

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Upah

Secara umum, peran negara dalam membantu masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pokoknya merupakan aspek yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini secara tegas tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pada alinea keempat, yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia, yaitu:

“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, serta untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.¹⁵

Selanjutnya, sejalan dengan tujuan bernegara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, para ahli berpendapat bahwa tujuan tersebut mencerminkan karakter negara hukum kesejahteraan (*welfare state*)¹⁶. Dalam konsep negara kesejahteraan, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan hidup seluruh warga negara dengan menekankan terciptanya masyarakat yang adil dan makmur secara merata¹⁷. Oleh karena

¹⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Alinea Ke Empat.

¹⁶ Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta. hlm. 190.

¹⁷ Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 16

itu, negara berkewajiban turut serta dalam proses penentuan upah bagi pekerja sebagai salah satu bentuk peran aktif dalam mewujudkan tujuan negara, khususnya dalam aspek peningkatan kesejahteraan rakyat.

Secara umum, upah dapat diartikan sebagai sejumlah pembayaran yang diterima oleh buruh atau pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan atau dianggap telah dilakukan. Sementara itu, menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja)¹⁸, disebutkan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Selain itu, pengertian upah menurut para ahli juga beragam, di antaranya sebagai berikut:

- a. Menurut Mulyadi, upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh buruh atau pekerja, yang umumnya dibayarkan

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30.

berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.¹⁹

- b. Menurut Sugiyurso dan F. Winarni, upah adalah imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, di mana besarnya upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.²⁰
- c. Menurut Veithzal Rivai, upah atau gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pekerja yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Upah juga diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang berdasarkan kedudukannya dalam perusahaan.²¹
- d. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dan pemberi kerja.²²
- e. Menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah merupakan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang juga berfungsi sebagai jaminan kelangsungan

¹⁹ Mulyadi, 2001, Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa, Salemba Empat, Jakarta, hlm. 373.

²⁰ Sugiyarso dan F. Winarni, 2005, Manajemen Keuangan, Media Pressindo, Yogyakarta, hlm. 95.

²¹ Veithzal Rivai, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 379.

²² Malayu SP Hasibuan, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gunung Agung, Jakarta, hlm. 133

kehidupan yang layak bagi kemanusiaan serta mendukung keberlanjutan produksi.²³

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak pekerja atau buruh yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan suatu pekerjaan atau jasa yang telah, sedang, atau akan dilakukan sesuai dengan perjanjian yang disepakati antara pemberi kerja dan pekerja/buruh. Upah pada hakikatnya merupakan balas jasa atas kontribusi tenaga dan waktu pekerja, yang sekaligus menjadi jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup layak serta mencerminkan hubungan kerja yang adil antara kedua belah pihak.

B. Pengertian Upah Minimum

Konsep upah minimum yang ideal bagi pekerja adalah dengan melibatkan peran aktif pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dalam proses penetapannya. Transparansi dari pihak perusahaan menjadi kunci utama, karena pekerja melalui serikatnya perlu memahami kondisi dan situasi perusahaan secara objektif. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan laporan keuangan yang telah diaudit kepada serikat pekerja, sementara serikat

²³ Ruslan Abdul Ghofur, 2020, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, Arjasa Pratama, Jakarta, hlm. 37.

pekerja harus memiliki kemampuan untuk membaca dan menganalisis laporan tersebut secara cermat²⁴.

Penetapan upah minimum pada dasarnya diarahkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh, namun tetap mempertimbangkan kemampuan perusahaan agar kesejahteraan pekerja dapat tercapai tanpa menghambat keberlanjutan dan perkembangan perusahaan. Hal ini penting, karena antara pekerja dan perusahaan memiliki hubungan timbal balik yang saling membutuhkan dan bergantung satu sama lain. Dengan demikian, kebijakan upah minimum juga dapat dipandang sebagai salah satu bentuk perlindungan ekonomi bagi pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bersama²⁵.

Secara definisi menurut Sonny Sumarsono upah minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sub sektoral. Dalam hal ini upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan, sedangkan Upah Pokok Minimum adalah upah pokok yang diatur secara minimal baik regional, maupun sub sektoral. Sementara itu menurut *Case & Fair* yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah paling rendah yang diizinkan untuk dibayar oleh perusahaan kepada para pekerjanya. Beberapa jenis upah pokok minimum yaitu upah minimum sub sektoral regional, upah

²⁴ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Volume 17, Nomor 3, September 2017, hlm. 395-412.

²⁵ R. Joni Bambang, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan Pertama, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 265.

minimum sektoral regional, upah minimum regional/upah minimum provinsi, dan upah minimum kabupaten/kota.

Secara umum tujuan dari pemerintah melakukan penetapan terhadap Upah Minimum atau biasa juga disebut sebagai upah minimum pendapatan secara makro-nasional adalah sebagai berikut:²⁶

- a. Pemerataan pendapatan, karena kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi.
- b. Daya beli pekerja, karena kenaikan upah minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja, dan selanjutnya akan mendorong lajunya ekonomi rakyat.
- c. Perubahan struktur biaya, karena kenaikan upah minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
- d. Produktivitas nasional, karena kenaikan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan, dan berkelanjutan secara nasional.
- e. Etos dan disiplin kerja, karena dengan terpenuhi kebutuhan minimumnya pekerja akan berkonsentrasi dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat dan disiplin kerja.

²⁶ Aloysius Uwiyono (dkk.), 2014, Asas-asas Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 102

- f. Kelancaran komunikasi antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja dan pengusaha sudah tidak disibukkan oleh kepentingan-kepentingan dasar yang terkait dengan syarat kerja, tetapi sudah mulai berkonsentrasi terhadap pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis.

Menurut Sonny Sumarsono secara teoritis ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu : (1) Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), (2) Indeks Harga Konsumen, (3) Pertumbuhan Ekonomi Daerah.²⁷

C. Jenis-Jenis Upah Minimum

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 jangkauan wilayah upah minimum meliputi:

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMProp) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota dan satu Provinsi.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSKab) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

²⁷ Oki Wahyu Budijanto, 2017, Op. Cit., hlm. 395-412.

Sementara menurut Rusli upah minimum terbagi menjadi:²⁸

1. Upah Minimum Berdasarkan Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
 Besar upah untuk tiap wilayah Provinsi dan Kabupaten/Kota tidaklah sama, tergantung dari nilai kebutuhan minimum di daerah bersangkutan. Setiap Kabupaten/Kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum Provinsi yang bersangkutan.
2. Upah Minimum Berdasarkan Sektor/Subsektor pada Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
 Upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha tertentu misalnya kelompok usaha manufaktur dan non faktur. Upah minimum sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan.

D. Tujuan Kebijakan Upah Minimum

Kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diarahkan untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) selain memberi jaminan pekerja/buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukkan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap²⁹.

²⁸ Rusli. 2012. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada

²⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kebijakan perhitungan Upah Minimum Propinsi (UMP) sampai saat ini masih menggunakan standar Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) bagi pekerja/buruh lajang. KHM merupakan peningkatan dari standar sebelumnya yaitu Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Secara kuantitatif, KHM lebih tinggi sekitar 20 % apabila dibandingkan dengan KFM. Adapun tujuan upah minum ada dua yaitu:

1. Tujuan Makro
 - a. Pemerataan, bahwa kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.
 - b. Peningkatan daya beli pekerja/buruh, kenaikan upah minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.
 - c. Perubahan struktur biaya perusahaan, kenaikan upah minimum akan memperbaiki/merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi
 - d. Peningkatan produktivitas, peningkatan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Tujuan Mikro
 - a. Sebagai jaring pengaman agar upah terendah tidak semakin merosot.
 - b. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
 - c. Meningkatkan penghasilan pekerja/buruh tingkat rendah.

- d. Meningkatkan etos dan disiplin kerja.
- e. Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Peran pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah sangat diperlukan dalam menyikapi dampak penetapan Upah Minimum. Tidak bisa hanya pengusaha saja yang harus menanggung dampak penetapan Upah Minimum ini. Dengan pengertian dan pemahaman serta kerjasama dari semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial ini maka dapat dicapai tujuan bersama yaitu pekerja/buruh sejahtera, perusahaan berkembang dan lestari serta pemerintah dapat menjaga perkembangan dan peningkatan perekonomian dengan baik.

E. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Mekanisme penetapan mengenai sistem pengupahan serta sistem penetapan upah minimum ini telah tertuang secara lengkap dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada BAB II Kebijakan Pengupahan Pasal (4) menyatakan bahwa:

“Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam penetapan upah minimum tersebut sesuai dengan

pada 89 ayat 1 dan ayat 2, dibagi menjadi dua yaitu (a) berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, (b) berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota yang diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sedangkan untuk penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditetapkan dalam pasal 89 ayat 3 yang berbunyi:

“Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota dan ayat 4 komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.

Tim pengkajian hukum BPHN menjelaskan upah minimum Kabupaten/Kota adakah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum Provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

Adapun mekanisme penetapan upah minimum Provinsi adalah sebagai berikut:

1. Peran Dewan Pengupahan

Dewan pengupahan Provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka:

- a. Penetapan upah minimum Provinsi.
- b. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota bagi Kabupaten/Kota yang mengusulkan.
- c. Penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

Dalam menjalankan tugas tersebut, Dewan Pengupahan Provinsi bertindak sebagai lembaga tripartit yang merepresentasikan kepentingan pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

2. Pembentukan Tim Survei

Dewan pengupahan Provinsi membentuk tim survei yang keanggotaanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi dan pakar.

3. Pengumpulan dan Pengolahan Data Pengupahan

Tim survei melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan penetapan upah minimum sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 antara lain:

- a. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan
- b. Data statistik resmi yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS)
- c. Variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi
- d. Indeks tertentu yang digunakan dalam formula perhitungan upah minimum

Data tersebut kemudian dianalisis untuk menghasilkan besaran nilai upah minimum yang rasional dan sesuai dengan kondisi ekonomi daerah.

4. Perumusan Rekomendasi Upah Minimum

Berdasarkan hasil survei dan analisis data, Dewan Pengupahan Provinsi menyusun rekomendasi besaran UMP. Rekomendasi ini disampaikan kepada Gubernur sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

5. Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur

Gubernur menetapkan besaran UMP melalui Keputusan Gubernur dengan berpedoman pada rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi serta formula penghitungan upah minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Penetapan UMP wajib dilakukan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan untuk diberlakukan pada tahun berikutnya.

6. Pengumuman dan Pemberlakuan Upah Minimum

Setelah ditetapkan, Upah Minimum Provinsi diumumkan secara resmi kepada masyarakat dan wajib dilaksanakan oleh seluruh pengusaha sebagai upah minimum terendah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

F. Komponen Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum merupakan kebijakan strategis dalam sistem ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menjamin pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan keberlangsungan usaha dan kondisi perekonomian. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, komponen

penetapan upah minimum ditentukan melalui beberapa unsur utama sebagai berikut:³⁰

1. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Kebutuhan Hidup Layak merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup secara fisik layak selama satu bulan. KHL menjadi landasan normatif dalam kebijakan pengupahan, yang mencerminkan pemenuhan kebutuhan dasar pekerja. Penetapan KHL dilakukan dengan mempertimbangkan perkembangan kebutuhan pekerja/buruh serta dinamika sosial dan ekonomi, dan ditinjau secara berkala sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Produktivitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi menjadi komponen penting dalam penetapan upah minimum. Produktivitas mencerminkan kemampuan pekerja dalam menghasilkan barang dan/atau jasa, sedangkan pertumbuhan ekonomi menggambarkan kondisi makroekonomi daerah. Kedua faktor ini digunakan untuk memastikan bahwa penetapan upah minimum sejalan dengan kapasitas ekonomi dan daya saing dunia usaha.

3. Inflasi

Inflasi merupakan indikator kenaikan harga barang dan jasa secara umum yang berdampak langsung pada daya beli pekerja/buruh. Oleh karena itu, tingkat inflasi menjadi salah satu komponen yang diperhitungkan dalam

³⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

penetapan upah minimum guna menjaga agar nilai riil upah tidak mengalami penurunan akibat kenaikan harga kebutuhan pokok.

4. Indeks Tertentu dalam Formula Pengupahan

Dalam PP Nomor 36 Tahun 2021, penetapan upah minimum menggunakan formula tertentu yang menggabungkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah. Indeks ini berfungsi sebagai penyesuaian untuk menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha, serta menciptakan kepastian hukum dalam penetapan upah minimum.

5. Kondisi Ekonomi dan Ketenagakerjaan Daerah

Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota menjadi komponen penting dalam menentukan besaran upah minimum. Faktor ini mencakup tingkat penyerapan tenaga kerja, tingkat pengangguran, struktur industri, serta kemampuan perusahaan di daerah tersebut. Dengan demikian, upah minimum yang ditetapkan dapat mencerminkan kondisi objektif daerah.

6. Data Statistik Resmi

Penetapan upah minimum wajib didasarkan pada data statistik resmi yang bersumber dari lembaga pemerintah yang berwenang, khususnya Badan Pusat Statistik (BPS). Penggunaan data resmi bertujuan untuk menjamin akurasi, objektivitas, dan transparansi dalam proses penetapan upah minimum.

G. Dasar Hukum Terkait Pengupahan di Indonesia

Peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait dengan pengupahan di Indonesia telah diatur mulai dari tingkat undang-undang hingga peraturan pelaksana lainnya. Adapun masing-masing pengaturannya adalah sebagai berikut:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) hanya terdapat beberapa pasal yang masih berlaku setelah dilakukan perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Adapun ketentuan yang masih berlaku tersebut adalah Pasal 93, sedangkan ketentuan lainnya sudah tidak berlaku lagi karena telah dihapus atau mengalami perubahan dalam UU Cipta Kerja. Adapun ketentuan pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- b) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha;
- g) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a adalah sebagai berikut:
- a) Untuk 4 (empat) bulan pertama dibayar 100% (seratus persen) dari upah;
 - b) Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
 - c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
 - d) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c adalah sebagai berikut:
- a) Pekerja/buruh menikah, dibayar selama 3 (tiga) hari;
 - b) Menikahkan anaknya, dibayar selama 2 (dua) hari;
 - c) Mengkhitankan anaknya, dibayar selama 2 (dua) hari;
 - d) Membaptiskan anaknya, dibayar selama 2 (dua) hari;
 - e) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar selama 2 (dua) hari;
 - f) Suami/isteri, orang tua/mertua, anak, atau menantu meninggal dunia, dibayar selama 2 (dua) hari; dan

g) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) merupakan pengaturan turunan dari UU 13/2003 khususnya terkait dengan masalah pengupahan. Keberadaan PP 78/2015 sangat strategis karena dalam PP tersebut telah diatur secara jelas dan rinci terkait sistem penetapan upah minimum baik pada tingkat provinsi maupun pada tingkat kabupaten/kota. Dalam PP 78/2015 telah diatur mulai dari jenis-jenis kebijakan terkait dengan pengupahan, kemudian terkait dengan perlindungan upah, tata cara perhitungan upah, tata cara pembayaran, serta hak-hak lain pekerja terkait dengan upah.

c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pengaturan terkait dengan pengupahan dalam UU Cipta Kerja diatur dalam Bab IV terkait dengan klaster Ketenagakerjaan yang kemudian mengubah beberapa ketentuan, baik ketentuan tersebut dihapus atau ketentuan tersebut diubah dengan ketentuan yang baru. Adapun ketentuan yang diubah dalam UU Cipta Kerja yaitu ketentuan asal 88, Pasal 92, Pasal 94, Pasal 95, dan Pasal 98. Kemudian terdapat juga beberapa pasal yang telah dihapuskan yaitu Pasal 89, Pasal 90, Pasal 91, Pasal 96 dan Pasal 97.

Perubahan dan penghapusan ketentuan mengenai pengupahan tersebut bertujuan untuk menyesuaikan kebijakan ketenagakerjaan dengan dinamika ekonomi nasional serta meningkatkan fleksibilitas hubungan industrial di Indonesia. Melalui penyederhanaan regulasi dan penambahan pasal-pasal baru dalam UU Cipta Kerja, pemerintah berupaya menciptakan keseimbangan antara perlindungan hak pekerja dan peningkatan daya saing dunia usaha. Namun demikian, perubahan ini juga menimbulkan berbagai interpretasi dan perdebatan, khususnya terkait dengan sejauh mana hak-hak pekerja tetap terjamin dalam sistem pengupahan yang lebih adaptif tersebut.