

BAB. VI PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perkembangan pengaturan upah di Indonesia

Perkembangan pengaturan upah dalam hukum nasional sampai saat sekaran telah mengalami empat masa. Dimulai dari masa Pasca Kemerdekaan, masa Orde Lama, masa Orde Baru, dan masa Pasca Reformasi telah menempatkan Pancasila dan UUD 1945 sebagai sumber hukum tertinggi. Hak konstitusional pekerja atas upah sudah dilindungi oleh Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, dan Pasal 28 D UUD 1945. Sebagai peraturan pelaksanaannya, sekarang upah diatur dalam UU No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan berbagai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Perkembangan pengaturan upah sejalan dengan sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang sering mengalami perubahan melalui: dimensi pemeliharaan hukum, dimensi pembaruan hukum, dimensi penciptaan hukum, dimensi ratifikasi hukum dan dimensi pembatalan hukum.

2. Pengaturan upah dalam hukum positif ditinjau dari prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

Ditinjau dari prinsip keadilan dalam pembentukan hukum, dimana pembentukan UU No13 tahun 2003 dan PP No.78 Tahun 2003 belum menerapkan prinsip keadilan dalam proses pembentuk hukumnya, sedikitnya wakil pihak pekerja yang dilibatkan proses pembentukan hukumnya tidak seimbang dengan jumlah organisasi tersebut di Indonesia. Ditinjau dari segi substansi hukumnya, ketentuan upah pada: Pasal 1 butir (30), Pasal 88 ayat (3), Pasal 90 ayat (1) UU No13 Tahun 2003 tidak sesuai dengan prinsip keadilan. Begitu juga pada: Pasal 43 ayat (5), Pasal 44 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015 tidak memberikan keadilan bagi pekerja.

Ditinjau dari prinsip kepastian hukum: Pasal 1 (30) kurang jelasn upah dalam arti upah riil; Pasal 88 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tidak mengatur perlindungan upah bagi pekerja sistem kontrak dan alih daya; Peraturan tersebut tidak mengatur konsep upah minimum; tidak mengatur konsep hidup layak; tidak mengatur definisi perlindungan upah; pengaturan sanksi hukum yang tidak efektif, tidak mengatur saksi hukum yang melanggar struktur dan skala upah.

Substansi hukum dalam PP No.78 Tahun 2015 ditinjau dari kepastian hukum: Pasal 41 ayat (2) tidak memberikan perlindungan atas tunjangan ; disharmonisasi hukum ketentuan Pasal 43 ayat 1 dengan Pasal 44 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015; tidak sinkronnya Pasal 43 ayat (5) PP No.78 Tahun 2015 dengan Pasal 89 ayat (2) UU No13 Tahun 2003; tidak sinkronnya Pasal 44 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015 dengan Pasal 88 UU No13 Tahun

2003; Peraturan tersebut juga tidak mengatur norma mengenai perbuatan yang merugikan pekerja.

Ditinjau dari prinsip kemanfaatan hukum, Pasal 43 ayat (5), dan Pasal 44 ayat (2) PP No.78 Tahun 2015 tidak memberikan manfaat bagi pekerja.

3. Pengaturan upah sebagai hukum masa datang (*iusconstituendum*).

Pengaturan upah untuk masa akan datang sebagai hukum yang ideal yang mengandung falsafah berdasarkan prinsip keadilan, norma hukum yang berdasar prinsip kepastian hukum dan memberikan kemanfaatan hukum, yaitu:

- a. Untuk mewujudkan prinsip keadilan dalam pengaturan upah, maka perlu diperhatikan: moralitas, asas-asas hukum secara umum, asas-asas hukum pengupahan yang adil, upah harus dapat menjaga kelangsungan usaha perusahaan, memperhatikan standar upah terendah sesuai dengan jaring pengaman upah sebagai wujud dari perlindungan upah.
- b. Pengaturan upah yang berdasarkan prinsip kepastian hukum, baik dalam hukum privat maupun dalam hukum publik. Dalam hukum privat kepastian hukum diwujudkan pada Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama. Dalam lapangan hukum publik kepastian hukum diwujudkan melalui norma hukum dalam Peraturan Perundang-undangan yaitu: pasti sumber hukumnya; peraturan itu dibentuk oleh pejabat yang berwenang; jelas tujuan hukumnya; adanya kesesuaian materi muatan dengan hierarki Peraturan Perundang-undangan; diumumkan kepada publik; peraturan itu tidak berlaku surut; rumusan yang dimengerti umum; tidak

bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi; peraturan itu logis; dapat diterima masyarakat.

- c. Pengaturan upah di masa akan datang selayaknya berdasarkan prinsip kemanfaatan hukum bagi pekerja, pengusaha, pejabat pemerintah, dan masyarakat.

B.Saran

1. Disarankan kepada badan Legislatif, perlu dilakukan direvisi terhadap:
 - a. UU No.13 Tahun 2003
 1. merevisi Pasal 1 (30) UU No.13 Tahun 2003 agar memberikan konsep upah dalam arti upah riil ;
 2. merevisi Pasal 88 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan menambah perlindungan upah bagi pekerja kontrak dan alih daya;
 3. adanya sanksi hukum dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang: pelanggaran ketentuan struktur dan skala upah, bagi perusahaan yang wajib membuat struktur dan skala upah.
2. Kepada pemerintah yang berwenang di bidang ketenagakerjaan agar merevisi:
 - a. Ketentuan Pasal 41 ayat (2) dimana upah terendah konsepnya mengacu pada upah pokok saja, tidak termasuk tunjang; Pasal 43 ayat (5) PP No.78 Tahun 2003, dimana komponen kebutuhan hidup layak ditinjau paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1(satu) tahun; Pasal 44 PP No.78 Tahun 2003 dihapuskan karena bertentangan dengan UU No13 Tahun

2003. Menambahkan substansi hukum baru dalam peraturan pengupahan mengenai: konsep perlindungan upah, konsep upah layak, konsep jaring pengaman upah, bentuk-bentuk upah, dan perbuatan yang dilarang dalam pemberian upah.

b. Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.21 Tahun 2016 harus dirubah, dimana komponen KHL harus memperhatikan konsep jaring pengaman upah.

