

**TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN  
2015 TENTANG PENGUPAHAN DALAM MEWUJUDKAN  
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK BERDASARKAN  
UPAH MINIMUM KOTA BANDAR LAMPUNG**

**(SKRIPSI)**

**OLEH:  
NADYA DWI PUTRI**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2018**

## ABSTRAK

### **TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DALAM MEWUJUDKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK BERDASARKAN UPAH MINIMUM KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

**NadyaDwiPutri**

Di dalam pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan berdasarkan Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 tentang pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disebut KHL adalah Standar Kebutuhan seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan. Sejak diluncurkannya UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan Standar KHL sebagai dasar Penetapan Upah Minimum Provinsi seperti yang diatur dalam Pasal 88 ayat 4.

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana hasil substansi Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan Terhadap Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum di Kota Bandar Lampung? 2. Faktor-faktor Apakah yang Menjadi Penghambat dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pengupahan Terhadap Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum di Kota Bandar Lampung?

Penelitian ini menggunakan Pendekatan secara yuridis normatif dan Pendekatan secara yuridis empiris. Data dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Pustaka dan studi lapangan.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Dalam Mewujudkan Kebutuhan Hidup Layak Berdasarkan Upah Minimum Kota Bandar Lampung adalah Faktor Penghambat dalam Penetapan Upah Minimum Kota yakni dalam proses tawar-menawar antara pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam proses penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung, adanya ketimpangan pihak yang lebih berat kepada pihak pengusaha oleh Dewan Pengupahan Kota sehingga kesejahteraan para pekerja kurang diperhatikan, keseriusan dan perhatian pihak pengusaha maupun pihak yang terwakilkan oleh Dewan Pengupahan masih rendah.

**Kata kunci : Kebutuhan Hidup Layak, Tenaga Kerja , Upah Minimum**

## **ABSTRACT**

### **REVIEW OF JURIDICAL GOVERNMENT REGULATION NUMBER 78 YEAR 2015 CONCERNING WRITTEN IN MAKING THE NEED OF LIFE LIFE UNDER THE MINIMUM WAGE OF THE CITY OF BANDAR LAMPUNG**

**By**

**Nadya Dwi Putri**

In Article 1 paragraph (30) of Law No. 13 of 2003 on Manpower, wages are the rights of workers / laborers received and expressed in the form of money as a reward under Government Regulation No. 78 of 2015 concerning remuneration, Decent Living Needs hereinafter referred to as KHL is the Standard Needs of a single worker / worker to be able to live physically fit within 1 month. Since the launch of Law No.13 of 2003 on employment, the Government has stipulated the KHL Standards as the basis for Provincial Minimum Wages as stipulated in Article 88 paragraph 4.

The issues in this research are: 1. How to Fill Government Regulation Number 78 Year 2015 About Wages Against Living Needs in Minimum Wage Estimation in Bandar Lampung City? 2. What Factors Become Inhibitors in Implementing Government Regulation Number 78 Year 2015 Wage Against Decent Living Needs in Establishing Minimum Wage in Bandar Lampung City?

This study uses a normative juridical Approach and Empirical juridical Approach. Data and Source Data used are primary data and secondary data. Data collection procedures used in this study are Library Studies and field studies.

The results obtained in the research Review of Government Regulation Number 78 Year 2015 In Achieving Decent Living Needs Based on Minimum Wages Bandar Lampung City is Factor Hampers in Minimum Wage Determination of the City that is in the process of bargaining between employers and workers in the process of determining the Minimum Wage City (MSE ) Bandar Lampung, the inequality of the more tough parties to the entrepreneurs by the city wage council so that the welfare of the workers less attention, seriousness and attention of employers and parties represented by the wage council is still low.

**Keywords: Lifestyle Requirement, Work force, Minimum Wage**

**TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN  
2015 TENTANG PENGUPAHAN DALAM MEWUJUDKAN  
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK BERDASARKAN  
UPAH MINIMUM KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh  
Nadya Dwi Putri**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

Judul Skripsi : **TINJAUAN YURIDIS PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015  
TENTANG PENGUPAHAN DALAM  
MEWUJUDKAN KEBUTUHAN HIDUP  
LAYAK BERDASARKAN UPAH MINIMUM  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Nadya Dwi Putri**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1412011199

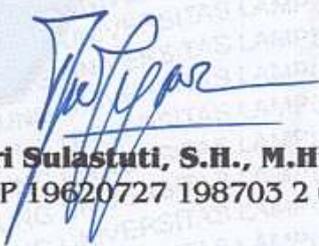
Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

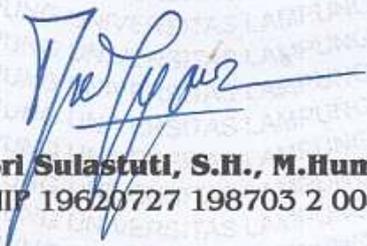
**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

  
**Elman Eddy Patra, S.H., M.H.**  
NIP 19600714 198603 1 002

  
**Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.**  
NIP 19620727 198703 2 004

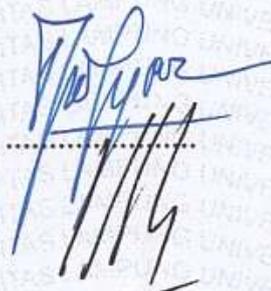
2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

  
**Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.**  
NIP 19620727 198703 2 004

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Elman Eddy Patra, S.H., M.H.** 

**Sekretaris/Anggota : Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.** 

**Penguji Utama : Syamsir Syamsu, S.H., M.H.** 

**2. Dekan Fakultas Hukum**

   
**Armen Yasi, S.H., M.Hum.**  
**NIP 19620622 198703 1 005**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 4 April 2018**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi dengan judul tinjauan yuridis peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan dalam mewujudkan kebutuhan hidup layak berdasarkan upah minimum kota bandar lampung adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari adanya ketidak benaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Maret 2018  
Pembuat Pernyataan,



Nadya Dwi Putri

141011299

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**Nadya Dwi Putri**, lahir di Bandar Lampung, 31 Maret 1996. Penulis merupakan anak Kedua dari tiga bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Arifin Gunawan dan Supriyati.

Penulis mulai mengenyam pendidikan pada tahun 2001 di TK Al-azhar, kemudian melanjutkan Sekolah Dasar di SD Al-Azhar 1, SMP Negeri 9 Bandar Lampung, SMA Negeri 1 Lampung dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun yang sama penulis diterima di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung, penulis aktif sebagai pengurus Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN). Pada tahun 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode I di Desa Agung Timur, Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

## **MOTO**

”Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai

(dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain).

Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Q.S Al Insyiral ; 6-8)

## PERSEMBAHAN



Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya Skripsi kecilku ini kepada inspirasi terbesarku:

**Papa Tersayang Arifin Gunawan SE**  
**Mama Tersayang Supriyati**

Terimakasih untuk semua kasih sayang dan pengorbanannya serta setiap doa'nya yang selalu mengiringi setiap langkahku menuju pintu keberhasilan

Kakak kandungku Tasya Gina Pratiwi, SE.  
Adik kandungku, Muhammad Faiz Arrafi

Kepada Dosen Pembimbingku dan Dosen Pembahasku, Terima kasih atas kebaikan, bantuan dan dukungannya dalam pembuatan skripsi ini.

Almamater Universitas Lampung Fakultas Hukum  
Tempat aku menimba Ilmu dan mendapatkan pengalaman berharga yang menjadi awal langkahku meraih kesuksesan

*Bismillahirrahmanirrahim.*

*Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ Tinjauan Yuridis Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Mewujudkan Kebutuhan Hidup Layak Berdasarkan Upah Minimum Kota Bandar Lampung” sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Hukum di Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Selama menjadi mahasiswa, penulis telah banyak menerima bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak dalam sehari-hari perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, sebagai wujud rasa hormat, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Bapak Elman Eddy Patra, SH., M.H . selaku pembimbing I yang dengan sabar mengarahkan dan memberikan ide-ide untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini;
2. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M. Hum. selaku pembimbing II sekaligus Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara yang telah menularkan semangat keteladanan, meluangkan waktu disela-sela kesibukan, member motivasi dan memberikan masukan untuk terselesainya penulisan skripsi ini;
3. Bapak Syamsir Syamsu, SH., M.H . sebagai pembahas I sekaligus Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara yang memberikan motivasi, masukan dan saran terkait penulisan skripsi ini;
4. Ibu Eka Deviani, S.H.,M.H. sebagai pembahas II yang telah memberikan masukan dan saran terkait penulisan skripsi ini;

5. Bapak Armen Yasir, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Ibu Yulia Kusuma Wardani, S.H.,LL.M.selaku Pembimbing Akademik penulis;
7. Seluruh Dosen maupun Karyawan Civitas Akademika di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas ilmu dan bantuan yang berikan selama penulis kuliah;
8. Seluruh Karyawan Gedung D, Tante Yenti, Babe Sutris, Kiyai Jack, Pak De Jarwo untuk selalu mengingatkan penulis agar segera menyelesaikan studi, memberikan masukan, motivasi dalam penulisan skripsi ini, serta kemudahan dalam membantu urusan administrasi penulis;
9. Kepada karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Dewan Pengupahan yang telah membantu memberi informasi terkait skripsi penulis
10. Teruntuk yang Teristimewa Mamaku Supriyati dan Papaku Arifin Gunawan Serta Kakakku Tasya Gina Pratiwi, Adiku Muhammad Faiz Arrafi yang telah memberi dukungan serta motivasi dan tujuan hidup penulis.
11. Teruntuk Rendy Kurniawan yang telah membantu memberi motivasi dan semangat dalam mengerjakan skripsi serta membantu menyempurnakan skripsi penulis
12. Sahabat penulis sedari awal mengajukan judul, seminar proposal, penelitian dan hingga akhir ini terus bersama teruntuk Hani Regina Sari terimakasih telah memberikan semangat, pengalaman, masukan dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
13. Sahabat-Sahabatku Celli, NyiAyu Ryanti Ramadhani, Jihan Alitani, Putri Ayu Parameswari, Virenia Phalosa Rimau, Yuenchi Arwindi, Nita Triani, Karina Gita

yang selalu mendukung selama ini, dan selalu bersama dari awal perkuliahan sampe akhir wisuda

14. Teruntuk Sahabat semasa SMAku Dian Widya Putri dan Intan Elisa Putri yang selalu memberi dukungan dan memberi masukan kepada penulis
15. Mahasiswa Hukum Administrasi Negara. Nadia Setyasari, Ratu Marina Pratiwi, Nabila Firstia, Nabila Zatadini, Hani Regina, Virenia Phalosa Rimau , Karina Gita, Ika Chania Maldeva, Selly Permata Bunda, Ovia harisma, Oti Dwi, Zulfa aulia, Nurul Fadhillah terima kasih atas kerjasama selama kuliah di jurusan Hukum Administrasi Negara;
16. Semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas do'a, dukungan dan semangatnya;

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat imbalan dari Allah S.W.T.

Amin ya rabbalamin...

Billahi Taufiq Walhidayah.

*Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Bandar Lampung, 19 Maret 2018

Penulis

Nadya Dwi Putri

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>PESETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan .....	8
2.2 Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja .....	9
2.3 Pengupahan .....	11
2.3.1 Pengertian Upah .....	14
2.3.2 Pengertian Upah Minimum .....	16
2.3.3 Upah Minimum Kota .....	17
2.3.4 Komponen Upah .....	18
2.4 Pengertian dan Komponen Kebutuhan Hidup Layak .....	20
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Masalah.....	24
3.2 Sumber Data.....	25
3.3 Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan Data.....	27
3.4 Metode Pengolah Data .....	27
3.5 Analisis Data .....	28

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	29
4.1.1	Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung .....	30
4.1.2	Visi Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung .....	35
4.1.3	Dewan Pengupahan Kota Bandar Lampung .....	35
4.2	Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan .....	40
4.2.1	Dinas Substansi Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan .....	42
4.2.2	Komponen Kebutuhan hidup Layak .....	43
4.2.3	Tingkat Pertumbuhan Ekonomi .....	51
4.2.4	Tingkat Inflasi .....	53
4.2.5	Produktifitas Karyawan .....	57
4.2.6	Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Berdasarkan PP No 78 Tahun 2015 .....	57
4.3	Faktor Penghambat Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum di Kota Bandar Lampung .....	58

#### **V. PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	60
5.2	Saran .....	62

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Upah minimum adalah sesuatu yang luar biasa belakangan ini. Indonesia terkenal dengan tenaga kerjanya yang murah dan jumlahnya sangat banyak. Upah minimum diacu sebagai besarnya biaya yang ditanggung oleh pengusaha. Sudah pasti dan terbukti bahwa pengusaha atau perusahaan mencari peluang agar upah yang dibayarkannya tidak menyebabkan aktivitas produksinya terganggu dan menimbulkan kerugian lain.<sup>1</sup>

Upah telah menjadi hak bagi pekerja/buruh yang harus diberikan oleh pemberi kerja, sebab pada dasarnya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan suatu tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Perihal besaran upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh didasarkan pada upah minimum yang menjadi salah satu kebijakan pengupahan dari pemerintah dan ditetapkan melalui mekanisme sesuai dengan peraturan

---

<sup>1</sup> H.Manulang,Sedjun.Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia,Reineke Cipta,1987.,hal.34.

perundang-undangan yang berlaku. Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan prinsip bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sejalan dengan era otonomi daerah manifestasi kebijakan upah minimum yang ditetapkan pemerintah adalah Upah Minimum Kota (UMK).<sup>2</sup>

Kebijakan upah minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Perlu diketahui bahwa besaran UMK di setiap daerah Provinsi berbeda-beda. Hal tersebut dapat terjadi karena kondisi tiap-tiap daerah juga berbeda-beda, sehingga UMK tidak dapat diberlakukan secara umum, tergantung pada kondisi tiap-tiap daerah. Penetapan UMK dapat didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, serta tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional. Namun dari aspek kebutuhan fisik minimum telah diubah dengan kebutuhan hidup layak.

Adanya realitas yang menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja/buruh di Indonesia yang berpenghasilan rendah dan minimnya perlindungan terhadap para pekerja/buruh agar tidak menjadi korban sikap opportunistis pengusaha, telah mendorong pemerintah memandang perlu diberlakukannya kebijakan penerapan upah minimum. Jika penetapan upah didasarkan pada mekanisme pasar, maka dapat dipastikan pekerja/buruh akan memperoleh upah yang sangat rendah, karena

---

<sup>2</sup>Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

melimpahnya tenaga kerja di Indonesia. Dengan demikian, kebijaksanaan penentuan upah minimum dimaksudkan untuk menjamin penghasilan pekerja/buruh, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh serta mengembangkan perusahaan dengan cara-cara yang lebih efisien<sup>3</sup>.

Mengacu pada ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mencapai penghasilan layak bagi pekerja/buruh tersebut maka pemerintah memberikan kebijakan upah minimum sebagaimana disebutkan pada Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan substansi kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh ialah upah minimum.

Jenis upah minimum sebagai kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh salah satunya adalah upah minimum berdasarkan wilayah kota atau yang disebut dengan Upah Minimum Kota (UMK). Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa upah minimum termasuk UMK diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL). Kemudian, Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

KHL adalah standart kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk memenuhi kehidupannya tetapi juga tingkat pertumbuhan ekonomi, sehingga sering terjadi ketimpangan dalam survei. Filosofi dari upah minimum

---

<sup>3</sup>Suparjan dan Hempri Suyatno kebijakan upah minimum yang akomodatif, 2002:299

adalah sebagai jaring pengaman. Berarti pengusaha tidak boleh membayar upah buruh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Arti minimum berarti tarif paling bawah, kurang dari itu berarti timpang. Oleh karena itu ketika pengusaha membayar upah buruh dibawah upah minimum maka kehidupan buruh akan melarat. Penghitungan upah yang diatur dalam permen Nomor 21 tahun 2016 dimana dasar penetapan upah minimum di Indonesia adalah KHL. Namun Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur agak rinci mengenai masalah upah minimum. Menurut PP ini, Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman. Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a) Upah tanpa tunjangan; atau
- b) Upah pokok termasuk tunjangan tetap, bunyi Pasal 41 ayat (2)

PP ini menegaskan, bahwa Upah minimum sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan. Menurut PP ini, penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan, yang terdiri atas beberapa komponen jenis kebutuhan hidup.

Komponen Hidup Layak (KHL) terdiri dari komponen-komponen yang merupakan jenis-jenis kebutuhan dasar bagi pekerja/buruh yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Arah pencapaian UMK terhadap KHL serta komponen dan jenis KHL tersebut telah diatur secara teknis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai perubahan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka guna memecahkan permasalahan pengupahan di Indonesia perlu dilakukan penelitian hukum dengan judul :

**TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DALAM MEWUJUDKAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK BERDASARKAN UPAH MINIMUM KOTA BANDAR LAMPUNG**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang menggambarkan permasalahan terkait dengan Upah Minimum Provinsi (UMK) dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) atau kebijakan pengupahan di Indonesia, perlu dilakukan identifikasi terhadap permasalahan sebagaimana dimaksud melalui perumusan masalah berikut ini :

- 1) Bagaimana Hasil Substansi Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan Terhadap Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum di Kota Bandar Lampung?

- 2) Faktor-faktor Apakah yang Menjadi Penghambat dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pengupahan Terhadap Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum di Kota Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian hukum ini memiliki tujuan yang hendak dicapai agar hasil penelitian hukum ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi kehidupan masyarakat. Tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui Upah Minimum Provinsi (UMK) yang ditetapkan dan diberikan kepada pekerja telah sesuai dengan komponen-komponen di dalam Kebutuhan Hidup Layak sehingga telah mampu memberikan kesejahteraan bagi pekerja.
- 2) Untuk menggali kemampuan analisis kasus hukum bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu konsentrasi bidang ilmu hukum yang ditekuni.
- 3) Untuk memenuhi persyaratan akademis yang diwajibkan guna meraih gelar Sarjana Hukum pada bidang Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian hukum tentu harus memiliki manfaat, di samping tujuan yang hendak dicapai. Manfaat penelitian terbagi menjadi 2 (dua) yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis. Adapun manfaat teoretis dan manfaat praktis penelitian ini sebagai berikut :

##### **1) Manfaat Teoretis**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu hukum pada umumnya, serta terhadap bidang hukum ketenagakerjaan pada khususnya, sehingga ilmu tersebut dapat berkembang sejalan dengan perkembangan dinamika masyarakat.

##### **2) Manfaat Praktis**

- a. Sebagai sarana untuk mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir dinamis, sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada semua pihak yang ingin mengetahui permasalahan yang diteliti dan dapat digunakan sebagai sarana yang efektif dalam mempelajari dan memahami ilmu hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara dalam cabang ilmu Hukum Ketenagakerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan**

Dalam Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi para pekerja/buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan non Upah. Adapun kebijakan pengupahan tersebut yang meliputi:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 3) Bentuk dan cara pembayaran Upah
- 4) Upah kerja lembur
- 5) Denda dan potongan Upah
- 6) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- 7) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 8) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon
- 11) Perhitungan pajak penghasilan

Menurut PP 78 tahun 2015, upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut, upah pokok dan tunjangan tetap memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan, untuk pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini pengusaha dapat memberikan pendapatan non upah berupa bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan atau uang servis pada usaha tertentu.

Dalam PP ini juga menegaskan bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh, dan dibayarkan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan.

seperti peraturan sebelumnya, PP ini tetap menekankan bahwa upah minimum hanya berlaku bagi Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya diatas 1 tahun maka dirundingkan secara Bipartit dengan serikat pekerja / serikat buruh didalam perusahaan.

## **2.2 Pengertian Ketenagakerjaan dan Tenaga Kerja**

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan

tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja. Hal – hal yang dibahas sebelum bekerja, antara lain seperti pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan, dan lain – lain. Hal – hal yang dibahas setelah bekerja antara lain upah, jaminan social, keselamatan kerja dan lain – lain. Ketenagakerjaan erat hubungannya dengan tenaga kerja. Menurut UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selain menurut UU No 13 Tahun 2003, masih ada beberapa ahli lain yang menjelaskan pengertian dari tenaga kerja, salah satunya adalah Payaman Simanjuntak. Menurut Payaman Simanjuntak tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja terdiri atas dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15 tahun sampai dengan 64 tahun), baik yang telah bekerja maupun yang belum bekerja.

Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang dianggap tidak mampu dan tidak mau untuk bekerja, walaupun ada permintaan pekerjaan.

Bukan angkatan kerja terdiri atas beberapa golongan yaitu:

- a. Golongan yang sedang bersekolah
- b. Ibu rumah tangga
- c. Orang yang berusia dibawah 15 tahun dan di atas 64 tahun
- d. Pengangguran sukarela

Ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain :

- 1) Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
- 2) Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan. Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang besar di satu sisi merupakan potensi SDM yang dapat diandalkan, tetapi disisi lain juga.
- 3) merupakan masalah besar yang berdampak pada berbagai sector

### **2.3 Pengupahan**

Pengertian Pengupahan menurut Kartasapoetra (1992: ) upah merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada para buruhnya atas penyerahan jasa jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (1992: ) Upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum Di dalam pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian 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 kerja, kesepakatan atau peraturan perundang

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

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah yaitu :

- a. Menjamin kehidupan layak bagi pekerja dan keluarga
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja

Upah dapat dibedakan menjadi :

- 1) Upah Minimum Provinsi Adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota disatu provinsi. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. UMP ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- 2) Upah Minimum Regional Adalah suatu standar minimum yang digunakan pengusaha atau pelaku industry untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh dalam lingkungan usahanya.

Penetapan upah minimum didasarkan kepada kebutuhan hidup layak (KHL) yang direkomendasikan oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan disahkan oleh Gubernur.

Komponen-komponen upah diantaranya :

- a. Gaji Pokok

Adalah imbalan dasar ( Basic Salary) yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaanyang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan .

b. Tunjangan Tetap

Adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (Pasal 94 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan)

c. Tunjangan Tidak Tetap

Adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport, tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Jenis-Jenis Pengupahan Berdasarkan bentuknya, upah dibagi menjadi beberapa jenis diantaranya:

- a. Upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya
- b. Upah nyata yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah uang yang nyata yang benar benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut
- c. Upah hidup yakni upah hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari

kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

- d. Upah Wajar Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif ditandai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan Perjanjian Kerja di antara mereka.

### **2.2.1 Pengertian Upah**

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa 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 kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar tidak terjadi upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.<sup>4</sup>

Pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan dalam 2 (dua) pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji dalam pengertian sehari-hari diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti pegawai pemerintah,

---

<sup>4</sup>Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.

dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, buruh kasar dan lain sebagainya.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya<sup>5</sup>. Pada dasarnya pembayaran tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) pengertian yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti: pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah seperti: pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu, dan buruh kasar.<sup>6</sup>

Teori ekonomi mengartikan upah sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan di antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap.

Pada literatur ekonomi diuraikan jenis upah menurut ahli-ahli ekonomi. Upah dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu upah uang dan upah riil. Pertama, upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran ke atas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi. Kedua, upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari

---

<sup>5</sup>Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2007

<sup>6</sup>ukirno, Sadono, Mikroekonomi Teori Penghantar Edisi Ketiga, Rajawali Pers, 2014

sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaseperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Pembayaran tersebut biasanya sebulan sekali. Upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, buruh kasar dan lain sebagainya.

### **2.2.2 Pengertian Upah Minimum**

Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Permenakertrans tentang Upah Minimum) mengartikan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Berdasarkan Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah minimum terbagi menjadi 2 (dua), yaitu :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Komponen yang diajukan untuk memenuhi kebutuhan minimum adalah:

- 1) Makanan dan minuman
- 2) Perumahan dan fasilitas
- 3) Sandang
- 4) Kesehatan dan estetika
- 5) Aneka kebutuhan

Kebijakan pemerintah tentang Penetapan Upah Minimum atau sekarang disebut Upah Minimum Pendapatan secara Makro-Nasional bertujuan untuk meningkatkan.<sup>7</sup>

- a. Pemerataan pendapatan, karena kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi.
- b. Daya beli pekerja, karena kenaikan Upah Minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja, dan selanjutnya akan mendorong lajunya ekonomi rakyat.
- c. Perubahan struktur biaya, karena kenaikan Upah Minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi.

### **2.2.3 Upah Minimum Kota**

Upah Minimum Kota Secara umum menurut Hakim upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Sesuai dengan Permenakertrans Kep-226/Men/2000 tentang perubahan Pasal 1,3,8,11,20,21 Permenaker Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, upah minimum adalah upah bulanan terendah, terdiri dari upah minimum pokok dan tunjangan tetap.

Upah minimum berdasarkan wilayah meliputi :

---

<sup>7</sup>Suryandono,widodo, Asas-asas hukum Perburuhan,Jakarta:Rajawali Press,2014

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di suatu provinsi.
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten atau Kota.
- 3) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota diseluruh wilayah provinsi
- 4) Upah Minimum sektoral Kabupaten/Kota. Upah Minimum dimaksudkan sebagai upaya dalam menjaga stabilitas perekonomian suatu daerah satu sisi untuk menjaga investor agar tetap berada diwilayahnya, dan di sisi lain untuk melindungi atau sebagai upaya perlindungan terhadap peekerja yang lemah dalam bidang pendidikan dan pengalaman kerjanya, agar tidak terjadi kesewenangan atau ketidakadilan dalam memberikan upah.

#### **2.2.4 Komponen Upah**

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah. Disebutkan bahwa yang termasuk Komponen Upah adalah<sup>8</sup>:

- a. Upah Pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- b. Tunjangan Tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang

---

<sup>8</sup>Lalu Husni, 2012:161

dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan.

- c. Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Pembagian komponen upah biasanya terdiri dari :

- (a) Upah pokok ditambah tunjangan tetap (all in).
- (b) Upah pokok ditambah tunjangan tetap dan tidak tetap.
- (c) Upah tidak terbagi ke dalam komponen-komponen, gaji yang diterima pekerja adalah total keseluruhan (clean wage).

Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

- 1) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relative tetap.

Contoh: tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi.

- 2) Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja. Contoh : tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan insentif, biaya operasional.

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena dapat dimungkinkan imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah.

### **2.3 Pengertian Kebutuhan Hidup Layak**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 tentang pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disebut KHL adalah Standar Kebutuhan seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan Sejak diluncurkannya UU No.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, Pemerintah menetapkan Standart KHL sebagai dasar Penetapan Upah Minimum Propinsi seperti yang diatur dalam Pasal 88 ayat 4.

Peraturan mengenai KHL di atur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden No.78 tahun 2015 tentang pengupahan. Pembahasan lebih mendalam mengenai ketentuan KHL di atur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Pokok-pokok pikiran yang mendasari perumusan komponen KHL adalah sebagai berikut :

- 1) Perlunya keseimbangan gizi antara karbohidrat dan protein.
- 2) Semakin banyaknya angkatan kerja wanita yang memasuki pasar kerja, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan khusus pekerja wanita.
- 3) Kondisi masyarakat Indonesia yang religius, sehingga perlu mengakomodir kebutuhan perlengkapan ibadah yang juga memerlukan biaya.
- 4) Perlunya menambahkan beberapa jenis kebutuhan yang secara riil digunakan oleh masyarakat pada semua lapisan.

Dalam menetapkan upah minimum dewan pengupah mempunyai standar kebutuhan hidup layak yang biasa disingkat dengan (KHL). Di dalam penetapan standar kebutuhan hidup layak dewan pengupah menetapkan komponen-komponen sebagai tolak ukur dalam menetapkan upah minimum sesuai dengan apa yang diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai ketentuan KHL, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Namun, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 direvisi oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan KHL.

Jumlah jenis kebutuhan yang semula 46 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 tahun 2005 menjadi 60 jenis KHL dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 tahun 2012. Penambahan baru sebagai berikut :

- 1) Ikat pinggang
- 2) Kaos kaki
- 3) Deodorant 100 ml/g
- 4) Seterika 250 watt
- 5) Rice cooker ukuran 1/2 liter
- 6) Celana pendek
- 7) Pisau dapur
- 8) Semir dan sikat sepatu
- 9) Rak piring portable plastik
- 10) Sabun cuci piring (colek) 500 gr peGayung plastik ukuran sedang
- 11) Sisir
- 12) Ballpoint/pensil
- 13) Cermin 30 x 50 cm

Selain penambahan 14 jenis baru KHL tersebut, juga terdapat penyesuaian/ penambahan Jenis kualitas dan kuantitas KHL serta perubahan jenis kebutuhan. Standar KHL terdiri dari beberapa komponen yaitu :

- 1) Makanan & Minuman (11 items)
- 2) Sandang (13 items)
- 3) Perumahan (26 items)
- 4) Pendidikan (2 item)
- 5) Kesehatan (5 items)
- 6) Transportasi (1 item)
- 7) Rekreasi dan Tabungan (2 item)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian.

Pendekatan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 3.1.1 Pendekatan secara yuridis normatif

Pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

##### 3.1.2 Pendekatan secara yuridis empiris

Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

## 3.2 Sumber Data

Penelitian hukum ini menggunakan data primer dan data sekunder, dengan rincian sebagai berikut :

### 3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data utama yang diperoleh secara langsung darilapangan penelitian dengan cara melakukan wawancara kepada narasumber untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian

### 3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian, karena dalam penelitian hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif. Data yang diperoleh dan diolah dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder yang berasal dari sumber keputusan yang terdiri dari :

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu bahan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat karena dibuat dan diumumkan secara resmi oleh pembentuk hukum negara,<sup>9</sup> antara lain :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

---

<sup>9</sup>Soejono Soekanto. Pengantar penelitian hukum, (Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press, 2002), hlm. 52.

- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer, misalnya: rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya pakar hukum, dan sebagainya.<sup>10</sup> bahan hukum sekunder juga meliputi publikasi-publikasi tentang hukum, relevansi bahan hukum yang digunakan di dalam penelitian hukum ini adalah buku, artikel ilmiah (jurnal), skripsi, thesis, dan publikasi lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

## 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penejelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, antara lain kamus hukum, indeks majalah hukum, jurnal penelitian hukum, dan bahan-bahan diluar bidang hukum, seperti majalah, surat kabar, serta bahan-bahan hasil pencarian yang bersumber dari internet berkaitan dengan masalah yang diteliti.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum,(Jakarta: Sinar Grafika,2013),hlm.23.

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, 1981, hlm. 12.

### **3.3 Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data**

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 3.3.1 Pengumpulan Data, pada penelitian hukum ini guna memperoleh bahan hukum yang relevan diperlukan pengumpulan bahan hukum dengan teknik studi kepustakaan atau studi dokumen (*library research*). Teknik pengumpulan bahan hukum ini dengan cara membaca, mengkaji, dan memberi catatan dari buku, peraturan perundang-undangan, tulisan, dan publikasi ilmiah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- 3.3.2 Studi Lapangan, dilakukan melalui penelitian langsung dilapangan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan terkait dengan melakukan wawancara dan memberikan pertanyaan responden penelitian dengan pertanyaan yang telah di persiapkan.

### **3.4 Metode Pengolah Data**

Tahap-tahap pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 3.4.1 Pemeriksaan Data (*editing*) Yaitu membenaran apakah data yang terkumpul melalui studi pustaka, dokumen, dan wawancara sudah dianggap lengkap, relevan, jelas, tidak berlebihan, dan tanpa kesalahan.
- 3.4.2 Penandaan Data Yaitu pemberian tanda pada data yang diperoleh, baik berupa penomoran ataupun penggunaan tanda atau simbol atau kata tertentu yang menunjukkan golongan/kelompok/klasifikasi data menurut

jenis dan sumbernya, dengan tujuan untuk menyajikan data secara sempurna, memudahkan rekonstruksi serta analisis data.

3.4.3 Seleksi data, yaitu memeriksa secara keseluruhan data untuk menghindari kekurangan dan kesalahan data yang berhubungan dengan permasalahan.

3.4.4 Klarifikasi data, pengelompokan data yang telah dievaluasi menurut bahasanya masing-masing dan telah dianalisis agar sesuai dengan permasalahannya.

3.4.5 Penyusunan data, yaitu menyusun data yang telah diperiksa secara sistematis sesuai dengan urutannya sehingga pembahasan lebih mudah dipahami.<sup>12</sup>

### **3.5 Analisis Data**

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif dilakukan dengan mendeskripsikan serta menggambarkan data dan fakta yang dihasilkan dari suatu penelitian di lapangan dengan suatu interpretasi, evaluasi, dan pengetahuan umum. Data kemudian dianalisis dengan metode induktif, yaitu suatu cara berfikir yang didasarkan pada fakta – fakta yang bersifat umum dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan yang bersifat khusus.

---

<sup>12</sup> Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 176.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Hidup Layak di sukandewan pengupahan kota dengan membentuk tim yang terdiri dari unsur pemerintah, unsur pengusaha, unsur buruh dan akademisi sebanyak 17 (tujuh belas) orang, dewan Pengupahan Kota selakupemberiusulpenetapan Kebutuhan Hidup Layak untuk Gubernur sebagai bahan untuk penetapan upah minimum. Kebutuhan Hidup Layak menurut Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 tentang pengupahan hanya menjelaskan secara umum tentang perhitungan upah dan kesesuaian bagaimana sejahteranya hidup karyawan selama 1 bulan
- 2) Faktor-faktor yang Menjadi Penghambat dalam Mengimplementasikan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pengupahan Terhadap Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum di Kota Bandar Lampung adalah Daya tawar pekerja dalam proses tawar menawar di Dinas Tenaga Kerja kota Bandar Lampung. Ini disebabkan karena serikat buruh tidak mempunyai kesamaan pendapat dan pandangan khususnya

berkenaan dengan patokan faktor penentu upah dengan besaran upah minimum yang diusulkan oleh pihak Pemerintah. Pihak Pemerintah condong memihak lebih berat kepada pengusaha sehingga suara dari pihak pekerja sering diabaikan. Karena pengusaha mempunyai kemampuan ekonomi dan sosial yang mengakibatkan pihak pemerintah yang duduk di dewan pengupahan bisa “dibeli” oleh pihak pengusaha. Keseriusan dan pemahaman pihak pengusaha terhadap aspirasi pihak pekerja masih rendah, keseriusan akan kesejahteraan pihak pekerja yang hidup berkecukupan ini masih kurang diperhatikan oleh pengusaha. Contoh paling nyata adalah ketika dalam pengupahan pemerintah mempunyai wewenang menetapkan upah minimum kota melalui voting dalam sidang seketika hal tersebut disahkan pihak pengusaha melakukan protes. Pandangan Perbedaannya adalah bahwa masing-masing

Perdebatan antar serikat pekerja dan pengusaha dilihat dari kelompok serikat pekerja yang menghendaki kenaikan upah minimum yang signifikan sementara pengusaha melihat bahwa tuntutan ini bertentangan dan tidak relevan dan kompatibel dengan upaya pemerintah mendorong pemulihan pertumbuhan ekonomi dan gejolak ekonomi dunia sehingga terciptanya lapangan kerja yang ideal dengan upah yang layak. Daya beli masyarakat mempengaruhi besar kecilnya penentuan upah minimum kota sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidup layak yang sesuai dengan peraturan pemerintah pihak pengusaha berbentuk melaksanakannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan oleh penulis, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Hendaknya dalam penetapan Kebutuhan Hidup Layak dan penetapan Upah Minimum Kota harus sesuai dengan ketentuan dan didasari oleh Pancasila dan UUD 1945, sehingga Kebutuhan Hidup Layak sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja.
- 2) Diharapkan Pemerintah Kota Bandar Lampung juga harus benar-benar memperhatikan kesejahteraan pekerja yang ada di Wilayahnya guna tercapainya tugas Pemerintah yaitu melayani masyarakat.
- 3) Dengan peraturan yang dibentuk demikian rupa seyogyanya pemerintah memperhatikan dan menambatkan komponen yang bergizi baik sehingga memenuhi Kebutuhan Hidup Layak guna menyangatkan dan mensejahterakan kehidupan pekerja di Kota Bandar Lampung

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Anggota IKAPI. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung; PT.Citra AdityaBakti.
- Husni, Lalu, 2001*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Manulang, Sendjun H, 2001*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparjan dan Hempri Suyatno, 2002 *kebijakan upah minimum yang akomodatif* Yogyakarta; Aditya Media
- HS Salim., 2003, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, Sinar Grafika, Jakarta
- Rawls, John,2006, *A Theory of Justice, Teori Keadilan*. Diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wijayanti, Asri, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Pasca Reformasi* Sinar Grafika, Jakarta.
- Kelsen, Hans, 2007, *Teori Hukum Murni : Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*, Penerbit:Nusamedia,Bandung
- Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung; MandarMaju
- Sukirno, Sadono, 2014 *Mikroekonomi Teori Penghantar Edisi Ketiga*, Rajawali Press
- Suryandono,widodo, 2014, *Asas-asas hukum Perburuhan*, Jakarta:Rajawali

Zainudin, Ali. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

Zulkarnain Ibrahim, "*Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja* (Dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003).

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013  
*tentang Upah Minimum*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang  
*Pengupahan*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2016 tentang *Kebutuhan Hidup Layak*.