

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor: 429/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

**PENETAPAN UPAH MINIMUM DI DALAM PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN KAITANNYA DENGAN
ASAS NON- DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN UNTUK MELINDUNGI
PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2005 TENTANG ICESCR**

Oleh:

**Dina Yuliandita Thaib
NPM: 2013200254**

PEMBIMBING:

Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M.



**Penulisan Hukum
Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum
2018**

Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing I

(Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M.)

Dekan

(Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M.)



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dina Yuliandita Thaib

No. Pokok : 2013200254

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

**PENETAPAN UPAH MINIMUM DI DALAM PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN KAITANNYA
DENGAN ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN UNTUK
MELINDUNGI PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2005
TENTANG ICESCR**

adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah / karya penulisan hukum yang telah Saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan, dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan/atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan/atau
- b. dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik.

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan/atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan/atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga

Bandung, 8 Juli 2018

Mahasiswa Penyusun Karya Ilmiah/Karya Penulisan Hukum

Nama: Dina Yuliandita Thaib

NPM: 2013200254

DATA SKRIPSI/LM/SK

Nama Mahasiswa : Dina Yuliandita Thaib

NPM : 2013200254

Judul S/LM/SK : PENETAPAN UPAH MINIMUM DI DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN KAITANNYA DENGAN ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN UNTUK MELINDUNGI PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2005 TENTANG ICESCR

Bidang Kajian : Hukum Ketenagakerjaan

Pembimbing I : Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M.

Pembimbing II : -

Penguji I : Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.

Penguji II : Dr. Niken Savitri, S.H., MCL.

Tanggal Ujian : 23 Mei 2018

Nilai Akhir : A/B/C/D/E

Judul Bab I : PENDAHULUAN

Judul Bab II : TINJAUAN MENGENAI SISTEM PENGUPAHAN DI
INDONESIA

Judul Bab III : TINJAUAN MENGENAI ASAS NON-DISKRIMINATIF
DAN ASAS KEADILAN

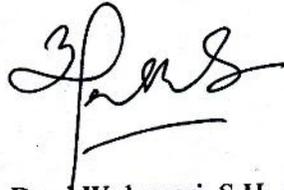
Judul Bab IV : PENETAPAN UPAH MINIMUM DAN KAITANNYA
DENGAN ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS
KEADILAN DALAM RANGKA PERLINDUNGAN
PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR
11 TAHUN 2005 TENTANG ICESCR

Judul Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Tanda tangan Mahasiswa,

Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'CDW', with a horizontal line underneath.

(Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M.)

Dekan

(Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M.)

**PENETAPAN UPAH MINIMUM DI DALAM PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN KAITANNYA DENGAN
ASAS NON- DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN UNTUK MELINDUNGI
PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2005 TENTANG ICESCR**

Oleh:

**DINA YULIANDITA THAIB
NPM: 2013200254**

ABSTRAK

Di Indonesia, pekerjaan dalam sektor swasta yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerjaan dalam sektor swasta terdapat dua pihak, yaitu pekerja dengan pemberi kerja. Antara pemberi kerja dan pekerja memiliki hubungan hukum yang timbul dari perjanjian kerja yang mana harus ada unsur upah. Upah lebih lanjut diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yang mana mengatur mengenai kebijakan pengupahan salah satunya adalah mengenai upah minimum. Dalam peraturan tersebut, terdapat adanya perbedaan pengaturan mengenai penetapan dari upah minimum, yaitu dalam Pasal 4 Ayat (1) dan Pasal 43 Ayat (2) yang juga berkaitan mengenai penetapan upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah perbedaan tersebut menimbulkan adanya inharmonisasi peraturan, serta apakah dapat menimbulkan adanya diskriminasi dan ketidakadilan bagi pekerja yang berkeluarga dikaitkan dengan Pasal 7 Butir a Angka i dan Pasal 7 Butir a Angka ii Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) dan Teori Keadilan dari John Rawls.

Metode Penelitian yang digunakan adalah Yuridis Normatif dengan menggunakan pendekatan berdasarkan undang-undang untuk mendapatkan teori mengenai penetapan upah minimum, asas diskriminatif, dan asas keadilan. Teori yang sudah di audit akan diperkuat melalui data sekunder berupa buku, jurnal, dan kajian-kajian lain, serta didukung oleh penafsiran hukum sistematis dan penafsiran hukum gramatikal.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa adanya kemungkinan inharmonisasi terhadap kedua pasal tersebut karena adanya unsur pekerja yang lajang dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Akibat hukum dari inharmonisasi peraturan tersebut menyebabkan adanya diskriminasi dan ketidakadilan terhadap pekerja yang berstatus berkeluarga.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah, puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah S.W.T., atas berkah, karunia, serta rahmatnya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Hukum dalam bentuk Skripsi. Penulisan Hukum ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi kurikulum program pendidikan sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang mana Penulisan Hukum ini berjudul:

“PENETAPAN UPAH MINIMUM DI DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN KAITANNYA DENGAN ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN UNTUK MELINDUNGI PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2005 TENTANG PENGESAHAN ICESCR”

Dalam proses pembuatan Penulisan Hukum ini, Penulis banyak mendapatkan bantuan, dukungan, dan bimbingan dari Ibu Prof. Dr. Catharina Dewi Wulansari, S.H., M.H., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingannya dan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam proses bimbingan Penulis selalu merepotkan dan membuat kecewa.

Selain itu, perkenankanlah Penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H, M.H., LL.M. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;

2. Ibu Dr. Niken Savitri, S.H., MCL. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
3. Ibu Grace Juanita, S.H., M.Kn. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
4. Ibu Wurianalya Maria Novenanty, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
5. Ibu Nefa Claudia Meliala, S.H., M.H. selaku Dosen Wali yang senantiasa memberikan bantuan dan masukan selama Penulis berproses dalam perkuliahan;
6. Bapak Ismadi Santoso Bektu R., S.H., M.H. selaku Dosen Wali sementara pada tahun terakhir perkuliahan Penulis yang juga sudah membantu dalam proses perkuliahan serta proses menuju seminar proposal;
7. Seluruh Staff Pengajar, Staff Karyawan Administrasi, serta Staff Tata Usaha Fakultas Hukum UNPAR, khususnya Pak Boedi dan Mas Lucky yang selalu mengajak diskusi, membantu dan memberikan informasi perkuliahan kepada Penulis selama proses perkuliahan;

Penulis juga tak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada Papa, Didiet Andita Thaib dan Mama, Julietty Rajagukguk, selaku orang tua yang selalu mendoakan, memberikan motivasi untuk terus maju, dan selalu ada untuk yang terbaik bagi Penulis, terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada Allah S.W.T. atas karunianya hingga saat ini masih memberikan umur panjang kepada orang tua Penulis;

Nenek, Hj. Sri Lestari, yang selalu mendoakan, memberikan nasihat untuk rajin berdoa dan beribadah agar dimudahkan jalan kehidupannya oleh Allah S.W.T., terima kasih karena sudah membimbing Penulis sedari kecil

dalam jasmani maupun rohani serta menjadi orang tua yang paling utama dan paling berarti dalam perjalanan hidup Penulis;

Adik-adik Penulis, Meizke Anandhita Thaib, Zahra Triandita Thaib, dan Fatiza Vierandita Thaib yang selalu ada untuk kakaknya untuk membawa senyum ceria dan selalu mendoakan Penulis untuk terus maju;

Om, Tonny Rajagukguk dan Tante, Amelia yang juga membantu memberikan nasihat dalam proses perkuliahan dan kehidupan, serta selalu ada sampai saat ini juga sebagai salah satu orang tua Penulis;

Sahabat-sahabat Penulis sejak SMA di Tangerang, Raden Intan Ramanda Putri Subagia Brata, Riris Purba Sari, Rukmana Arta, dan Resila Monica Caroline Siahaan yang selalu ada di kala senang dan sedih, yang selalu memberikan dukungan moral, kritik, dan saran walau hanya melewati pesan singkat karena terbatasnya jarak antara Tangerang dengan Bandung, dan selalu membuat Penulis termotivasi dimana pun dan kapan pun;

Sahabat-sahabat Penulis dalam proses perkuliahan, Tambunta Vinca Rudang Mayang, Mia Dorothy Antian Siahaan, dan Debora Mardalena Silalahi, yang selalu memberikan dukungan moral, kritik, dan saran sebagai sesama mahasiswa di Fakultas Hukum UNPAR dan selalu membantu di kala senang dan susah selama proses perkuliahan hingga kini, tak lupa untuk Sarah Marissa Aromagira Girsang, Muthia Khanza Cendikia, Fransisca Monica, dan Natalta Gloria Sitepu, terima kasih telah membantu dan selalu mendukung Penulis untuk maju menyelesaikan proses perkuliahan dengan baik;

Teman-teman Penulis dalam proses menimba ilmu non-akademik di *Wall Street English Paris Van Java*, Frederica Ruth selaku *Executive Consultant*, Angelicha Vivi, Rizka Rahmayati, Dian Fibrianti, Agna Sita Novela, Nadya Khairunissa, Amalia Kresna, Adzhani Hani, Ailsa Siahaan, dan teman teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima

kasih untuk selalu membantu baik dalam proses perkuliahan hingga proses belajar di *Wall Street English*, serta memberikan dukungan moral dan kritik dan saran selama ini;

Teman-teman dari bimbingan bersama Ibu Dewi, terutama Angkatan 2013 yang selalu membantu satu sama lain dalam berproses untuk mengerjakan Penulisan Hukum dan selalu memberikan dukungan moral dan jasmani, sehingga masing-masing dari kami dapat menyelesaikan Penulisan Hukum dengan baik;

Bapak-Bapak Pegawai, khususnya Pak Tino dan Pak Asep, serta Staff Office Boy dan Office Girl, khususnya Marliah yang selalu membantu, menemani, dan memberikan wejangan dan nasihat serta dukungan selama proses perkuliahan.

Teman-teman yang bertemu dengan Penulis dan menjadi bagian dalam proses perkuliahan dan proses sosialisasi baik di Universitas Katolik Parahyangan maupun di luar lingkungan universitas, terima kasih telah memberikan dukungan dan mengajarkan banyak hal kepada Penulis baik dalam ruang lingkup perkuliahan hingga ruang lingkup sosial.

Penulis berharap agar Penulisan Hukum ini dapat bermanfaat dan memberikan kegunaan serta kontribusi pemikiran bagi para pembacanya. Akan tetapi, Penulis menyadari bahwa Penulisan Hukum ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan kedepannya.

Bandung, April 2018.

Penulis,

Dina Yuliandita Thaib

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Maksud dan Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Metode Penelitian	11
1. Metode Penelitian Yang Digunakan	11
2. Data Yang Dibutuhkan	12
3. Sumber Data	13
4. Analisa Data	13
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN MENGENAI SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA.....	16
A. Upah	16
1. Pengertian Upah	16
2. Kebijakan Pengupahan di Indonesia	17
3. Sistem Pengupahan di Indonesia	20
a. Teori Pengupahan	20
b. Jenis-jenis Upah	25
B. Upah Minimum	30
1. Pengertian Upah Minimum	30
2. Tujuan Upah Minimum	33
3. Jenis-jenis Upah Minimum	34
4. Syarat Pemberian Upah Minimum	35
BAB III TINJAUAN MENGENAI ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN	36
A. Asas Non-Diskriminatif	36

	halaman
1. Istilah dalam Asas Non-Diskriminatif.....	36
2. Pengertian Asas Non-Diskriminatif.....	38
3. Dasar Hukum Mengenai Asas Non-Diskriminatif.....	38
4. Aspek-Aspek dalam Asas Non-Diskriminatif.....	41
B. Asas Keadilan	43
1. Istilah dalam Asas Keadilan	43
2. Pengertian Keadilan dan Asas Keadilan	46
3. Dasar Hukum Mengenai Asas Keadilan.....	46
4. Teori Keadilan.....	48
a. Teori Keadilan Menurut Plato.....	48
b. Teori Keadilan Menurut Aristoteles.....	50
c. Teori Keadilan Menurut John Rawls.....	55

<p>BAB IV PENETAPAN UPAH MINIMUM DAN KAITANNYA DENGAN ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN DALAM RANGKA PERLINDUNGAN PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2005 TENTANG PENGESAHAN ICESCR</p>	59
<p>A. Harmonisasi Pasal 4 Ayat (1) Terhadap Penetapan Upah Minimum dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Bagi Pekerja yang Berkeluarga.....</p>	59
<p>B. Penetapan Upah Minimum dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Telah Memenuhi Asas Non-Diskriminatif dan Asas Keadilan Bagi Pekerja yang Berkeluarga Dikaitkan Dengan Pasal 7 Butir a Angka i dan Pasal 7 Butir a Angka ii Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan <i>International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights</i> (Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya)</p>	76

	halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 4.1 Perbandingan Pasal Mengenai Unsur-Unsur Penghidupan Yang Layak	69
Bagan 4.1 Alur Pasal Mengenai Penetapan Upah Minimum Bagi Pekerja.....	75
Tabel 4.2 Perbandingan Pasal Mengenai Unsur-Unsur Kebutuhan Hidup Layak.....	79
Bagan 4.2 Alur Pasal Mengenai Penetapan Upah Minimum Bagi Pekerja Dikaitkan Dengan Asas Non-Diskriminatif dan Asas Keadilan.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu penunjang kebutuhan hidup seseorang yang selalu berkembang dari waktu ke waktu adalah dibutuhkannya sebuah pekerjaan yang layak, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disebut KBBI), definisi dari pekerjaan berasal dari kata dasar “kerja” yang berarti sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.¹ Pekerjaan ini diartikan sebagai sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencari nafkah bagi kebutuhan hidupnya. Di Indonesia, secara garis besar terdapat dua kelompok pekerjaan yang pengaturannya dibedakan, yaitu pekerjaan dalam sektor publik dan pekerjaan dalam sektor privat (swasta). Hal ini ditunjukkan dengan adanya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang diperbaharui menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 (selanjutnya disebut UU ASN) yang mengatur mengenai segala kegiatan pekerjaan dalam sektor publik, sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor

¹ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta, 2008, hlm.680.

39 (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) yang mengatur mengenai segala kegiatan pekerjaan dalam sektor swasta.

Pekerjaan dalam sektor swasta sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan terdapat dua pihak yang menjadi pelaku didalamnya, yaitu pekerja dengan pemberi kerja. Menurut KBBI, definisi pekerja atau buruh ialah “orang yang bekerja” atau “orang yang menerima upah atas hasil kerjanya”², definisi pekerja juga dapat dilihat dalam Pasal 1 Angka 3 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Definisi dari pemberi kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 Angka 4 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Antara pemberi kerja dan pekerja memiliki hubungan hukum, sebagaimana yang diatur secara eksplisit dalam Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan mengenai hubungan kerja, bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Mengenai perjanjian kerja, diatur dalam Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, bahwa:

² *Id.*

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Dari definisi di atas tampak bahwa suatu hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja. Selain definisi perjanjian kerja dalam Pasal 1 Angka 14 di atas, menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda; *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.³ Berdasarkan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja dalam harus memuat beberapa unsur esensial, yang terdiri dari:⁴

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan;
2. Adanya unsur perintah (*command*); dan
3. Adanya upah (*pay*).

Upah sebagai salah satu unsur esensial dalam perjanjian kerja mengatur segala macam pembayaran yang timbul dari adanya perjanjian tersebut. Pengertian ini mengimplikasikan bahwa istilah upah terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.⁵ Upah menunjukkan bahwa terdapat hubungan kerja dengan adanya pemberian penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya, sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan kerja tersebut merupakan bukan

³ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, hlm.63.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.63-64.

⁵ Sahat Aditua Fandhitya Silalahi, *Pengupahan di Indonesia: Sejarah dan Perbaikan Kebijakan*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, Jakarta, 2013, hlm.2.

hubungan kerja.⁶ Definisi upah tercantum dalam Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan 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.”

Upah yang diberikan tentu didasarkan pada suatu sistem, yaitu sistem pengupahan yang merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya dibentuk berdasarkan kepada fungsi dasar upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.⁷ Sistem pengupahan di Indonesia diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237 (selanjutnya disebut dengan PP Pengupahan). Di dalam Pasal 3 Ayat (1) PP Pengupahan mengatur mengenai kewajiban pengupahan yang merupakan peraturan yang dibuat untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja. Kebijakan pengupahan yang dimaksud dalam Pasal 3 Ayat (1) dijelaskan dalam Ayat (2), yang terdiri atas:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;

⁶ *Id.*, hlm.64.

⁷ *Id.*

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak pengasilan.

Selanjutnya, Pasal 4 Ayat (1) PP Pengupahan menjelaskan mengenai penghasilan yang layak yang merupakan suatu penghasilan yang diterima oleh pekerja dari pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Pasal ini menjamin hak pekerja dalam hal menerima penghasilan dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja maupun keluarganya, sebagaimana Pasal 7 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118 (yang selanjutnya disebut dengan UU ICESCR) menjelaskan mengenai penetapan upah dalam Butir a Angka i dan Butir a Angka ii yang menyatakan bahwa:

“Negara Pihak pada Kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan menjamin khususnya:

- (a) Imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya dengan:

- (i) Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan apapun, khususnya kepada perempuan yang dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (ii) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Kovenan ini;

Pasal ini diatur agar tidak adanya perbedaan atau diskriminasi bagi pekerja dalam kaitannya dengan pengupahan sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Mengenai penetapan upah minimum dalam Pasal 89 UU Ketenagakerjaan, selanjutnya diatur dalam Pasal 41 PP Pengupahan yang menyebutkan gubernur diberikan kewajiban untuk mengatur sebuah Peraturan Daerah mengenai upah minimum berdasarkan perhitungan 1 (satu) bulan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pasal 43 Ayat (1) PP Pengupahan juga dinyatakan bahwa penetapan upah minimum tersebut dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak yang dimaksud dijelaskan dalam Ayat (2), yaitu merupakan standar kebutuhan seorang pekerja lajang atau pekerja yang belum berstatus menikah atau berkeluarga untuk dapat hidup dalam periode 1 (satu) bulan tersebut. Hal ini berbeda dengan apa yang diatur dalam UU ICESCR. Pasal 6 Butir 1 UU ICESCR menyebutkan bahwa:

“Negara Pihak dari Kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang tepat guna melindungi hak ini.”

Selanjutnya, dalam Pasal 7 Butir a Angka i dan Pasal 7 Butir a Angka ii UU ICESCR dapat dipahami sebagai kebutuhan layak bagi pekerja. Pekerja yang dimaksud adalah yang berstatus lajang, pekerja yang menjadi tulang punggung bagi keluarganya atau pekerja yang sudah membentuk keluarga intinya sendiri.

Adanya ketidakselarasan antara Pasal 4 Ayat (1) dengan Pasal 43 Ayat (2) PP Pengupahan dan Pasal 7 Butir a Angka i dan Pasal 7 Butir a Angka ii UU ICESCR menimbulkan kemungkinan hak pekerja terdiskriminasi, sehingga timbul kemungkinan tidak adilnya pemberian upah bagi pekerja yang berkeluarga. Mengenai larangan mengenai tindakan diskriminatif secara umum dituangkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886 (yang selanjutnya disebut dengan UU HAM) yang menyatakan setiap orang mempunyai hak dan kedudukan serta berhak mendapatkan perlindungan yang sama di mata hukum. Ketentuan ini diberlakukan selaras terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang ada, baik secara umum hingga khusus termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya peraturan tersebut, negara dalam hal ini pemerintah mengupayakan untuk melindungi hak-hak seorang untuk memperoleh pekerjaan dan hak-hak seseorang sebagai pekerja dalam hal penerimaan upah tanpa adanya diskriminasi atau pembedaan dalam hal apapun. Peraturan tersebut bertujuan agar hak-hak seseorang sebagai pekerja dapat diperlakukan secara adil. Mengenai keadilan, John Rawls membaginya menjadi dua, yaitu:⁸

⁸ Damanhuri Fattah, *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIs Vol.9 No.2, Juli-Desember 2013, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung, Lampung, 2013, hlm.35.

Pertama, adalah prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*), prinsip ini mencakup kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan), kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers), kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama), kebebasan menjadi diri sendiri (*person*), hak untuk mempertahankan milik pribadi.

Kedua, prinsip keduanya ini terdiri dari dua bagian, yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Inti prinsip pertama adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosio ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidak samaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan dan otoritas, sedangkan istilah yang paling kurang beruntung (paling kurang diuntungkan) menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Dengan demikian prinsip perbedaan menurut diaturnya struktur dasar masyarakat adalah sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang diuntungkan.

Hal-hal di atas yang mendasari peneliti untuk meneliti dan menganalisis, peraturan dalam Pasal 4 Ayat (1) dan peraturan penetapan upah minimum dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dengan Asas Non-Diskriminatif dan Asas Keadilan dalam bentuk Penulisan Hukum dengan judul:

“PENETAPAN UPAH MINIMUM DI DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN KAITANNYA DENGAN ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN UNTUK MELINDUNGI PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2005 TENTANG PENGESAHAN ICESCR”

B. Rumusan Masalah

Dengan adanya latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka peneliti menemukan rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut, yaitu:

1. Apakah terdapat harmonisasi peraturan antara Pasal 4 Ayat (1) terhadap penetapan upah minimum dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan bagi pekerja yang berkeluarga?
2. Apakah penetapan upah minimum dalam Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan telah memenuhi asas non-diskriminatif bagi pekerja yang berkeluarga dikaitkan dengan Pasal 7 Butir a Angka i dan Pasal 7 Butir a Angka ii Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) dan asas keadilan?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Dalam proses penulisan dan penelitian ini, peneliti mempunyai maksud dan tujuan mengapa dirumuskannya penelitian ini, yaitu peneliti akan menganalisis lebih lanjut, apakah ada harmonisasi peraturan mengenai penetapan upah minimum antara Pasal 4 Ayat (1) dan Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, serta apakah sudah memenuhi asas non-diskriminatif bagi pekerja yang berkeluarga dengan mengaitkan kepada Pasal 7 Butir a Angka i dan Pasal 7 Butir a Angka ii Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) dan asas keadilan sebagai tolak ukur untuk menjawab masalah tersebut.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti telah menentukan 2 (dua) kegunaan dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Aspek Teoritis

Dari segi teoritis, peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat dihasilkan beberapa kegunaan dalam hal tata cara perumusan perundang-undangan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Perundang-Undang, penyesuaian substansi peraturan perundang-undangan yang dibuat dengan peraturan terkait yang sudah ada sebelumnya dengan bahasa yang baik, sehingga dapat selaras dengan prinsip dasar atau asas dan tujuan yang dicapai oleh peraturan tersebut.

2. Aspek Praktis

Dalam segi praktis, peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat dihasilkan beberapa kegunaan dalam hal penegakan suatu peraturan di masyarakat agar setelah dimengerti, peraturan terkait dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan dari adanya peraturan tersebut, dalam hal ini peraturan mengenai standar penetapan upah minimum terhadap pekerja, khususnya yang berkeluarga.

E. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Peneliti memilih Metode Penelitian Yuridis Normatif atau Yuridis Dogmatis sebagai metode penelitian agar dapat menjawab perumusan masalah yang akan diteliti. Pendekatan yuridis normatif adalah penelitian kepustakaan yang didominasi dengan menggunakan bahan primer, bahan sekunder, maupun bahan hukum tersier.⁹ Pada penelitian yuridis normatif, bahan pustaka merupakan data dasar yang digolongkan sebagai data sekunder yang ada dalam keadaan siap terbit bentuk dan isinya telah disusun peneliti-peneliti terdahulu, dan dapat diperoleh tanpa terikat waktu dan tempat.¹⁰ Penelitian ini berfokus pada asas-asas hukum, sistematika hukum dan taraf sinkronisasi hukum, serta akan menggunakan pendekatan berdasarkan undang-undang (*statute approach*).¹¹

⁹ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian*, Gramedia, Jakarta, 1985, hlm.10.

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 1990, hlm.4.

¹¹ *Id*, hlm.13-14.

2. Data Yang Dibutuhkan

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data hukum sekunder yang merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.¹² Data hukum sekunder terdiri dari:

1. Sumber hukum primer, yaitu sumber hukum positif berupa peraturan perundang-undangan yang terkait, seperti:
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya);
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
2. Sumber hukum sekunder, yaitu bahan-bahan pustaka yang berisi informasi dan penjelasan tentang bahan hukum primer berupa bahan hukum untuk menunjang bahan hukum primer yang dapat diperoleh dari hasil penelitian. Seperti hasil penelitian kalangan akademik, karya-karya ilmiah para sarjana, doktrin, jurnal, dan tulisan lainnya yang bersifat ilmiah.
3. Sumber hukum tersier, yaitu bahan-bahan acuan di bidang hukum maupun di luar hukum yang memberikan informasi, petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti:
 - a. Kamus Besar Bahasa Indonesia dan kamus hukum, contohnya *Black's Law Dictionary*, *Merriam-Webster Dictionary* atau

¹² *Id*, hlm.14.

Thesaurus, baik umum maupun Tesaurus Hukum atau *Law Thesaurus*;

- b. Bahan-bahan primer, sekunder dan tersier di luar bidang hukum, misalnya yang berasal dari bidang sosiologi, ekonomi, dan sebagainya yang menunjang data penelitian.

3. Sumber Data

Sumber data penelitian diperoleh penulis berasal perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan dan Laboratorium Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai peraturan dan literatur yang berhubungan dengan objek penelitian dengan maksud untuk meperoleh data sekunder yang dianggap relevan untuk dijadikan bahan dalam penyusunan penulisan hukum ini.

4. Analisa Data

Analisa data dilakukan sesuai dengan metode yuridis normatif yang adalah penelitian yang mencakup asas-asas hukum, sistem hukum, sinkronisasi hukum vertikal dan horizontal. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder ataupun peraturan perundang-undangan. Data-data berupa peraturan dianalisa menggunakan metode penafsiran hukum adalah mencari dan menetapkan pengertian atas dalil-dalil yang tercantum dalam undang-undang sesuai dengan yang dikehendaki serta yang dimaksud oleh pembuat undang-undang serta konstruksi hukum. Peneliti dalam melakukan analisis data memilih metode penafsiran gramatikal dan metode penafsiran sistematis dalam penulisan hukum ini. Metode penafsiran gramatikal adalah metode penafsiran

hukum dengan menafsirkan kata-kata dalam undang-undang sesuai kaidah bahasa dan kaidah hukum tata bahasa¹³, sedangkan metode penafsiran sistematis adalah metode yang menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan.¹⁴

F. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Berisikan pendahuluan yang didalamnya terdiri atas sub bab, seperti latar belakang penelitian, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian yang digunakan, serta sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB II: TINJAUAN MENGENAI SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA

Berisikan penjelasan mengenai teori sistem pengupahan di Indonesia.

BAB III: TINJAUAN MENGENAI ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN

Berisikan penjelasan mengenai asas non-diskriminatif dan asas keadilan dalam hukum.

¹³ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Jakarta, 2005, hlm.221.

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2007, hlm.58-59.

BAB IV: PENETAPAN UPAH MINIMUM DAN KAITANNYA DENGAN ASAS NON-DISKRIMINATIF DAN ASAS KEADILAN DALAM RANGKA PERLINDUNGAN PEKERJA YANG BERKELUARGA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2005 TENTANG PENGESAHAN ICESCR

Berisikan tentang analisis berdasarkan paparan teori dalam Bab II dan Bab III untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

BAB IV: PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan dan saran berdasarkan pembahasan dari analisis.

