



**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH DALAM PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015**

*PROTECTION OF WORKERS ON WAGES IN THE DECISION OF THE  
CONSTITUTIONAL COURT NUMBER 72 /PUU-XIII/2015*

**Achmad Fauzy Pradana**

**NIM 140710101305**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2018**

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH DALAM PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/0UU-XII/2015**

*PROTECTION OF WORKERS ON WAGES IN THE DECISION OF THE  
CONSTITUTIONAL COURT NUMBER 72/PUU-XIII/2015*

**Achmad Fauzy Pradana**

**NIM 140710101305**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2018**

**MOTTO**

*“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”*

(HR. Ibnu Majah).



## PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini sebagai tanda bakti dan hormat untuk orang-orang yang selalu memberikan dukungan baik secara moral, material, dan spiritual:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Achmad Mursid dan Ibunda Shinta Noverita yang selalu memberikan limpahan doa restu yang tulus, perhatian, dukungan, dan curahan kasih sayang tiada akhir serta mengarahkan disetiap tujuan saya;
2. Bapak/Ibu Guru mulai dari TK, SD, SMP dan SMA serta Bapak/Ibu Dosen yang dengan penuh ketulusan memberikan pengetahuan, bimbingan, serta pembekalan ilmu pengetahuan dan suri tauladan;
3. Almamater yang saya junjung tinggi, Fakultas Hukum Universitas Jember, sebagai tempat menggali ilmu pengetahuan dan melangkah dalam mengejar cita-cita.

**PERSYARATAN GELAR**

**PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH DALAM PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015**

*PROTECTION OF WORKERS ON WAGES IN THE DECISION OF THE  
CONSTITUTIONAL COURT NUMBER 72/PUU-XIII/2015*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**Achmad Fauzy Pradana**

**NIM 140710101305**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS HUKUM**

**2018**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI**

**TANGGAL 23 OKTOBER 2018**

**Oleh:**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**

**NIP: 196912301999031001**

**Dosen Pembimbing Anggota**

**Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H.**

**NIP: 198707132014042001**

**PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH DALAM PUTUSAN  
MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015**

*PROTECTION OF WORKERS ON WAGES IN THE DECISION OF THE  
CONSTITUTIONAL COURT NUMBER 72/PUU-XIII/2015*

**Oleh:**

**Achmad Fauzy Pradana**

**NIM: 140710101305**

**Dosen Pembimbing Utama,**

**Dosen Pembimbing Anggota,**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.**

**Nurul Laili Fadhilah, S.H.M.H.**

**NIP: 196912301999031001**

**NIP: 198707132014042001**

Mengesahkan,

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Universitas Jember

Fakultas Hukum

Dekan,

**Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.**

**NIP 197409221999031003**

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 28

Bulan : November

Tahun : 2018

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

**Panitia Penguji:**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

**Dr. Jayus, S.H., M.Hum.**

**Warah Atikah, S.H., M.Hum.**

**NIP: 195612061983031003**

**NIP: 197303252001122002**

**Anggota Penguji:**

**Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. :.....**

**NIP: 196912301999031001**

**Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H. :.....**

**NIP: 198707132014042001**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Fauzy Pradana

NIM : 140710101305

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul **“PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH DALAM PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas kesalahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan tidak benar.

Jember, 28 November 2018

**Achmad Fauzy Pradana**

**NIM : 140710101305**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya karena hanya dengan kehendak-Nya semata penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH DALAM PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015**. Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember serta memperoleh gelar Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember, tempat penulis dididik untuk menuntut Ilmu Hukum.

Penulisan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat, apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu pengetahuan, dan memberikan dorongan semangat serta mendampingi hingga akhir penyusunan skripsi ini;
2. Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi, mengarahkan dan memberikan nasihat serta ilmu pengetahuan hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. Dr. Jayus, S.H., M.Hum., selaku Ketua Panitia Penguji atas ketersediannya untuk menjadi Dosen Penguji sehingga dapat memberikan evaluasi dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini;

4. Warah Atikah, S.H., M.Hum., selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah memberikan masukan positif serta pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Dyah Ochtorina, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I, Bapak Echwan Irianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II, Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Ikarini Dani Widayanti, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing, mengarahkan, memantau serta senantiasa mengiringi penulis dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember secara keseluruhan yang telah berjasa dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama duduk di bangku kuliah;
9. Semua pegawai dan karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa melayani serta memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan;
10. Keluarga tercinta, terkasih dan tersayang, Ayahanda Achmad Mursid dan Ibunda Shinta Noverita, ketiga adikku Achmad Fauzan Dwi Revaldi, Annisa Putri Nurrohman dan Annabel Lintang Nurrohman yang telah memberikan doa, semangat, pengorbanan, rasa bangga, serta candaan dan hiburan untuk melepas penat yang luar biasa, kakek Soejono dan nenek Soepartini yang telah menjadi sosok inspirasi bagi penulis serta semua kerabat dan sanak saudara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
11. Seluruh kawan UKM FK2H Fakultas Hukum Universitas Jember, para senior dan sesepuh yang telah mendidik, menampung, menempa dan membentuk jati diri saya menjadi manusia yang sebagaimana mestinya;

12. Seluruh kawan IMA HTN Fakultas Hukum Universitas Jember, para senior dan sesepuh yang telah mendidik, menampung, menempa dan membentuk jati diri saya menjadi manusia yang sebagaimana mestinya;
13. Teman-teman yang tergabung dalam KKN Reguler 58 Desa Locare, Kecamatan Curahdami, Kabupaten Bondowoso, Ayu, Ifa, Vira, Fauzie, Pangga, Dila, Afif, Cha-cha, dan Mar'ie yang telah memberikan semangat baru dan pengalaman unik sehingga membuat penulis termotivasi dalam menuangkan ide dalam penulisan skripsi ini;
14. Semua kawan-kawan di Fakultas Hukum Universitas Jember, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas panjatan doa dan dorongan semangatnya selama ini;
15. Serta seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini baik dari segi panjatan doa ataupun dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua amalan baik yang telah diberikan nantinya akan dibalas dengan balasan yang setimpal oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat senantiasa bermanfaat bagi penulis, pembaca, serta berbagai pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Jember, November 2018

Penulis

## RINGKASAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pekerja/buruh terbesar di dunia. Fenomena besarnya jumlah pekerja/buruh tersebut, di satu sisi memberikan manfaat bagi pembangunan melalui produktivitas kerja, namun di sisi lain juga menimbulkan berbagai masalah dan dampaknya yang melekat pada pekerja/buruh. Indonesia memiliki kebutuhan untuk mengatur mekanisme perlindungan upah agar pekerja Indonesia dapat menikmati perlindungan dan haknya lebih baik. Kebutuhan ini tidak hanya menata berbagai kebijakan di tingkat perusahaan, namun juga di tingkat regional dan nasional. Hal ini sebagai upaya mendukung kebijakan dalam negeri, serta pembaharuan dan pembangunan hukum terkait perlindungan upah pekerja.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia pekerja sebagai warga negara, menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja beserta keluarganya. Dewasa ini media sering menayangkan berita-berita yang bernada negatif terkait pekerja yang mendapat perlakuan yang tidak selayaknya oleh pengusaha, khususnya, terkait pembayaran upah dibawah UMK. Sehingga dari hal inilah dapat dirumuskan suatu masalah yakni *Pertama*, Apa pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum dalam rangka perlindungan pekerja sudah memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum, *Kedua*, Apa akibat hukum jika pengusaha tidak mampu membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum kabupaten setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu dengan menelaah bahan hukum baik primer, sekunder, maupun tersier untuk menjawab permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Terdapat 2 (dua) pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan dalam skripsi ini, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer meliputi peraturan perundangan-undangan, bahan hukum sekunder meliputi buku-buku dan pendapat para ahli serta bahan non hukum yang didapat dari internet, sedangkan analisis yang digunakan terhadap bahan hukum tersebut yakni menggunakan metode induktif.

Hasil dari penelitian ini terdiri atas dua hal, *Pertama*, pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum telah memberikan keadilan dan kepastian hukum terhadap pengusaha dan pekerja. *Kedua*, Akibat hukum jika pengusaha tidak mampu membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum kabupaten setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 adalah perjanjian kerja yang telah dibuat antara pengusaha dan pekerja tersebut dinyatakan batal demi hukum.

Rekomendasi yang diajukan dalam penelitian ini bahwa pemerintah diharapkan untuk segera merevisi peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai tindak lanjut dari lahirnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, karena saat ini masih menggunakan peraturan pelaksana yang lama.

DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	ii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSYARATAN GELAR</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI</b> .....	viii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ix
<b>HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	x
<b>HALAMAN RINGKASAN</b> .....	xiii
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	6
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>1.5 Metode Penelitian</b> .....	7

1.5.1 Tipe Penelitian .....	8
1.5.2 Pendekatan Masalah .....	8
1.5.3 Sumber Bahan Hukum .....	9
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer .....	9
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder .....	10
<b>1.5.4 Analisis Bahan Hukum .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Perlindungan Hukum.....	12
2.2 Hubungan Kerja.....	14
2.2.1 Pekerja/Buruh .....	14
2.2.2 Pengusaha .....	16
2.2.3 Perjanjian Kerja .....	18
2.3 Upah .....	19
2.3.1 Asas-asas Pengupahan.....	20
2.3.2 Bentuk Upah .....	20
2.4 Upah Minimum Kabupaten .....	21

<b>BAB III PEMBAHASAN</b> .....	25
3.1 Pertimbangan Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Yang Mewajibkan Pengusaha Untuk Membayar Selisih Upah Terhutang Atas Penangguhan Upah Minimum Dalam Rangka Perlindungan Pekerja .....	25
3.2 Akibat Hukum Jika Pengusaha Tidak Mampu Membayar Selisih Upah Terhutang Atas Penangguhan Pembayaran Upah Minimum Kabupaten .....	37
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	51
4.1 Kesimpulan .....	51
4.2 Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>1</sup>

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana telah diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat dengan UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pelanggaran terhadap hak-hak dasar yang telah dilindungi konstitusi tersebut merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Konstitusi juga mengamanatkan hal tersebut di dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD NRI 1945, yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Kepastian hukum dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja diantaranya adalah kepastian hukum mengenai pembayaran upah minimum.

---

<sup>1</sup>Bagian umum dalam penjelasan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Hal terkait dengan adanya suatu perlindungan hukum bagi para pekerja tersebut telah dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Didalamnya telah termuat apa saja hak serta kewajiban para pekerja di Indonesia. Pada undang-undang tersebut juga memuat hal hal yang berkaitan dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan yang mengarah pada pembangunan ketenagakerjaan. Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. mendayagunakan para pekerja secara optimal serta manusiawi;
- b. menciptakan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional juga pembangunan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada para pekerja dalam menciptakan suatu kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan para pekerja serta keluarganya.

Dari penjelasan pasal diatas, perlindungan hukum bagi para pekerja haruslah diwujudkan demi kesejahteraan para pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Oleh karenanya pemberian hak-hak pekerja oleh perusahaan disini memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya. Berbicara tentang hak dari para pekerja tidak lepas kaitannya dengan upah. Pengertian upah sebagai acuan juga sudah termuat didalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang pada intinya berbunyi bahwa hak pekerja yang diperoleh serta dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada para pekerjanya yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan dari perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk juga dengan tunjangan baik bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Pada konsideran huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pengaturan tentang

pengupahan terdapat dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Sedangkan pada penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU tersebut dinyatakan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan. Kemudian negara juga telah mengatur masalah terkait dengan pengupahan didalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi.

Indonesia adalah salah satu negara dengan jumlah penduduk yang cukup besar di dunia. Tingginya jumlah penduduk tersebut berbanding lurus dengan jumlah pekerja yang ada di Indonesia. Pekerja di Indonesia saat ini pada tahun 2016 berjumlah 127,8 juta orang.<sup>2</sup> Dengan jumlah pekerja di Indonesia yang banyak tersebut, tentu perlu dilakukan adanya suatu perlindungan hukum terhadap para pekerja untuk menjamin hak-hak dari para pekerja yang bekerja di suatu perusahaan. Perlindungan terhadap para pekerja dapat dilakukan baik dengan cara memberikan tuntunan, maupun dengan cara meningkatkan perlindungan terkait dengan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, teknis serta sosial dan ekonomi para pekerja melalui sebuah norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Setiap pekerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam hal memperoleh pekerjaan dan juga penghidupan yang layak tanpa diskriminasi.

Mengingat begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan-kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil. Tidak hanya adil bagi pekerja/buruh, tetapi adil juga bagi pihak pengusaha/perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberikan upah, karena upah merupakan penghasilan yang akan digunakan

---

<sup>2</sup> [www.BPS.go.id](http://www.BPS.go.id) diakses pada tanggal 17 Oktober 2018 pukul 20.32

untuk memenuhi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Selain itu upah juga mempunyai arti sebagai pendorong kemauan kerja. Bekerja dengan mendapatkan upah, merupakan status simbol pekerja dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu unsur pokok dalam penghitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok. Begitu sentralnya persoalan terkait dengan masalah pengupahan didalam hubungan ketenagakerjaan, maka dari itu kebijakan-kebijakan yang mengatur hal hal terkait masalah pengupahan harus benar-benar menggambarkan kondisi pengupahan yang adil.

Perlindungan upah terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan non-diskriminatif atas dasar apapun guna menunjang kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Disamping itu, peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan upah bagi pekerja adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan pengupahan juga menjadi acuan dalam pelaksanaannya.

Dalam pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 terdapat pertentangan antara norma yang terdapat dalam Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan kenyataan yang ada di lapangan. Pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89". Akan tetapi dengan adanya ketentuan dalam Pasal 90 ayat (2) yang berbunyi: "Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan". Penangguhan upah minimum sebelumnya tidak termasuk hutang bagi pengusaha, namun sejak dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 penangguhan itu dikategorikan sebagai hutang.

Oleh karena itu, apabila ketentuan tersebut dianggap bertentangan dengan UUD NRI 1945, maka pekerja mempunyai kepastian hukum dalam mendapatkan upah sesuai dengan besaran upah minimum setiap tahunnya. Disamping itu, ketentuan penangguhan pemberlakuan upah minimum, dengan sendirinya telah bertentangan dengan salah satu tujuan bernegara, yaitu mensejahterakan warga negara. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk menyusun suatu karya tulis berupa skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN PEKERJA ATAS UPAH DALAM PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 72/PUU-XIII/2015**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum dalam rangka perlindungan pekerja sudah memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum?
2. Apakah akibat hukum jika pengusaha tidak mampu membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum kabupaten?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian skripsi ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan memahami pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum dalam rangka perlindungan pekerja;
2. Untuk mengetahui dan memahami akibat hukum jika pengusaha tidak mampu membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum kabupaten.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat akademik

Penulisan ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi mengenai pengembangan ilmu hukum dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya yang terkait dengan upah pekerja;

2. Manfaat praktis

Penulisan ini diharapkan dapat memberi kontribusi kepada pembentuk peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan khususnya tentang perlindungan upah pekerja.

#### 1.5 Metode Penelitian

Pemikiran yang bermanfaat dapat dituangkan pada suatu karya ilmiah. Dalam pembuatan suatu karya ilmiah tentu tidak akan terlepas dari metode penelitian. Penelitian hukum dilakukan untuk dapat menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.<sup>3</sup> Metode penelitian ini akan mempunyai peranan penting dalam pembuatan karya ilmiah yaitu untuk mengkaji obyek agar dapat dianalisa dengan benar. Dengan pengkajian tersebut diharapkan akan mempunyai alur pemikiran yang tepat dan mempunyai kesimpulan akhir yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Metode merupakan cara bagaimana menemukan hasil atau memperoleh atau menjalankan suatu kegiatan, untuk memperoleh hasil yang konkrit. Menggunakan suatu metode dalam melakukan suatu penelitian merupakan ciri khas dari ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran hukum. Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Sedangkan penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum,

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum [edisi revisi]*, Jakarta: Kencana Persada Media Group, 2016, hlm. 35.

prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>4</sup> Dengan penelitian hukum, suatu pemikiran yang bermanfaat terkait penegakan hukum dapat dituangkan pada karya ilmiah yang baik dan benar, sehingga dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penulisan. Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini meliputi 4 (empat) aspek, yaitu tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum dan analisis bahan hukum.

### 1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif. Yuridis normatif adalah penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.<sup>5</sup> Oleh karena itu, dalam skripsi ini akan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal, literatur-literatur yang bersifat konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan-permasalahan yang menjadi pokok pembahasan.<sup>6</sup>

### 1.5.2 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum mempunyai beberapa pendekatan, diantaranya yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, pendekatan historis, pendekatan komparatif, dan pendekatan konseptual. Berdasarkan adanya pendekatan tersebut, peneliti akan memperoleh informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Penulisan skripsi ini utamanya menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), yaitu dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dalam kegiatan praktis, pendekatan ini membuka kesempatan untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara undang-undang dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau antar regulasi.

---

<sup>4</sup> *Ibid.* hlm. 61.

<sup>5</sup> *Ibid.* hlm. 29.

<sup>6</sup> *Ibid.* hlm. 136.

Disamping itu juga menggunakan pendekatan konseptual (*conseptual approach*), yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin- doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan pendekatan demikian penelitian akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum yang relevan dengan isu hukum yang dihadapi.<sup>7</sup>

### 1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum adalah bagian terpenting dalam penelitian hukum. Tanpa bahan hukum tidak akan mungkin dapat ditemukan jawaban atas isu hukum yang diketengahkan. Guna memecahkan isu hukum yang dihadapi digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum. Bahan hukum dalam penulisan skripsi ini dapat dibedakan menjadi bahan hukum yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder untuk memecahkan isu hukum sekaligus memberikan perspektif mengenai apa seyogyanya. Pada penelitian skripsi ini, peneliti menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

#### 1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya merupakan otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>8</sup> Menurut Soetandyo Wignjosebroto yang dimaksud dengan bahan hukum primer adalah semua aturan hukum yang dibentuk dan/atau badan-badan pemerintahan, yang demi tegaknya akan diupayakan berdasarkan daya paksa yang dilakukan secara resmi pula oleh aparat negara.<sup>9</sup>

Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi:

---

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm. 137.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 181.

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto, dkk. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauann Singkat*, Jakarta: Rajawali Press, Hlm. 70.

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
4. Peraturan Menteri Pekerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
5. Keputusan Menteri Pekerja dan Transmigrasi nomor 231 tahun 2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
6. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015;
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Kabupaten.

#### **1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder menurut Soetandyo Wignjosubroto adalah seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku di suatu negara. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan yang bertujuan untuk mempelajari isi dari pokok permasalahan yang dibahas. Oleh karena itu, bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah buku hukum, literatur hukum, jurnal hukum, putusan pengadilan, makalah ilmiah hukum dan bahan hukum sekunder yang berhubungan dengan pokok permasalahan.

#### **1.5.4 Analisis Bahan Hukum**

Analisis bahan hukum dalam skripsi ini adalah dengan metode deskriptif normatif, yaitu suatu metode untuk memperoleh gambaran singkat tentang permasalahan tidak didasarkan pada bilangan statistik melainkan pada analisis yang diuji dengan norma-norma dan kaidah hukum yang terkait dengan masalah yang

dibahas. Menurut Peter Mahmud Marzuki, dalam melakukan penelitian hukum dilakukan dengan langkah-langkah :<sup>10</sup>

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
2. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan sekitarnya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum;
3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Selanjutnya untuk menarik kesimpulan terhadap analisis bahan hukum dalam skripsi ini dilakukan dengan metode deduktif. Penggunaan metode ini berpangkal dari pengajuan premis mayor kemudian diajukan premis minor, kedua premis ini kemudian ditarik kesimpulan.<sup>11</sup> Dengan kata lain metode deduktif adalah proses penarikan kesimpulan yang dilakukan dari pembahasan mengenai permasalahan yang bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus.

---

<sup>10</sup> Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*, hlm. 171.

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*, hlm. 246.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan hukum menurut Rahayu<sup>12</sup> adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perlindungan hukum sebagaimana dijelaskan Philipus M. Hadjon<sup>13</sup> dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

a. Perlindungan hukum preventif

Mengandung pengertian bahwa rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Jadi perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

b. Perlindungan hukum represif

Bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan preventif pemerintah terdorong untuk bersikap lebih hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Lebih lanjut menurut Philipus, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap

---

<sup>12</sup> Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, hlm. 224.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 225.

pengusaha.<sup>14</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin<sup>15</sup>, yaitu: perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.

Pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menurut Philipus, adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.<sup>16</sup> Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi pekerja saat ini merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positif).<sup>17</sup>

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan akan harkat dan martabat, dan pemberian pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>18</sup>

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan yang dilakukan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang bertentangan dengan aturan hukum untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>19</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 225.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 225.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 226.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 227.

<sup>18</sup> Eric Yoga Adi Pratama, Skripsi Sarjana: " *Implikasi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 Terhadap Pembayaran Upah Lembur Terhutang Pekerja Pada Saat Perusahaan Melakukan Upaya Penanganan Upah*" (Malang: Universitas Brawijaya, 2017), hlm. 28.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 28.

## 2.2 Hubungan Kerja

Menurut Soepomo, hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah.<sup>20</sup>

Menurut Lalu Husni, hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pihak majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>21</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>22</sup>

### 2.2.1 Pekerja atau Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan atau ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan

---

<sup>20</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 39.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 39.

<sup>22</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 45.

Belanda karena peraturan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) juga menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai “*blue colar*”.<sup>23</sup>

Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Hak-hak bagi pekerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88-104 adalah sebagai berikut:

- a. hak mendapat upah atau gaji;
- b. hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- d. hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi;
- e. hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- f. hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan pekerja/serikat buruh;
- g. hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan;
- h. hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 33.

- i. hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan;
- j. hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan. Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak pekerja, yaitu hak berserikat, hak berunding kolektif, hak mogok, dan hak mendapat upah.

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

- a. wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.<sup>24</sup>

### 2.2.2 Pengusaha

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan, dan pemberi kerja. Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor Tahun 2003 adalah:

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya;
- d. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia

---

<sup>24</sup> Hasan Asy'ari, Skripsi Sarjana: " *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Mendapatkan Tunjangan Hari Raya*" (Jember: Universitas Jember, 2017), hlm. 13-14.

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>25</sup>

Sebagai pemberi kerja, pengusaha merupakan seorang majikan yang hubungannya berkaitan dengan pekerja atau buruh. Oleh karena itu tidak hanya pekerja dan buruh saja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban namun dengan sudut pandang yang berbeda, dan hal ini muncul ketika sudah terjadi kesepakatan atau perjanjian yang dilakukan dengan pekerja atau buruh. Menurut Soerdarjadi hak-hak pengusaha antara lain sebagai berikut:<sup>26</sup>

1. mendapatkan hasil produksi yang lebih baik;
2. memberikan perintah yang layak;
3. menempatkan dan memindahkan pada posisi yang diinginkan;
4. hak penolakan atas tuntutan kerja.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor Tahun 2003 adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 38-39.

<sup>26</sup> Hasan Asy'ari, *op.cit*, hlm. 93.

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, *op.cit*, hlm. 39.

### 2.2.3 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Dari pengertian hubungan kerja tersebut, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut:<sup>28</sup>

#### a. Ada Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja atau buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

#### b. Ada Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian, intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

#### c. Ada Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktik, unsur perintah ini, misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak

---

<sup>28</sup> Adrian Sutedi, *op.cit*, hlm. 45.

pekerja, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja.

### 2.3 Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti sekarang ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh ada diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>29</sup> Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa : “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi: makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Motivasi utama seorang pekerja di perusahaan adalah meningkatkan

---

<sup>29</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 50-51.

kesejahteraan dan mengembangkan karier. Salah satunya peningkatan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Upah/gaji merupakan salah satu hak dasar pekerja yang bersifat sensitif, karenanya tidak jarang menimbulkan perselisihan.<sup>30</sup>

### 2.3.1 Asas-Asas Pengupahan

Menurut pasal 91 dan pasal 93 Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, terdapat beberapa asas-asas pengupahan sebagai berikut :

1. Upah timbul pada saat terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus.
2. Penetapan upah dilarang dilakukan secara diskriminatif antara buruh pria dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hal ini berlaku juga dalam kaitannya dengan perbedaan suku, agama, ras, serta keyakinan politik.
3. Asas "No Work No Pay" yaitu suatu asas yang menyatakan bahwa bila tidak melakukan pekerjaan berarti tidak berhak atas upah.<sup>31</sup>

### 2.3.2 Bentuk Upah

Ada 2 bentuk upah yang terdapat didalam peraturan perundang-undangan dibidang hukum ketenagakerjaan, diantaranya:

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 93

<sup>31</sup> Eric Yoga Adi Pratama, Skripsi Sarjana: " *Implikasi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-Xiii/2015 Terhadap Pembayaran Upah Lembur Terhutangpekerja Pada Saat Perusahaan Melakukan Upaya Penanggulangan Upah*" (Malang: Universitas Brawijaya, 2017), hlm. 28.

- b. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).<sup>32</sup>

#### 2.4 Upah Minimum Kabupaten

Pengupahan merupakan sisi paling rawan di dalam hubungan industrial. Pada satu sisi upah merupakan hak bagi pekerja sebagai imbalan atas jasa dan/atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah.

Berkaitan dengan upah atau pengupahan, maka perlu dipahami mengenai Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektor (UMS). UMP adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud akan mengatur besarnya upah minimum untuk daerah yang bersangkutan atau disebut Upah Minimum Kabupaten (UMK), maka UMK yang bersangkutan ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP. Sedangkan Upah Minimum sektoral (UMS) adalah Upah Minimum bagi sektor yang bersangkutan dan harus lebih tinggi dari UMP maupun UMK. Oleh karena itu Upah Minimum sektoral hanya diberlakukan terhadap sektor- sektor tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik.

Pengaturan pengupahan utamanya perlu mempertimbangkan dapat memenuhi kebutuhan pekerja yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, serta kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, penetapan Upah Minimum dan kenaikan

---

<sup>32</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm. 124.

upah minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan upah minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan upah minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

Penetapan upah minimum sampai saat ini umumnya masih jauh dibawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila upah minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Diakui maupun tidak, keadaan penawaran pekerja jauh lebih besar dibanding dengan permintaan (*excess supply*), maka kekuatan tawar pekerja menjadi lemah. Hal ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat upah, khususnya bagi pekerja dengan tingkat kemampuan rendah. Hal ini karena lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pekerja. Terhadap pekerja yang terlalu menuntut macam-macam seperti misalnya menuntut upah yang terlalu tinggi maka tidak segan-segan pengusaha akan menawarkan dua pilihan kepada pekerja tersebut untuk memilih tetap bekerja dengan upah yang telah ditetapkan atau dilakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK).

Ketika pekerja dihadapkan pada kondisi tersebut, maka tidak ada pilihan lain dan tidak ada daya tawar lagi kecuali memilih untuk tetap bekerja walaupun dengan upah tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Apabila pekerja memilih untuk keluar dari pekerjaannya, pasti pekerja tersebut akan mengalami kesulitan karena rata-rata kemampuan sumber daya manusia (SDM) para pekerja hanya pas-pasan sehingga untuk mencari pekerjaan yang lain akan kesulitan karena harus bersaing dengan para pencari kerja yang masih menganggur dan karena

lapangan pekerjaan yang sangat terbatas.

Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan upah minimum sebagai upaya melindungi para pekerja sehingga upah yang diterimanya dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para pekerja tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh para pekerja/buruh.

Disisi lain perlu diperhitungkan dampak dari penetapan upah minimum terhadap peningkatan dan pertumbuhan perusahaan. Penetapan upah minimum yang hanya melihat dari sudut kepentingan pekerja sangat tidak menguntungkan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya dua sisi yang perlu mendapatkan perlindungan secara adil. Pekerja sangat membutuhkan upah yang memadai demi pemenuhan kebutuhan hidupnya beserta keluarga namun demikian perusahaan perlu mendapatkan jaminan dalam peningkatan dan pengembangan usahanya.

Permasalahan utama yang terjadi mengenai penetapan upah minimum adalah kekeliruan penafsiran tentang arti upah minimum. Sementara pengusaha menafsirkan bahwa upah minimum adalah tingkat upah pekerja/buruh. Sehingga apabila pengusaha telah membayar upah sebesar upah minimum tanpa mempertimbangkan tingkat, masa kerja, dan lain sebagainya sudah dianggap memenuhi ketentuan yang berlaku.

Sedangkan pengertian upah minimum sebenarnya adalah upah terendah, bagi pekerja tingkat terbawah, dalam masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Sehingga pekerja yang mempunyai tingkat lebih tinggi atau masa lebih dari 1 (satu) tahun seharusnya menerima upah lebih besar dari sekedar upah minimum. Untuk itu maka perlu adanya skala upah pekerja perusahaan.

Perlu kebijaksanaan dalam penetapan upah minimum sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja namun dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan sehingga dalam penetapan upah minimum mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan kelangsungan hidup serta

perkembangan perusahaan juga terjamin.<sup>33</sup>

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>34</sup>



---

<sup>33</sup> [http://eprints.undip.ac.id/16664/1/B\\_U\\_D\\_I\\_Y\\_O\\_N\\_O.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16664/1/B_U_D_I_Y_O_N_O.pdf) diakses pada tanggal 20 April 2018 pada pukul 10:01 WIB

<sup>34</sup> Adrian Sutedi, *op.cit*, hlm.142-143.

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

1. Pertimbangan hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum kabupaten telah memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha terkait mekanisme pembayaran upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya putusan MK ini penerapan asas "*no work no pay*" tidak bersifat sepihak. Jika selama ini hubungan kerja antara pengusaha terkesan bersifat subordinatif akan tetapi dengan adanya putusan MK ini hubungan kerja tersebut lebih bersifat koordinatif. Artinya, disatu sisi pengusaha berhak mendapatkan prestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan disisi lain pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah sesuai dengan prestasi yang dilakukannya.
2. Akibat hukum jika pengusaha tidak mampu membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum kabupaten setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut merupakan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## 4.2 Saran

1. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan sebaiknya juga membuat regulasi terkait jangka waktu pembayaran selisih UMK yang dilakukan penangguhan agar pekerja mendapatkan kepastian hukum dan tidak semakin dirugikan secara konstitusional dan finansial. Disamping itu, sebaiknya pemerintah juga membuat regulasi yang konkrit terkait fleksibilitas jangka waktu pembayaran UMK terhutang dan nominal pembayaran UMK terhutang. Terkait aspek jangka waktu pembayaran selisih UMK tidak harus menunggu selesainya masa penangguhan, apabila kondisi riil finansial perusahaan sudah memungkinkan untuk membayar selisih UMK terhutang lebih cepat. Sedangkan dari aspek pembayaran UMK, sebaiknya pemerintah melihat kondisi riil perusahaan setelah masa penangguhan upah berakhir, apabila kondisi keuangan perusahaan surplus maka pemerintah dapat menerapkan pembayaran selisih UMK lebih tinggi di tahun berikutnya setelah masa penangguhan UMK berakhir sesuai dengan tingkat inflasi pada saat itu.
2. Sebaiknya penerapan Pasal 185 ayat (1) UUK tidak langsung diterapkan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar selisih upah terhutang atas penangguhan pembayaran upah minimum kabupaten akan tetapi perlu dilakukan perundingan (non-litigasi) antara pihak-pihak yang terkait yang dalam hal ini adalah pengusaha dan pekerja (bipartit). Akan tetapi jika perundingan tersebut gagal, maka dapat ditingkatkan ke perundingan tripartit yang dalam hal ini juga melibatkan lembaga yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Jika perundingan tripartit gagal, barulah dilakukan upaya litigasi (pengajuan perkara ke pengadilan hubungan industrial).

**DAFTAR PUSTAKA****Buku:**

- Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo.
- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Bachtiar, 2015, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian UU Terhadap UUD*, Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika,
- Jimly Asshiddiqie, 2012, *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, Jakarta : Sinar grafika.
- Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mauarar Siahaan, 2012, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi (Edisi2)*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soerjono Soekanto dkk, 1985. *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pres.

**Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.  
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

### **Jurnal**

Hana Pertiwi, *Penetapan Upah Minimum Kota Palembang Tahun 2016 dalam Perspektif Ekonomi Syariah*. Jurnal Medina-TE, Volume 16, Nomor 1, Juni 2017

### **Skripsi**

Eric Yoga Adi Pratama. 2017. Implikasi Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/Puu-Xiii/2015 Terhadap Pembayaran Upah Lembur Terhutang Pekerja Pada Saat Perusahaan Melakukan Upaya Penangguhan Upah [Skripsi]. Malang [ID]. Universitas Brawijaya.

Hasan Asy'ari. 2017. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjnjian Kerja Waktu Tertentu atas Pemutusan Hubungan Kerja sebelum Mendapatkan Tunjangan Hari Raya [Skripsi]. Jember [ID]. Universitas Jember.

### **Internet**

<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>

<https://www.BPS.go.id>

[http://eprints.undip.ac.id/16664/1/B\\_U\\_D\\_I\\_Y\\_O\\_N\\_O.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16664/1/B_U_D_I_Y_O_N_O.pdf)

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5194a99d56bd8/penangguhan-pelaksanaan-upah-minimum-lebih-dari-3-kali,-bolehkah?>

<https://news.detik.com/berita/d-3486709/upah-buruh-di-bawah-umr-direktur-di-surabaya-dipenjara-1-tahun>

**LAMPIRAN**

