

BAB II

PENGATURAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH

ATAS HAK UPAH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

BERDASARKAN UU NO. 12 TAHUN 2003

A. Upah Sebagai Unsur Penting dalam Kaitannya dengan Hubungan Kerja

Pada dasarnya ada dua kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: *pertama* yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja); dan *kedua* yang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain. Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dengan harapan akan mendapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sebagaimana kutipan Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, hanya saja ada perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, ada perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya, sehingga ada perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (*ambtenaar*), di samping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).²²

²² Iman Soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, h. 4.

Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja bukan sebagai pegawai negeri, baik di perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara, adalah ketentuan hukum perburuhan, khususnya ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian, yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan.

Hubungan hukum antara buruh/pekerja dengan pengusaha pada hakikatnya bersifat timpang. Artinya kewajiban pekerja/buruh lebih banyak dari pengusaha, misalnya: Hak pengusaha atas hasil kerja yang menjadi kewajiban buruh diiringi oleh kewajiban-kewajiban pekerja/buruh lainnya, buruh wajib masuk kerja, buruh wajib mengenakan pakaian dinas dengan segala atributnya, buruh wajib masuk kerja jam 08.00 wib, buruh wajib mengisi daftar presensi, dan seterusnya. Hal ini disebabkan posisi buruh yang kurang beruntung dibandingkan dengan posisi pengusaha sebagai pemilik perusahaan.²³ Lebih lanjut, dalam hubungan kerja hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (hubungan diperatas/*vertical*). Hal ini berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya (dalam suatu perikatan) yang sifatnya koordinasi (*horizontal*).²⁴

Sebagai dasar dari hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum perburuhan adalah perjanjian kerja (*arbeidsoveenkost*).²⁵

Dalam Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian perjanjian kerja

²³ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 8.

²⁴ R. Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grahadika Binangkit Press, Jakarta, h. 15.

²⁵ Imam Soepomo, *Op.Cit.*, h. 6.

sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (14) memberikan pengertian yakni: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban dua belah pihak”. Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Iman soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur :

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain.

b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja),

bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Jadi hubungan kerja yang dimaksud oleh UU No. 13 Tahun 2003 ini adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan tidak mencakup perikatan kerja yang bersumber dari undang-undang. Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian yang ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena itu ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap adalah ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa, yaitu tidak dapat diikuti, artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti atau ditaati. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian menyimpang dari ketentuan peraturan undang-undang ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat memaksa, yaitu tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak dalam membuat perjanjian kerja karena perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian.²⁶

B. Upah dalam Kaitannya dengan Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan antara pekerja dan buruh adalah

²⁶ Hardijan Rusli, *Op.Cit.*, h. 70.

bahwa buruh bekerja secara rutin kepada pemberi kerja, yaitu pengusaha, sedangkan pekerja dapat berarti lebih luas. Karyawan lepas, pekerja paruh waktu, dan karyawan kontrak termasuk pekerja. Meskipun mereka tidak rutin terikat pada suatu perusahaan, tetapi mereka juga bekerja dengan menerima upah.²⁷

Pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja tidak selalu pengusaha. Pemberi kerja dapat saja berupa yayasan, badan amal, atau bahkan perorangan yang bukan pengusaha.²⁸

Pengusaha adalah perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milinya sendiri. Perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri merupakan perwakilan perusahaan yang berkedudukan di luar negeri, juga disebut pengusaha.²⁹31

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha, baik berbadan hukum maupun tidak, milik perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain juga disebut sebagai perusahaan.³⁰

Dalam memberi upah, ada 2 (dua) hal yang patut dipertimbangkan oleh pengusaha atau pemberi kerja, yakni prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

²⁷ Emmanuel Kurniawan, *Op.Cit.*, h. 18.

²⁸ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*, h. 19.

²⁹ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*

³⁰ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*

Keadilan dalam pengupahan ini harus dipertimbangkan secara hati-hati oleh perusahaan. Pekerja yang merasa tidak diperlakukan adil oleh perusahaan dapat menjadi bumerang bagi produktivitas perusahaan. Pekerja/buruh pada gilirannya juga perlu memperhatikan apakah dirinya sudah diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Prinsip keadilan ini bukan berarti bahwa setiap pekerja/buruh mendapat upah yang besarnya sama. Upah diberikan berdasarkan pertimbangan kontribusi dan/atau pengorbanan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam pekerjaannya. Semakin besar kontribusi dan/atau pengorbanan yang diberikan oleh pekerja/buruh, maka seyogyanya semakin besar pula upah yang ia terima.³¹

Namun demikian, prinsip keadilan juga perlu diterapkan dalam membandingkan upah pekerja yang satu dengan pekerja yang lain. Walaupun besar kecilnya upah ditentukan oleh tanggung jawab dan kontribusi pekerja/buruh yang jumlahnya bisa berlainan, namun jangan sampai perbedaan tersebut terlampau besar. Apalagi jika perbedaan itu terjadi secara horizontal, atau dialami oleh pekerja/buruh yang golongannya sama. Pada dasarnya pemerintah mendorong agar kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi dalam suatu perusahaan tidak terlalu lebar. Karena kesenjangan ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan yang berdampak pada turunnya produktivitas kerja.³²

Kelayakan upah dalam suatu perusahaan pada dasarnya adalah perbandingan apakah besar upah tersebut layak atau tidak. Untuk melihat kelayakan suatu upah, maka upah dapat ditinjau dari 2 (dua) sisi. Sisi pertama

³¹ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*, h. 23.

³² Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*, h. 25.

adalah perbedaan besar kecilnya upah atau skala upah pekerja/buruh suatu perusahaan jika dibandingkan dengan upah pekerja/buruh dengan pekerjaan yang sama di perusahaan lain yang sejenis. Sisi kedua adalah perbedaan besar kecilnya upah atau skala upah pekerja/buruh suatu pekerjaan dibandingkan dengan upah pekerja/buruh dengan pekerjaan lain di perusahaan yang sama.³³

Rendahnya keadilan dan kelayakan dalam pengupahan meskipun kadang bersifat subjektif, sering menjadi pemicu yang menyebabkan pekerja/buruh merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini patut diamati oleh buruh, sehingga ia dapat memiliki gambaran berapa idealnya upah yang ia terima berdasarkan pekerjaan yang ia lakukan. Pekerja/buruh pun berhak untuk menanyakan kepada pemberi kerja pengusaha jika merasa upahnya tidak layak.³⁴

C. Bentuk dan Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan/tulisan seperti dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Secara Normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.³⁵

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat perusahaan, jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;

³³ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*

³⁴ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*, h. 26.

³⁵ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 44.

- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.³⁶

D. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1. Kewajiban Pekerja

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:³⁷

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan.
2. Pekerja wajib mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha/majikan; dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.

³⁶ Lalu Husni, *Ibid.*, h. 45.

³⁷ Lalu Husni, *Ibid.*, h. 46.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika pekerja melakukan perbuatan merugikan perusahaan baik karena sengaja atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

2. Kewajiban Pengusaha³⁸

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu.
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan.
4. Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

E. Sistem-Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, sebagai berikut:³⁹

1. Sistem Upah Menurut Prestasi

Dalam sistem upah ini pemberian upah dilakukan disesuaikan dengan prestasi atau jumlah barang yang dapat dihasilkan masing-masing pekerja. Jadi dalam sistem ini berlaku semakin banyak jumlah barang yang dapat dihasilkan maka semakin besar balas jasa yang diterima pekerja tersebut.

2. Sistem Upah Menurut Waktu

Dalam sistem upah ini pemberian upah didasarkan atas waktu atau lamanya seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Contohnya apabila seorang

³⁸ Lalu Husni, *Ibid.*, h. 47-48.

³⁹ Imam Soepomo, *Op.Cit.*, h. 182-185.

tukang bangunan dalam satu hari diberikan kompensasi sebesar Rp 50.000 maka jika tukang tersebut bekerja selama 10 hari tukang tersebut harus diberi kompensasi sebesar Rp 500.000.

3. Sistem Upah Borongan

Sistem upah dimana dalam pemberian upah didasarkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Contohnya, Pak Rahmat ingin membuat rumah dengan ukuran 50 m x 20 m, pembuatan rumah tersebut diserahkan semua kepada pemborong dan telah ada kesepakatan antara Pak Rahmat dengan pemborong bahwa upah yang akan dibayarkan Pak Rahmat kepada pemborong sebesar Rp 110.000.000 hingga rumah jadi dan siap dihuni.

4. Sistem Upah Partisipasi Yang Dikenal Juga Dengan Sistem Upah Bonus

Sistem upah partisipasi adalah pemberian upah yang sifatnya khusus berupa sebagian keuntungan perusahaan setiap akhir tahun buku. Upah ini merupakan sebuah bonus atau hadiah. Dengan demikian pekerja akan menerima balas jasa seperti biasa, ditambah balas jasa yang sifatnya bonus dalam akhir tahun buku.

5. Sistem Upah Premi

Sistem upah yang dalam pemberian upah dilakukan dengan mengombinasikan sistem upah prestasi ditambahkan dengan premi tertentu. Contohnya apabila karyawan mampu menghasilkan 50 boneka dalam 1 jam maka karyawan tersebut akan diberi balas jasa Rp 50.000,- dan selebihnya dari 50 boneka tersebut akan diberi premi misal Rp 900,- tiap boneka. Dengan

demikian jika karyawan dapat menghasilkan 80 boneka maka karyawan tersebut akan diberikan balas jasa sebesar $Rp\ 50.000 + (Rp\ 900 \times 30) = Rp\ 77.000$.

6. Sistem Upah Mitra Usaha atau *Co Partnership*

Merupakan sistem pemberian upah yang hampir mirip dengan sistem upah bonus, Hanya saja terdapat sedikit perbedaan, perbedaannya adalah dalam sistem upah mitra balas jasa tidak dibayarkan dalam bentuk uang tunai tetapi diberikan dalam bentuk saham ataupun obligasi. Dengan pemberian saham, perusahaan mengharapkan karyawannya dapat lebih tekun dan bersemangat dalam bekerja, karena karyawan tersebut telah menjadi salah satu pemegang saham dengan kata lain maka karyawan tersebut menjadi salah satu pemilik perusahaan tersebut sebesar saham yang dimilikinya.

7. Sistem Upah Skala Berubah atau *Sliding Scale*

Merupakan sebuah sistem dengan pemberian upah didasarkan pada skala hasil penjualan yang selalu berubah. Jika terjadi peningkatan hasil penjualan maka jumlah balas jasa yang dibayarkan akan bertambah dan sebaliknya.

8. Sistem Upah Produksi atau *Production Sharing*

Merupakan sebuah sistem upah dimana dalam pemberian upah disesuaikan dengan peningkatan atau penurunan jumlah produksi barang atau jasa secara keseluruhan. Jika terjadi peningkatan jumlah produksi misalnya meningkat sebesar 10%, maka besarnya balas jasa juga meningkat sebesar 10% dan sebaliknya.

9. Sistem Upah Indeks Biaya Hidup

Merupakan sistem upah dimana dalam pemberian upah berdasarkan pada tingi-rendahnya biaya hidup. Semakin tinggi biaya hidup maka semakin tinggi juga besarnya upah yang dibayarkan.

10. Sistem Upah Bagi Hasil

Merupakan sistem upah dimana dalam pemberian upah dilakukan dengan memberikan bagian tertentu kepada karyawan dari hasil keuntungan yang didapatkan. Sistem ini sering dipakai dalam sektor pertanian. Contohnya petani penggarap menggarap sawah orang lain dengan kesepakatan bagi hasil 50%. Jadi jika sawah yang digarap petani tersebut dapat menghasilkan 4 ton beras maka petani penggarap akan mendapat 2 ton beras dan 2 ton sisanya menjadi hak milik pemilik sawah.

11. Fasilitas dan Tunjangan Pekerja

- a. Selain menerima gaji, pekerja biasanya juga menerima berbagai fasilitas-fasilitas dan tunjangan kerja.
- b. Tunjangan dan fasilitas ini merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
- c. Ada beberapa tunjangan yang diberikan langsung seperti Asuransi, namun ada juga tunjangan yang diganti oleh perusahaan dalam bentuk uang, misalnya uang kuliah yang dibiayai perusahaan.
- d. Biasanya tunjangan yang diterima pekerja bernilai sepertiga dari total upah dan gajinya.
- e. Karena menambah penghasilan maka dalam perhitungan pajaknya, tunjangan dan fasilitas dianggap sebagai Penghasilan Kena Pajak.

12. Perbedaan Upah

Faktor-faktor yang menentukan perbedaan upah adalah:

- a. Perbedaan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki.
- b. Perbedaan pengalaman kerja.
- c. Jumlah keuntungan perusahaan.
- d. Besar kecilnya perusahaan.
- e. Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan.
- f. Keberadaan serikat pekerja.
- g. Kelangkaan tenaga kerja dan resiko kerja.

Usaha-usaha meningkatkan kesempatan kerja yang dilakukan pemerintah:

- a. Menggalakkan pendidikan SMK.
- b. Mendirikan kursus-kursus.
- c. Mendirikan balai latihan kerja.
- d. Mengadakan kegiatan pembangunan yang bersifat padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja.
- e. Mendirikan usaha industri di daerah-daerah.
- f. Pengiriman TKI ke luar negeri.
- g. Program transmigrasi.
- h. Mengadakan pameran bursa kerja.
- i. Memberikan pinjaman lunak dengan bunga rendah.
- j. Membina UKM.
- k. Menggalakkan pemakaian produksi dalam negeri.

J. Upah Lembur dan Waktu Kerja

Lembur atau sering disebut dengan *overtime* merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah di negara bersangkutan. Kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar hari kerja resmi, kecuali yang mendapat premi seperti tercantum dalam Pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Lembur atau *overtime* perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan biaya lembur lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya.⁴⁰

Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

Upah lembur dan waktu kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Pada dasarnya, pekerja/buruh berhak untuk memperoleh upah lembur di saat ia bekerja di luar waktu kerja. Waktu istirahat pun dapat dianggap sebagai penghasilan atau kompensasi tidak langsung yang merupakan hak pekerja/buruh.

Dalam hal ini, pemerintah telah mengatur hal-hal berkenaan dengan waktu kerja, waktu istirahat, dan upah lembur dan waktu kerja.⁴¹

Meskipun waktu istirahat dan cuti pekerja/buruh bukanlah sesuatu yang

⁴⁰ www.sarjanaku.com/2012/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html

⁴¹ Emmanuel Kurniawan, *Op.Cit.*, h. 120.

dapat dinilai dengan uang, namun hal tersebut merupakan hak-hak pekerja/buruh. Dipenuhi atau tidaknya hak-hak tersebut akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan. Beberapa peraturan memang tidak berlaku bagi perusahaan tertentu (sesuai Keputusan Menteri atau peraturan lain), dan masih ada kesepakatan kerja, perjanjian kerja bersama, dan sebagainya yang mengatur waktu kerja dan waktu istirahat dengan lebih rinci, dan hal tersebut dapat menjadi pembanding bagi pekerja/buruh untuk memperhitungkan manfaat atau kenikmatan yang ia terima berupa upah. Dengan kata lain, jika pekerja/buruh karena jenis pekerjaan atau sektor usahanya menyebabkan ia bekerja selama lebih dari 7 jam sehari (misalnya petugas keamanan, nakhoda kapal, dan lain-lain), maka ia perlu memperhitungkan kompensasi-kompensasi lain yang harus ia terima.⁴²

Sesuai dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja bagi pekerja/buruh adalah:

1. Untuk perusahaan dengan 6 (enam) hari kerja: 7 (tujuh) jam satu hari dengan 40 jam satu minggu.
2. Untuk perusahaan dengan 5 (lima) hari kerja: 8 (delapan) jam satu hari dengan 40 jam satu minggu.

Perlu untuk diperhatikan adalah bahwa ketentuan tersebut hanya berlaku jika ada persetujuan dari pekerja/buruh bersangkutan. Jadi, waktu atau jam kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam surat perjanjian kerja. Selain itu, waktu kerja menurut Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut

⁴² Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*, h. 121.

tidak berlaku bagi pekerja/buruh anak-anak. Pekerja/buruh anak-anak adalah mereka yang berusia 13-15 tahun. Dalam hal ini, waktu kerja maksimum untuk anak-anak adalah 3 jam sehari. Sedangkan untuk anak-anak yang berusia di bawah 13 tahun dilarang untuk dipekerjakan.⁴³

Penyebab terjadinya lembur (*overtime*) bisa dikarenakan oleh:

1. Adanya pesanan (*order*) yang melebihi kapasitas produksi pada waktu kerja normal, sehingga diperlakukan jam tambahan.
2. Kurangnya tenaga kerja yang menyebabkan tenaga kerja lainnya harus mengerjakan pekerjaan yang lebih untuk menutupi kekurangan tersebut.
3. Adanya kerusakan mesin atau peralatan produksi maupun permasalahan lainnya yang mengganggu kelancaran produksi.
4. Kekurangan material pada saat waktu produksi sehingga diperlukan waktu kerja lebih untuk menutupi kekurangan jumlah produksi saat material tiba.
5. Rendahnya produktivitas kerja

Di Republik Indonesia, jam kerja seorang karyawan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 77 ayat (1) dengan bunyi sebagai berikut:

1. Tujuh jam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
2. Delapan jam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pengusaha harus memperkerjakan buruh/pekerja sesuai dengan waktu

⁴³ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*, h. 122.

kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.⁴⁴

Cara penghitungan upah lembur telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur yakni sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa:
 - Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - Untuk tiap jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 2 (dua kali) upah sejam;
- 2) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari raya resmi:
 - Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam;
 - Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam;
 - Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari kerja 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Upah sejam dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁴⁶

- Upah sejam bagi pekerja bulanan $\frac{1}{173}$ upah sebulan;
- Upah sejam bagi pekerja harian $\frac{2}{20}$ upah sehari;
- Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan $\frac{1}{7}$ rata-rata hasil kerja sehari.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari libur resmi, yaitu 1 Januari, 17 Agustus, Idul Fitri, Idul Adha dan Natal, maka:

⁴⁴ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 150.

⁴⁵ Lalu Husni, *Ibid.*

⁴⁶ Lalu Husni, *Ibid.*, h. 151.

1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 3 kali upah sejam.
2. Untuk setiap jam kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 4 kali upah sejam.

Komponen upah untuk dasar perhitungan upah lembur terdiri atas upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, dan nilai pemberian catu untuk karyawan sendiri.

G. Perlindungan Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini diatur dalam:

Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus-menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang

tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

H. Peran Pemerintah dalam Pengupahan di Indonesia

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) mencantumkan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah juga memiliki kepentingan untuk memajukan ekonomi dan mensejahterakan seluruh masyarakat secara adil dan merata. Baik pekerja/buruh maupun pengusaha adalah anggota masyarakat. Oleh karena itu demi tercapainya pembangunan nasional, maka pemerintah mau tidak mau selalu terbuka untuk terlibat dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Misalnya, pemerintah turut terlibat dalam menentukan upah minimum pekerja/buruh.⁴⁷

Selain itu pemerintah juga memberi perlindungan, baik kepada pekerja/buruh maupun kepada pemberi kerja, secara hukum. Terutama apabila terjadi perselisihan yang rawan terhadap terjadinya tindak pidana dan anarkis.

Agar keadilan dan kesejahteraan kerja/buruh dapat terwujud, serta untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif, maka pemerintah juga memfasilitasi pembentukan lembaga-lembaga kerja sama antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Dalam pelaksanaannya, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang, seperangkat keputusan dan peraturan, serta penetapan-penetapan, baik di tingkat pusat maupun daerah.

⁴⁷ Emmanuel Kurniawan, *Op.Cit.*, h. 46.

Peraturan-peraturan perundangan yang dikeluarkan pemerintah sehubungan dengan penetapan upah pekerja/buruh selalu mempertimbangkan kondisi ekonomi masyarakat. Kondisi ekonomi tersebut menunjukkan biaya hidup yang harus ditanggung oleh anggota masyarakat, tingkat inflasi, kebutuhan hidup layak, dan sebagainya.⁴⁸

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat ingin selalu menekan pihak yang lemah.

Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁴⁹

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:⁵⁰

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal didalam maupun di luar negeri.

⁴⁸ Emmanuel Kurniawan, *Ibid.*, h. 47.

⁴⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 57.

⁵⁰ Lalu Husni, *Ibid.*, h. 58.

Pengawasan terhadap peraturan perundangan-undangan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota. Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.⁵¹

Kebijakan pemerintah di bidang pengupahan di latar belakang oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Masalah pokok pengupahan meliputi:⁵²

- a. Rendahnya upah bagi pekerja bawah;
- b. Kesenjangan upah terendah dan tertinggi;
- c. Bervariasinya komponen upah;
- d. Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.

Rendahnya upah bagi pekerja bawah sangat dirasakan oleh pekerja, tetapi sulit dideteksi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penerapan upah minimum. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah dideteksi, akan tetapi bagi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari masyarakat atau pekerja. Sedangkan kesenjangan antara upah terendah pekerja dengan upah tertinggi pimpinan perusahaan telah terjadi di tingkat regional maupun nasional yang dapat memicu kecemburuan sosial, selain itu pemberian upah dalam bentuk komponen-komponen pengupahan masih banyak yang membingungkan pekerja bila dikaitkan dengan kebijakan pemberian upah minimum, dan demikian juga

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Aloysius Uwiyono, *et.al.*, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 99.

kenaikan upah berdasarkan penilaian kinerja sangat kurang dimengerti oleh pekerja karena kurangnya sosialisasi.⁵³

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktifitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan menelaraskan antara upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memperhatikan:⁵⁴

- a. Kebutuhan hidup kerja;
- b. Kesenjangan sosial;
- c. Prestasi kerja; dan
- d. Nilai kemanusiaan dan harga diri.

Oleh karena itu, pemerintah memberlakukan kebijakan penetapan Upah Minimum yang dulunya dilandasi oleh Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) berkembang menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), berlaku secara Mikro-Regional dengan maksud:⁵⁵

- a. Sebagai jaring pengaman,
- b. Sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidup kelompok terendah,
- c. Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan, dan
- d. Pemberian upah di atas upah minimum diatur secara internal di perusahaan.

Tujuan lebih lanjut penetapan Upah Minimum Pendapatan secara Makro-Nasional adalah untuk meningkatkan:⁵⁶

⁵³ *Ibid.*, h. 100.

⁵⁴ *Ibid.*, h. 98.

⁵⁵ *Ibid.*, h. 99.

⁵⁶ *Ibid.*, h. 100.

- a. Pemerataan pendapatan, karena kenaikan upah minimum akan secara langsung 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 pekerja.
- f. Kelancaran komunikasi antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja dan pengusaha sudah tidak disibukan oleh kepentingan-kepentingan mendasar yang terkait dengan syarat kerja, tetapi sudah berkonsentrasi kepada pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis.

Pemerintah menetapkan upah minimum dengan tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pemerintah secara periodic menyesuaikan kenaikan upah minimum untuk mencerminkan perubahan tingkat kesempatan kerja, produktivitas kerja dan penetapan per kapita.

Sejak pelaksanaan era desentralisasi dan otonomi daerah pada tahun 2001, pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk meningkatkan tingkat upah minimum Provinsi (UMP). UMP/UMK cenderung menunjukkan trend peningkatan nilai UMP yang cukup signifikan. Kebijakan ini pada satu sisi telah meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi pada sisi lain juga dapat menurunkan tingkat kesempatan kerja, terutama di sektor formal dari industri. Hal ini dapat menghambat prospek pertumbuhan penyerapan tenaga kerja dalam jangka panjang.