

## Sistem Pengupahan di Indonesia

Veronika Nugraheni Sri Lestari<sup>1</sup>, Dwi Cahyono<sup>2</sup>, Muh. Barid Nizaruddin Wajdi<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis<sup>1</sup>, Universitas Dr. Soetomo, Surabaya Jawa Timur, Fakultas  
Teknik Informatika<sup>2</sup>, Universitas Dr. Soetomo, Surabaya Jawa Timur, STAI Miftahul Ula  
Nglawak<sup>3</sup>, Kertosono, Jawa Timur  
[venugra@unitomo.ac.id](mailto:venugra@unitomo.ac.id)<sup>1</sup>, [dwik@unitomo.ac.id](mailto:dwik@unitomo.ac.id)<sup>2</sup>, [baridnizar84@gmail.com](mailto:baridnizar84@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Berdasarkan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja harus dipahami dan dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, hal ini disebabkan dalam perjanjian kerja merupakan dasar bagi masing-masing pihak bila terjadi perselisihan dikemudian hari, maka penyusunan perjanjian kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan hal yang sangat penting dan strategis.

Keywords : Tenaga Kerja, upah, pekerja, barang, jasa,

### A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan<sup>1</sup>.

Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .Peraturan ketenagakerjaan

---

<sup>1</sup> Muh Barid Nizarudin Wajdi, "Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam," *AT-Tahdzib: Jurnal Studi Islam dan Muamalah* 4, no. 2 (2016): 81–99.

melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, agama dan juga status pekerja, misalnya sebagai pekerja kontrak<sup>2</sup>. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja harus dipahami dan dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja, hal ini disebabkan dalam perjanjian kerja merupakan dasar bagi masing-masing pihak bila terjadi perselisihan dikemudian hari, maka penyusunan perjanjian kerja yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan hal yang sangat penting dan strategis<sup>3</sup>.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka Identifikasi Masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana cara agar pengupahan tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang no.13 tahun 2003.
2. Bagaimana cara agar tidak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja tentang pengupahan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Untuk memperjelas ruang lingkup pembahasan, maka masalah yang dibahas dibatasi pada masalah:

1. Cara agar system pengupahan tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang no.13 tahun 2003.
2. Cara agar tidak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja tentang pengupahan.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah tersebut, maka masalah-masalah yang dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Iswachyu Dhaniarti et al., “Entrepreneurship Education in Islamic Community: Its Application in Human Resource Planning and Development Course” (n.d.).

<sup>3</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, “PEJIARAHAN DART PIKIRAN KE HATI (Sebuah Resensi: Merebut Hati Rakyat, Melalui Nasionalisme, Demokrasi, Dan Pembangunan Ekonomi)” (2017).

1. Bagaimana deskripsi agar system pengupahan tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang no.13 tahun 2003.
2. Bagaimana deskripsi agar tidak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja tentang system pengupahan.

### **E.Landasan teori :**

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan diIndonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah ( Payaman Simanjuntak 1998 : 129 ), yaitu : 1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, 2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan 3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Upah pada dasar nya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Definisi penghasilan atau imbalan yang diterima karyawan atau pekerja , menurut Sonny Sumarsono, ada empat ( 2003 : 140 ), yaitu : 1. Upah atau gaji dalam bentuk uang, 2. Tunjangan dalam bentuk natura, 3. *Fringe Benefit*, 4. Kondisi Lingkungan Kerja.

#### Definisi Upah

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR).
3. Produktivitas marginal tenaga kerja.
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha.
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

1. Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.

2. Upah Riil , adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang amp didapatkan dari pertukaran tersebut.

Upah Minimum Regional adalah suatu upah minimum yang digunakan oleh para pelaku pengusaha untuk memberikan upah dalam bentuk uang kepada pekerja/buruh ,di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari akademisi, mengadakan rapat, membentuk kepanitiaan dan turun ke lapangan mencari tahu sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak(KHL) – dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajah. Saat ini UMR juga dianal dengan istilah Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupnya biasanya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kota/ Kabupaten (UMK).

## F. Pembahasan

Undang-Undang Ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 Tentang pengupahan Undang-Undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 bab vii bagian 2 pengupahan sebagai berikut:

### **Pasal 109**

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja.
- (3) Perwujudan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Pemerintah menetapkan upah minimum atas dasar kebutuhan hidup layak.

### **Pasal 112**

- (1) Ketentuan mengenai penghasilan yang layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (1), ayat (2), dan ayat (6), serta

pengaturan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

- (2) Tata cara penetapan, jenis komponen, dan ketentuan mengenai besarnya upah minimum ditetapkan oleh Menteri.

#### **Pasal 113**

- (1) Upah di atas upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.
- (2) Dalam penetapan upah, pengusaha dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun untuk pekerjaan yang sama nilainya.

#### **Pasal 114**

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
  - a. pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - b. pekerja tidak masuk bekerja karena berhalangan
  - c. pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap ampon;
  - d. pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - e. pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami pengusaha;
  - f. pekerja melaksanakan hak istirahat dan cuti;
  - g. pekerja melaksanakan tugas organisasi pekerja atas persetujuan pengusaha.
- (3) Ketentuan mengenai ampon, tata cara, dan besarnya pembayaran upah pekerja karena berhalangan melakukan pekerjaan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

#### **Pasal 115**

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengupahan oleh Pemerintah, dibentuk Dewan Pengupahan tingkat Nasional dan Daerah.
- (2) Anggota Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari wakil pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi dan pakar.

- (3) Anggota Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan anggota Dewan Pengupahan tingkat Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Menteri.
- (4) Tata cara pembentukan dan pengangkatan anggota, tugas, dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Daftar Upah Minimum (UMR) Jawa Barat tahun 2010

No	Kota/Kabupaten	UMR
1.	Cirebon	Rp.825.000
2.	Garut	Rp.725.000
3.	Indramayu	Rp.854.145
4.	Karawang	Rp.1.111.000
5.	Karawang Tekstil/Garmen	Rp.1.117.500
6.	Karawang Lain-Lain	Rp.1.136.778
7.	Kuningan	Rp.700.000
8.	Majalengka	Rp.720.000
9.	Majalengka Lain- Lain	Rp.860.000
10.	Majalengka Perdagangan	Rp.835.000
11.	Purwakarta	Rp.890.000
12.	Purwakarta Tekstil/Garmen	Rp.1.015.000
13.	Purwakarta Lain- Lain	Rp.1.015.000
14.	Subang	Rp.746.000
15.	Subang Manufactur	Rp.941.000
16.	Sukabumi	Rp.671.500
17.	Sumedang	Rp.1.015.000
18.	Tasikmalaya	Rp.775.000

19.	Kota Bandung	Rp.1.118.000
20.	Kota Banjar	Rp.689.800
21.	Kota Bekasi	Rp.1.155.000
22.	Kota Bekasi Tekstil/Garmen	Rp.1.275.000
23.	Kota Bekasi Otomotif	Rp.1.300.000
24.	Kota Bogor	Rp.971.200
25.	Kota Cimahi	Rp.1.107.304
26.	Kota Cirebon	Rp.840.000
27.	Kota Depok	Rp.1.157.000
28.	Kota Sukabumi	Rp.850.000
29.	Kota Tasikmalaya	Rp.780.000
30.	Kabupaten bandung	Rp.1.060.500
31.	Kabupaten Bandung Barat	Rp.1.105.225
32.	Kabupaten Bekasi	Rp.1.168.974
33.	Kabupaten Cianjur	Rp.743.500
34.	Ciamis	Rp.699.815

Data BPS Jawa Barat tahun 2010

### G. Perbandingan Upah Tenaga Kerja Indonesia Dengan Negara Lain

Dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia, upah tenaga kerja Indonesia paling murah. Kondisi ini dimanfaatkan pemerintah untuk mengundang investasi-investasi dari negara asing untuk masuk ke dalam negeri.

Di brosur BKPM, upah TKI lebih rendah dari di China, Thailand, dan India, bahkan Vietnam. Dan sekarang sudah diakui komunitas internasional upah tenaga kerja China lebih tinggi dari negara Asia lain. Tinggal penyikapan UU Tenaga Kerja saja, murah nya ongkos tenaga kerja ini membuat beberapa investor besar berencana untuk membangun basis manufaktur di Indonesia. Seperti, produsen barang-barang elektronik LG dan produsen sepatu olahraga yaitu Nike. Nike misalnya, akan kembali memperbesar order sepatunya dari Indonesia, yakni mencapai 300 juta pasang sepatu atletik dalam satu

tahun ini. Sedangkan LG akan memindahkan basis produksinya ke Asia Tenggara termasuk Indonesia, khususnya untuk pembuatan TV yang nilainya miliaran dolar.

#### H. Upah Tenaga Kerja Asing

Besaran gaji rata-rata Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia mencapai Rp 25-50 juta. Dari besaran itu, gaji para TKA di sektor konstruksi, dan sektor pertambangan dan penggalian jadi yang tertinggi, mencapai di atas Rp 125 juta/bulan. Demikian hasil survei Bank Indonesia (BI) yang dikutip Senin (25/10/2010). Dari survei tersebut dikatakan, selain gaji Rp 25-50 juta/bulan, para TKA ini juga memperoleh tunjangan jabatan dengan kisaran Rp 10-25 juta/bulan.

Gaji TKA tertinggi adalah yang bekerja di sektor konstruksi, serta pertambangan dan penggalian yang jumlahnya di atas Rp 125 juta/bulan. Sementara yang paling rendah adalah di sektor Pertanian dan sektor Keuangan, Persewaan dan Jasa yaitu di bawah Rp 10 juta. Berdasarkan asal negara, disebutkan TKA asal AS dan Eropa rata-rata mendapatkan gaji Rp 25-50 juta per bulan di Indonesia, Sedangkan TKA asal Oceania mendapatkan gaji di atas Rp 125 juta/bulan. Lalu terkecil adalah TKA asal Afrika dan Timur Tengah dengan gaji di bawah Rp 10 juta/bulan.

Dari hasil survei BI tersebut, sebagian besar gaji yang diterima oleh para TKA ini digunakan untuk konsumsi, sisanya untuk ditabung dan dikirim ke negara asalnya (remitansi). Rata-rata remitansi yang dikirim oleh TKA ini adalah Rp 10 juta/bulan. Jika dibandingkan dengan rata-rata gaji mereka yang sebesar Rp 25-50 juta/bulan, maka porsi gaji yang dikirim ke negara asal adalah 20-40%

Berdasarkan daerahnya, mayoritas TKA berada di pulau Jawa (83%) mencakup DKI Jakarta (48%), Jawa Barat (22%), Banten (9%) dan Jawa Timur (3%). Adapun sisanya berasal dari luar Jawa (17%) meliputi beberapa provinsi Kepri/Riau (11%), Kaltim (4%) dan Bali (3%) Yang sangat memalukan adalah, pekerja rumah tangga Indonesia yang sudah mengabdikan waktu dan tenaganya untuk keluarga Malaysia sehari penuh justru dibayar dengan upah sangat rendah. Perilaku diskriminatif itu semakin jelas ketika pekerja rumah tangga dari negara lain secara otomatis menerima upah yang lebih tinggi.

Sebagian besar dari 300 ribu pekerja sektor domestik di Malaysia adalah pekerja yang berasal dari Indonesia. Kebanyakan mereka bekerja hingga 18 jam perhari,

tujuh hari seminggu, dengan upah sebesar 400 - 600 ringgit (1,1 - 1,6 juta rupiah) perbulan. Pada umumnya upah pekerja rumah tangga juga dipotong selama enam bulan pertama untuk membayar ongkos perekrutan agen tenaga kerja yang sudah menyalurkan mereka ke tempat kerja.

Dengan adanya potongan upah untuk membayar ongkos perekrutan itu, pekerja rumah tangga Indonesia hanya mendapat gaji sebesar 300 - 450 ringgit (840 ribu -1,2 juta rupiah) perbulan untuk masa kontrak kerja selama dua tahun. Dengan tidak adanya peraturan pemerintah, agen tenaga kerja dan majikan pada umumnya mematok upah pekerja rumah tangga berdasarkan standar yang berlaku di negara asal dan bukan berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka. Pekerja rumah tangga asal Filipina memperoleh gaji paling tinggi sebesar 400 dolar Amerika karena persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah Filipina. Dibandingkan dengan negara lain yang menerima tenaga kerja Indonesia dalam jumlah banyak, Malaysia merupakan negara yang menetapkan upah terendah. Sebagai contoh, Arab Saudi mewajibkan majikan untuk memberi upah sebesar 800 rial (1,9 juta rupiah) perbulan tanpa potongan apapun.

Keluhan terbanyak yang disampaikan oleh pekerja rumah tangga adalah berkisar pada upah yang tidak dibayar dan mencuatnya berbagai kasus penyiksaan yang mendorong pemerintah Indonesia untuk menunda pengiriman tenaga kerja ke Malaysia pada bulan Juni 2009 hingga adanya mekanisme perlindungan yang jelas. Setelah melalui beberapa perundingan yang berlarut-larut, Indonesia dan Malaysia masih belum sepakat atas tuntutan Indonesia mengenai penetapan standar upah minimum dan dalam rancangan kesepakatan saat ini terdapat pasal yang rentan terhadap penyalahgunaan dimana majikan diperbolehkan memberi uang pengganti jika pekerja tidak mengambil hari libur. Di samping itu Human Rights Watch juga menekankan bahwa ongkos perekrutan masih merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian serius.

## I. Penutup

### 1. Kesimpulan:

- a. Sistem pengupahan tenaga kerja berdasarkan Upah Minimum Regional(UMR).
- b. Tenaga kerja asing masih di gaji besar dibandingkan tenaga kerja Indonesia.
- c. Pengupahan belum sesuai dengan Undang-Undang no.13 tahun 2003.

2. Saran:

- a. Seharusnya sebelum tenaga kerja di terima diperusahaan tertentu harus di lakukan terlebih
- b. dahulu pelatihan secara maksimal supaya upah yang didapat oleh tenaga kerja Indonesia sama dengan upah tenaga kerja asing.
- c. Perusahaan sebaiknya memperhatikan Undang-Undang no.13 tahun 2003 karena tidak semua tenaga kerja mendapatkan hakny sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d. Pemerintah harus bisa melindungi tenaga kerja rumah tangga yang bekerja di Negara lain supaya hak mereka terutama dalam pengupahan dan tidak terjadi pelecehan,penyiksaan dll.

**J. Daftar Pustaka**

- Undang-Undang Republik Indonesia no.13 tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan  
Payaman J Simanjuntak. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusi – Edisi Kedua*.  
Lembaga Penerbit- FE UI , Buku 1 Edisi 4, 2000.
- Sonny Sumarsono, . *Ekonomi Sumber Daya Manusidan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu  
Yogyakarta, 2003.
- Pror. Dr. Hj.Sedarmayanti, MPd, APU, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi  
Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*, Refika Aditama,  
2016
- Pror. Dr. Hj.Sedarmayanti, MPd, APU, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen  
Sumber Daya Manusia, Untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan  
produktivitas kerja*, Refika Aditama, 2017
- Dra.Afrida BR, MS, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu Yogyakarta, 2002.
- Dhaniarti, Iswachyu, Bayu Airlangga Putra, M Ikhsan Setiawan, Agus Sukoco, and Ani  
Wulandari. “Entrepreneurship Education in Islamic Community: Its Application in  
Human Resource Planning and Development Course” (n.d.).
- Lestari, Veronika Nugraheni Sri. “PEJIARAHAN DART PIKIRAN KE HATI (Sebuah  
Resensi: Merebut Hati Rakyat, Melalui Nasionalisme, Demokrasi, Dan Pembangunan  
Ekonomi)” (2017).
- Wajdi, Muh Barid Nizarudin. “Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam.” *AT-Tahdzib:  
Jurnal Studi Islam dan Muamalah* 4, no. 2 (2016): 81–99.

