jURE*, 17.
- Heidjrachaman dan Husna, S. (2005) *MANAJEMEN PERSONALIA*. YOKYAKARTA: BPFE.
- HKBP JAKARTA TEAM, *BASIC KNOWLEDGE OF LABOR RIGHTS*, PUBLISHER OF CHURCHES IN INDONESIA COMMUNICATION FOUNDATION (YOKOMA PGI)
- PP NO. 36 OF 2021 CONCERNING WAGES
- Kolo, S.M., and Darma, G.. (2020) 'Faktor-Faktor Terpenting Yang Mempengaruhi Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Pengguna Jaringan 4G di Denpasar', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17 (1), pp. 57-74.
- LAW NO.13 OF 2003 CONCERNING LABOR LAW.
- LAW NO.11 OF 2020 CONCERNING THE EMPLOYMENT CREATION LAW
- KURNIAWATI, A. (2019) 'IMPLEMENTASI KEBIJAKSANAAN PENGUPAHAN DI INDUSTRI PERHOTELAN', *JURNAL KETENAGAKERJAAN*, 14.
- PP MINISTER OF MANPOWER NO.1/MEN/1999 CONCERNING MINIMUM WAGES
- PERMENAKER NO.PER 04/MEN/1994 CONCERNING RELIGIOUS DAY ALLOWANCES FOR COMPANY WORKERS
- PP NO. 8 OF 1981 CONCERNING WAGE PROTECTION
- Prof Dr Soerjono Soekanto, D. (1983) *PENELITIAN HUKUM NORMATIF*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Rivai, V. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rusmahadewi, I.A., and Darma, G.S. (2018) 'Team Engagement and Performance Management (A Study of Banking Industry)', *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15 (3), pp. 38-50.
- SOEDARJADI (2019) *HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*. JAKARTA: PUSTAKA YUSTISIA.
- Sunggono, B. (2015) *METODE PENELITIAN HUKUM*. Rajawali Press.
- SE 07/MEN/1990 CONCERNING WAGE GROUPING
- KEPMEN NO.102/MEN/VI/2004 CONCERNING OVERTIME WORKING AND OVERTIME WAGES
- KEPMEN MANPOWER OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NO.102/MEN/VI/2004 CONCERNING OVERTIME WORKING AND OVERTIME WAGES.

Webiner FK HRD Cilegon, Complete Peel of Indonesia's Wage Provisions Post-Omnibus Law-Job Creation Law and Perpu 2 of 2022, delivered by the Webiner Team Tuesday, March 21, 2023, 14.00-16.00 WIB.