

Sistem Pembayaran Upah Pekerja

By Endeh Suhartini

VOLUME: 6

ISSN: 2085-9945



Dialogia Juridica

	Volume:	Nomor:	Halaman:		ISSN:
Ilmu Hukum	6	2	1 - 126	April 2015	2085-9945

διαλογια ιουριδικα

(dialogia iuridica)

JURNAL HUKUM BISNIS DAN INVESTASI



Ketua Dewan Penyunting:
Yohanes Hermanto Sirait

Penyunting Ahli:
B. Arief Sidharta
B. Koerniatmanto
Huala Adolf
Johannes Ibrahim

Penyunting Pelaksana:
Hassanain Haykal
Christian Andersen

Tata Usaha:
Evi Rosalia
Budi Satrio

Sekretariat :
Fakultas Hukum Universitas Kristen Maranatha
Jln. Prof. drg. Suria Sumantri, MPH. No. 65
Bandung 40164
Telp. 022-2012186
Fax. 022-2005918
E-mail : yohanes_hermantosirait@ymail.com

Penerbit:
Maranatha University Press
Fakultas Hukum Universitas Kristen Maranatha
Terbit 2 kali setahun, April dan November

Jurnal Hukum Dialogia Iuridica merupakan sarana komunikasi dan informasi di bidang ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan bisnis dan investasi berupa hasil penelitian, studi kepustakaan dari disiplin ilmu hukum dan disiplin ilmu terkait. Karya tulis belum dipublikasikan dalam jurnal hukum lainnya.

	Volume:	Nomor:	Halaman:		ISSN:
Ilmu Hukum	6	2	1 - 126	April 2015	2085-9945

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
<i>Sistem Pembayaran Upah Pekerja</i> Endeh Suhartini	1
<i>Perjanjian Jaminan Sebagai Accessoir Perjanjian Kredit</i> Mokhamad Khoirul Huda Ninis Nugraheni	17
<i>Otoritas Internasional Dalam Konservasi dan Pengelolaan Sumber Daya Perikanan di Laut Lepas Melalui Forum Regional Fisheries Management Organization (RFMO)</i> <i>dan Implikasi Bagi Keanggotaan Indonesia</i> Rachma Indriyani	30
<i>Tinjauan Hukum terhadap Pola Hubungan Diplomasi antara Bangsa Asia Tenggara atas Batas Wilayah Perairan Menyambut Zona Bebas Dagang ASEAN (ASEAN Free Trade Area / AFTA) 2014</i> Dian Narwastuty	47
<i>Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik</i> Henry Aspan	57
<i>Transparansi dan Akuntabilitas Sumbangan untuk Partai Politik</i> Ahmad Fikri Hadin	65
<i>Pertanggungjawaban Bank atas Pencatatan Palsu yang Dilakukan oleh Pegawai Bank dalam Penerbitan Surat Keterangan Penolakan (SKP) Bilyet Giro</i> Hassanain Haykal	76
<i>Peran Otoritas Jasa Keuangan dalam Bidang Pengawasan sebagai Upaya Perlindungan Konsumen Jasa Keuangan Syariah</i> Suko Bodiarsih	84
<i>Aspek Aksiologis dari Perjanjian yang Dibuat Di hadapan Notaris dalam Perspektif Filsafat Hukum yang Ber-Ideologi Pancasila</i> Agus Setiawan	103
Honorary Article <i>Kesiapan Pemerintah Indonesia dalam Menyambut ASEAN Free Trade Area (AFTA)</i> Octavianus Hartono	117

RIWAYAT PENULIS

Volume: Nomor: Halaman:

ISSN:

Ilmu Hukum

6

2

1 - 126

April 2015

2085-9945

Sistem Pembayaran Upah Pekerja

Oleh:

Endeh Suhartini

Abstract

The implementation of the worker's pay off adopts a system that is adjusted to the worker's education, experience and responsibilities. The system is categorized into several ranks of position/salary in order to increase the workers achievement and the and the company's productivity. According to the law, the worker's pay-off is intended to increase the productivity of work and the prosperity of the workers, and must be adjusted to the development of the price of the basic daily needs, and must refer to the labour law determined by the government .

Keywords: worker's pay – off, the labour law, prductivity.

PENDAHULUAN

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terus terjadi, permasalahan terus bergulir datang silih berganti, tidak semua permasalahan ketenagakerjaan dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik. Peraturan-peraturan yang mengatur hukum ketenagakerjaan sudah ada tetapi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan belum maksimal. Beberapa permasalahan yang sering terjadi diantaranya, mulai dari kekerasan terhadap tenaga kerja, Pemulangan TKI sampai maraknya demo buruh akhir-akhir ini menghiasi koran-koran ibu kota yang menuntut adanya kenaikan upah.

Demo Pekerja dan Pemogokan otomatis menghentikan aktivitas bekerja, pemogokan oleh Pekerja yang sering didengar

diantaranya rendahnya sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan. Rendahnya sistem pembayaran upah disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya standar kebutuhan yang layak yang diharapkan karena kebutuhan keluarga dan kenaikan harga barang dan jasa sesuai dengan perkembangan di masyarakat.

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Mulai dari penetapan upah minimum profinsi (UMP), upah minimum sektoral profinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMSK), dan upah sundulan. Apa saja dasar pertimbangan penetapannya? dan siapa yang berwenang untuk menetapkan? Bagaimana membuat

1 Sistem Pembayaran Upah Pekerja

Oleh:

Endeh Suhartini

Abstract

The implementation of the worker's pay off adopts a system that is adjusted to the worker's education, experience and responsibilities. The system is categorized into several ranks of position/salary in order to increase the workers achievement and the and the company's prductivity. According to the law, the worker's pay-off is intended to increase the productivity of work and the prosperity of the workers, and must be adjusted to the development of the price of the basic daily needs, and must refer to the labour law determined by the government .

Keywords: worker's pay – off, the labour law, productivity.

PENDAHULUAN

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terus terjadi, permasalahan terus bergulir datang silih berganti, tidak semua permasalahan ketenagakerjaan dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik. Peraturan-peraturan yang mengatur hukum ketenagakerjaan sudah ada tetapi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan belum maksimal. Beberapa permasalahan yang sering terjadi diantaranya, mulai dari kekerasan terhadap tenaga kerja, Pemulangan TKI sampai maraknya demo buruh akhir-akhir ini menghiasi koran-koran ibu kota yang menuntut adanya kenaikan upah.

Demo Pekerja dan Pemogokan otomatis menghentikan aktivitas bekerja, pemogokan oleh Pekerja yang sering didengar

diantaranya rendahnya sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan. Rendahnya sistem pembayaran upah disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya standar kebutuhan yang layak yang diharapkan karena kebutuhan keluarga dan kenaikan harga barang dan jasa sesuai dengan perkembangan di masyarakat.

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Mulai dari penetapan upah minimum profinsi (UMP), upah minimum sektoral profinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMSK), dan upah sundulan. Apa saja dasar pertimbangan penetapannya? dan siapa yang berwenang untuk menetapkan? Bagaimana membuat

pola penetapan⁶ upah sundulan yang proporsional ?.

Aspek ekonomis bidang pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun secara mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan. Ditingkat perusahaan kemudian diterjemahkan bagaimana sistem pengajian dalam suatu perusahaan dirancang sehingga kebijakan kenaikan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja/buruh dan tidak membebani *cashflow* perusahaan.²

Sebaiknya, apabila perusahaan telah mampu untuk memberikan upah yang layak²⁴ sesuai kebutuhan pekerja serta disesuaikan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat merupakan bagian dari pelaksanaan ketentuan peraturan yang berlaku tentang pembayaran upah. Apabila perusahaan belum mampu memberikan upah sesuai kebutuhan yang layak bagi pekerjanya, sebaiknya perusahaan memberikan sosialisasi kepada pekerja dilingkungan perusahaan itu berada, hal ini untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman antara pekerja dan pengusaha di perusahaan.²³

Permasalahan ketenagakerjaan yang ada²³ bisa diselesaikan dengan baik tanpa ada kekerasan atau saling¹⁹ menyakiti sepanjang menyadari adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh semua pihak,

khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam prakteknya, sistem pembayaran upah dalam hubungan kerja di perusahaan seakan tidak pernah selesai dan selalu menimbulkan reaksi yang kurang baik oleh para pihak yang terlibat didalam pelaksanaan hubungan kerja salah satunya kurangnya Pengawasan dari Pemerintah. Sehubungan dengan pelaksanaan sistem pembayaran upah, seringkali akan merugikan para pihak dalam hubungan kerja.

Keresahan pekerja/buruh dalam bentuk demo maupun mogok kerja yang menuntut kenaikan upah/gaji, pada dasarnya merupakan rangkaian atas kelemahan intern dan ekstern dari para pelaku yang ada kaitannya dengan Proses Produksi Barang dan Jasa. Secara intern di perusahaan, aspek kepedulian, kebersamaan dalam mitra kerja, aspek kepedulian, keterbukaan dan pengelolaan manajemen masih sangat kurang pas. Secara ekstern, soal Pembinaan dan Pengawasan intansi Pemerintah dalam ketenagakerjaan baik langsung maupun tidak langsung belum maksimal sesuai harapan dalam hubungan kerja yang baik, dalam kenyataan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sudah ada walaupun belum bisa dilaksanakan sepenuhnya.³

Setiap pekerja mempunyai keinginan untuk memperoleh UMP dan UMK yang sesuai dengan KHL yang harus dipertimbangkan oleh semua pihak. Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja. Dalam pelaksanaannya, sistem pembayaran upah harus bisa menganalisisnya dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku. Keinginan

¹⁶
¹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006, hlm.1

² *Ibid*, hlm. 2

³ Endeh Suhartini, *Kebijakan Upah dan KHL*, Radar Bogor, Nopember 2013

pekerja untuk upah yang diterimanya. naik setiap tahun memang wajar, tapi yang menjadi tidak wajar ketika kenaikan UMK itu tidak sesuai dengan kemampuan kondisi perusahaan. Ketika perusahaan tidak mampu, harus dimusyawarahkan sehingga tidak merugikan para pihak dan mengganggu aktivitas bekerja.

Secara Yuridis, jika perusahaan itu telah mampu melaksanakan UMK dan UMP dengan baik, maka tidak ada salahnya setiap perusahaan yang sudah mapan mempertimbangkan kembali dan memperbaiki kembali komponen-komponen apa saja yang bisa menambah upah untuk kepentingan pekerja/buruh di perusahaannya sehingga bisa memperbaiki kondisi pekerja/buruh di Perusahaan tersebut serta bisa memenuhi segala kebutuhan hidup dari upah yang diterimanya.

Upah yang diterima oleh setiap pekerja/buruh harus memperhatikan beberapa komponen perhitungan, diantaranya mulai dari Pendidikan, Prestasi dan masa kerja yang tidak mungkin sama perolehannya bagi setiap pekerja. Dengan demikian, setiap pekerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda berdampak pada upah/gaji yang diterima juga tidak akan sama bagi setiap pekerja, begitupun kebutuhan setiap pekerja atau buruh dalam kehidupannya pasti berbeda.

UPAH dan PENDAPATAN

Secara umum wages atau upah adalah merupakan pendapatan, akan tetapi pendapatan itu tidak selalu harus upah dalam pengertian upah dalam arti wages. Pendapatan itu merupakan pula jenis penghasilan lain, umpamanya keuntungan dari hasil penjualan barang yang

dipercayakan kepada seseorang, komisi sebagai jasa perantara dan lain sebagainya yang berupa *income* dalam administrasi perupahan.

Pendapatan yang dihasilkan para buruh atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam Perjanjian Kerja disuatu perusahaan, dapat dikatakan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan dan sebagai dasar hubungan ketenagakerjaan yang baik, maka sudah selayaknya kalau seorang buruh/pekerja :

- (a) Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya;
- (b) Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis diperusahaannya ataupun ditempat usaha lain di masyarakat.

Dalam menjamin hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah ini pihak buruh hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya. Dalam keadaan perusahaan itu belum berkembang adanya upah yang layak yang diberikan perusahaan itu yang sesuai dengan upah untuk pekerjaan sejenis di perusahaan-perusahaan lainnya, hendaknya disyukuri dengan jalan memberikan imbalan-imbalanya berupa kegiatan kerja yang efektif dan efisien, turut melakukan penghematan, Karena setiap rupiah yang dihasilkan perusahaan tersebut akan sangat bermanfaat selain untuk

menjamin kelancaran pengupahan, juga untuk mengembangkan perusahaan tadi.⁴

Pada waktu sekarang di bidang usaha perindustrian, telah benar-benar mengaitkan perihal pengupahan tersebut dengan produktivitas kerja, dengan kemampuan pekerja itu menghasilkan produk-produk, dengan lain perkataan semakin banyak pekerja itu memproduksi atau berprestasi, semakin besar pula upah yang bakal diterimanya.

Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :⁵

(a) Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut *upah uang (money wages)* sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

(b) Upah nyata (*Real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata

⁴ R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1988, hlm. 99- 102.

⁵ *Ibid.*

ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

- (1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- (2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan;

Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

(c) Upah hidup,

Dalam hal ini upah yang diterima seseorang buruh/pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

Kemungkinan setelah masyarakat adil dan makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik-baiknya, upah yang diterima buruh pada umumnya dapat berupa upah hidup, ataupun pula kalau perusahaan tempat kerjanya itu dapat berkembang dengan baik, sehingga menjadi perusahaan yang kuat yang akan mampu memberi upah hidup, karena itu maka pihak buruh sebaiknya berjuang, berpahit-pahit dahulu dengan pihak

pengusaha agar perusahaan yang kuat itu dapat terwujud.

(d) Upah minimum (*Minimum wages*)

Sebagaimana telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para buruh/pekerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan dan ketenagakerjaan.

Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh/pekerja adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya kalau buruh/pekerja itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh/pekerja itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, *cost of living* perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan-tujuan penentuan upah minimum yaitu :

- (1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- (2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- (3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.

(4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.

(5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

(e) Upah wajar (*fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh/pekerja kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan Perjanjian Kerja diantara mereka.

Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara Upah Hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh/pekerja dengan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi dan sebagainya).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi upah wajar (*fair wages*) adalah sebagai berikut :

- (1) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
- (2) Nilai upah rata-rata didaerah dimana perusahaan tersebut beropersi
- (3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- (4) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.

- (5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- (6) Pengaturan perpajakan
- (7) Pengusaha dan Organisasi Buruh/serikat pekerja yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- (8) Standar hidup dari para buruh/pekerja itu sendiri.

Upah yang wajar inilah diharapkan oleh para buruh/pekerja, bukan Upah Hidup, mengingat Upah Hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, diharapkan kebijakan penerapan upah yang harus diterima oleh buruh/pekerja sesuai dengan kemampuan sistem pembayaran upah yang ditelaah dan dikaji dengan baik dimana semua pihak yang terlibat dalam pen²²apan upah tersebut benar-benar melaksanakan hak dan kewajiban sesuai tugas dan fungsinya masing-masing, baik dari Pihak Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah seh²⁸ingga tidak ada yang dirugikan dalam pelaksanaan sistem pembayaran upah sesuai peraturan yang berlaku.

SISTEM PEMBAYARAN UPAH

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah:⁶

1. Sistem Upah Jangka Waktu.

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu buruh/pekerja melakukan pekerjaan : untuk tiap jam diberi *upah jam-jaman*, untuk upah sehari-hari diberi *upah harian*, untuk seminggu bekerja diberi *upah mingguan*, untuk sebulan bekerja diberi *upah bulanan*, dan sebagainya. Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap.

Karena untuk waktu-waktu yang tertentu buruh/pekerja akan menerima upah yang tertentu pula , buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan buruh/pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti. Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan *sistim premi*. dari buruh/pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

⁶ . Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: N.V. Sopedodadi Penerbit Djambatan, 1990, hlm.133-134.

2. Sistem Upah Potongan .

Sistim upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistim upah-jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat di ukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistim pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan;

Manfaat sistim pengupahan ini adalah:

- a. Buruh/pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya;
- b. Produktivitas buruh/pekerja dinaikkan setinggi-tingginya;
- c. Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif.

Tetapi sebaliknya sistim ini memungkinkan keburukan sebagai berikut:

- a. Kegiatan buruh/pekerja yang berlebih-lebihan;
- b. Buruh/pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya;
- c. Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu;
- d. Upah tidak tetap.

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistim upah-potongan (*payment by result*) ini, digabungkan dengan sistim upah jangka waktu menjadi *sistim upah-potongan dengan upah minimum*.

Dalam sistim upah gabungan ini ditentukan :

- (1) Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari;
- (2) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari.

Jika pada suatu hari buruh hanya menghasilkan jumlah yang minimum itu ataupun kurang dari minimum itu, ia akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.⁷

3. Sistem Upah-Permupakatan.

Sistim pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

Sistim pengupahan ini sangat mirip upah borongan terkadang seringkali sukar dibedakan dari

⁷ *Ibid.*

pemborongan pekerjaan (*aannemerji, aanneming van werk*) biasa, dimana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbesteder*).⁸

4. Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem skala-upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat di jalankan oleh perusahaan yang harga barang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan⁹.

5. Sistem Upah Indeks.

Upah yang naik-turun menurut angka indeks biaya penghidupan, disebut *upah indeks*. Naik-turunnya

upah ini tidak mempengaruhi nilai ril dari rupiah.¹⁰

6. Sistem Pembagian Keuntungan.

Di samping upah yang di terima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan menerima keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu. Sistem pembagian keuntungan ini pada umumnya tidak di sukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi resiko yang menjadi tanggungan majikannya. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi. Karena itu majikan pada umumnya lebih condong pada *sistem copartnership*, dimana buruh dengan jalan menabung di beri kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem *copartnership* ini sekarang banyak dijalankan misalnya di Amerika Serikat, di Netherland dan lain-lain.¹¹

Berdasarkan ketentuan sistem pembayaran upah tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa, sistem pembayaran upah diberbagai negara disesuaikan dengan kemampuan di setiap perusahaan dan disesuaikan dengan perkembangan ekonomi serta kebutuhan masyarakat. Apabila dikaji berbagai ketentuan mengenai

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

kebijakan perkembangan ekonomi, akan berdampak banyaknya kita jumpai bermacam-macam persoalan serta usaha untuk menjelaskan kenaikan upah, atau bagaimanakah upah itu seharusnya, sehingga pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan di beberapa perusahaan yang ada tidak terhambat karena adanya sistem pembayaran upah yang rendah tidak sesuai kebutuhan pekerja.

Ketentuan Hukum Pembayaran Upah

Ketentuan –ketentuan hukum yang mengatur pembayaran upah di Indonesia diantaranya sebagai berikut:

- (1) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88 s/d Pasal 101);;
- (2) UU. No. 3 Tahun 1992 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- (3) PP. No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- (4) Pasal 1602 KUHPerdata;
- (5) Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;
- (6) Peraturan lainnya yang berhubungan tentang Upah. Pasal 1 ayat (30) UU.No.13 Tahun 2003 menetapkan:
“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.”

Selain upah/gaji yang diterima oleh Pekerja beberapa perusahaan sudah menerapkan tunjangan-tunjangan pekerja lainnya, diantaranya dikenal jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan social tenaga kerja ialah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, pensiun hari tua, meninggal dunia dan menganggur oleh karena itu jangkauan program jaminan sosial tenaga kerja luas, maka penyelenggaraannya dilakukan secara bertahap. Perusahaan-perusahaan yang belum menyediakan jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan-tunjangan di luar upah harus diusahakan untuk kepentingan perusahaan dan pekerja.

Ketentuan Pasal 88 UU. No.13 Tahun 2003

- (1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud pada ayat (1) pemerintahan menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;

- 9
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana di maksud 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 di perhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang profesional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintahan menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

- (1) Upah minimum sebagaimana di maksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati /Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 90 UU.Nomor 13 2003 menjelaskan:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana di maksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penanguhan.
- (3) Tata cara penanguhan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) di atur dengan keputusan menteri.

Pasal 92 UU. Nomor 13 Tahun 2003 menentukan :

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan,jabatan,masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan

memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

- (2) Ketentuan sebagaimana di maksud pada ayat (1) tidak berlaku,dan pengusaha wajib membayar upah apabila ;

- a. Pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan,suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- c. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajibannya terhadap negara;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- e. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya,baik karena

kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

- f. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- g. Pekerja atau buruh melakukan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha;dan
- h. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana di maksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama,di bayar 100 % (seratus persen)dari upah ;
- b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus)dari upah;dan
- d. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus)dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh menikah,di bayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- b. Menikahkan anaknya,dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- c. Mengkhitankan anaknya,dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari;

- d. Membaptiskan anaknya, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di tetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Sesuai dengan perkembangan di masyarakat¹⁷ dan perkembangan ekonomi¹⁷ bahwa, Pasal 89 UU. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya sudah tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lapangan¹¹ sehingga disempurnakan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dengan juga memperhatikan saran dan masukan Dewan Pengupahan, Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit.¹¹

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, diantaranya menentukan:

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
2. Dewan Pengupahan Provinsi adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan ditingkat provinsi serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Bupati/Walikota yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka pengusulan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

BAB II KOMPONEN KHL

Pasal 2

KHL terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

- 1) Nilai masing-masing komponen dan jenis KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan secara berkala.
- 2) Kualitas dan Spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati sebelum survei dilaksanakan dan ditetapkan oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi atau Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- 3) Survei dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- 4) Hasil survei sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai nilai KHL oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.
- 5) Survei komponen dan jenis KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

- 1) Dalam hal di Kabupaten/Kota belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota.
- 2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- 3) Hasil survei yang diperoleh tim survei sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati/Walikota sebagai nilai KHL.

Pasal 5

Nilai KHL yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 disampaikan kepada Gubernur secara berkala.

BAB III KHL DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM

Pasal 6

1. Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
 - b. produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
 - c. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;
 - d. kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
 - e. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.
3. Dalam penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.

Pasal 7

Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan Gubernur didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Pasal 8

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur¹⁰ sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

**BAB IV
PELAKSANAAN TAHAPAN
PENCAPAIAN KHL**

Pasal 9

1. Pencapaian KHL dalam penetapan upah minimum merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
2. Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diarahkan kepada pencapaian KHL.
3. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diwujudkan secara bertahap dalam penetapan Upah Minimum oleh Gubernur.

**BAB V
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 10

Pada saat¹⁵ Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan⁸ Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 11

²⁰ Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Dengan adanya Peraturan Menteri tersebut diatas sebagai pelengkap dari UU. Ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah. Dengan demikian, diharapkan setiap perusahaan mempunyai kebijakan dan perhatian penuh terhadap pembayaran upah sesuai dengan kemampuan masing-masing perusahaan sehingga pembayaran upah dapat dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Penanganan upah perlu dilakukan secara baik sehingga tidak ada lagi kesalahpahaman dalam penentuan pembayaran upah perusahaan.

PENUTUP

Pembayaran upah merupakan hak pekerja atau buruh yang harus di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau barang 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan di lakukan.

Kebijakan sistem pembayaran upah yang baik adalah sesuai ketentuan peraturan hukum yang berlaku, kondisi perusahaan dan prestasi kerja dari pekerja sehingga hak dan kewajiban dari para pihak yang melaksanakan hubungan kerja dapat berjalan sesuai harapan dan menghasilkan barang dan jasa yang maksimal sehingga keuntungan dan kemajuan perusahaan terus meningkat..

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- C.S.T. Kansil dan Christine, S.T. Kansil, *Hukum Perusahaan Indonesia, (Aspek Hukum Dalam Ekonomi)*, Jakarta ; PT. Pradnya Paramita, 1996.
- F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2006.
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk menyatakan hak-haknya)*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 1994.
- G. Kartasapoetra, R.G.Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988.
- Koesparmono Irsan, *Hak untuk Mendapatkan Pekerjaan*, Jakarta, Komnas HAM, 2005.
- Mashudi dan Moch Chidir Ali (Alm), *Pengertian-pengertian Elementer*

Hukum Perjanjian Perdata,
Bandung : Mandar Maju, 2001.

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : N.V. Sopedodadi, 1990

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Karya Unipress, 1990

Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di luar Negeri*, Jakarta: PT. Buku Seru, 2011.

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Karya : Praminta Offset, 2008.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta, 1990.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Sistem Pembayaran Upah Pekerja

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

- 1** majour.maranatha.edu
Internet 102 words — 2%
- 2** Gagan Aditya Fauzan. "Guru Honorer dalam Lingkaran Ketidakadilan", *Journal on Education*, 2021
Crossref 79 words — 2%
- 3** text-id.123dok.com
Internet 65 words — 1%
- 4** Sarifa Sarifa, Magdalena Wartono. "Hubungan antara beban kerja, besaran upah, dan stres kerja pada karyawan PT. HBSP", *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2020
Crossref 62 words — 1%
- 5** ojs.unida.ac.id
Internet 51 words — 1%
- 6** anzdoc.com
Internet 31 words — 1%
- 7** Eko Adi Susanto. "Labour Rights Protection in Industrial Relations Issues", *Rechtsidee*, 2015
Crossref 20 words — < 1%
- 8** Dede Agus. "PERKEMBANGAN PENGATURAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BURUH/PEKERJA", *FIAT JUSTISIA*, 2015
Crossref 19 words — < 1%
- 9** eprints.ums.ac.id
Internet 19 words — < 1%
- 10** beritasumut.com
Internet 18 words — < 1%
- 11** Haerudin ., Endeh Suhartini. "ANALISIS YURIDIS KEBERADAAN PERUSAHAAN OUTSOURCING DAN HAK PEKERJA TERKAIT SISTEM KONTRAK BERDASARKAN

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003", JURNAL ILMIAH
LIVING LAW, 2021

Crossref

12	fh.unsoed.ac.id Internet	16 words — < 1%
13	jurnalius.ac.id Internet	15 words — < 1%
14	yanuaradityap.blogspot.com Internet	13 words — < 1%
15	adoc.pub Internet	12 words — < 1%
16	etd.repository.ugm.ac.id Internet	12 words — < 1%
17	www.scribd.com Internet	10 words — < 1%
18	nanopdf.com Internet	9 words — < 1%
19	ojs.unud.ac.id Internet	9 words — < 1%
20	p3ekalimantan.menlhk.go.id Internet	9 words — < 1%
21	Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. "HUKUM PENGUPAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (UUCK) DAN KEINGINAN SEMUA PIHAK DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL", Jurnal Hukum Mimbar Justitia, 2020 Crossref	8 words — < 1%
22	es.scribd.com Internet	8 words — < 1%
23	global.liputan6.com Internet	8 words — < 1%
24	indonesien-hamburg.de Internet	8 words — < 1%
25	Yusaini Kamal. "Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Gur", An-Nidhom : Jurnal	6 words — < 1%

Manajemen Pendidikan Islam, 2019

Crossref

26	islamicmarkets.com Internet	6 words — < 1%
27	repository.radenintan.ac.id Internet	6 words — < 1%
28	repository.uin-suska.ac.id Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF