

BAB III

KONSEP PENGUPAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG

A. PENGUPAHAN

1. Pengertian

Sebelumnya beberapa pengertian tentang upah yang berkembang menjadi konsep acuan teori pengupahan. Bahwa “ Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan , dinyatakan atau di nilai dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-perundangan, dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.² Selanjutnya pengertian upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 (ayat 1) No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan 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 dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

¹ Aloysius Uwiyono, Dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h.100.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), cet III, (Balai Pustaka, 2003), h.1250.

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”.³

Dari pengertian diatas secara hukum, jelas bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha. Mengapa? Karena pekerja/buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan. Apabila ternyata pekerja/buruh tidak bekerja sesuai yang telah diperjanjikan, pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha.⁴

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan pengakuan hak konstitusional warga negara untuk bekerja sebagaimana diatur dalam UUD 1945:

- 1) Pasal 28E ayat (1), bahwa setiap orang bebas memilih pekerjaan untuk mendapatkan penghidupan yang layak demi kesejahteraan.
- 2) Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Pasal 28D ayat (2), setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁵

Berdasarkan pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu,

³ *Peraturan Perundang-Undangan tentang Pengupahan, UU No.13 Tahun 2003 dan PP No. 78 Tahun 2015*, h.9, dan h. 200.

⁴ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Aditya bakti, 2016), h.19.

⁵ Ikhwan Fahroji, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusipnal*, (Malang: Setara Press, 2016), h. 96.

undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus di penuhi pengusaha.

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Professor Benham yang dikutip oleh Afzalur Rahman bahwa upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.⁶

Inti dari pengertian upah sendiri adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkungnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Lain halnya dengan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.⁷ Perbedaan yang ada adalah point kelayakan yang lebih ditekankan sebagai aspek pencipta interaksi kerja yang harmonis.

⁶ Afzalur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid II, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361.

⁷ Rifatul Munawaroh, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Di Perusahaan Umum Damri Semarang*, (Semarang: 2009), h.27.

a) Teori upah

Bila kita melihat teori upah menurut konsep barat khusus mengenai hal upah dan gaji dalam hukum perburuhan ada beberapa macam pendapat mengenai penggunaannya sebagai istilah. Ada pihak yang lebih senang menggunakan istilah upah untuk mengatakan imbalan kerja yang diterima berupa uang, ada pula pihak yang lebih cenderung menggunakan istilah gaji dan tentu ada pula yang tidak mempersolakan hal ini.

Baik istilah upah, maupun gaji, keduanya tetap harus digunakan karena meskipun antara keduanya terdapat persamaan yakni sebagai imbalan kerja, tetapi masih tetap terdapat pula perbedaan. Berbeda dengan halnya dengan gaji yang menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Dari ulasan yang di kemukakan Hendry Tanjung dalam makalahnya “konsep manajemen syariah” terdapat dua istilah, yaitu upah dan gaji. Akan tetapi keduanya memiliki persamaan yang mendasar yaitu balasan atau imbalan yang diberikan dari pengguna tenaga kerja kepada pemilik tenaga kerja. Yang membedakan keduanya adalah waktu pembayarannya, yaitu gaji diperuntukkan bagi mereka yang mereka menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukkan mereka pekerja harian.⁸

Adapun perbedaan yang terletak antara pengertian upah dan gaji pada dasarnya sebagai berikut:

Upah, pada dasarnya merupakan hal imbalan kerja yang biasa di perhitungkan untuk setiap satu perbuatan atau setiap beberapa perbuatan

⁸ Rifatul Munawaroh, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Di Perusahaan Umum Damri Semarang*, (Semarang: 2009), h.33.

pelaksanaan tugas tertentu sebagai balas jasa. Karena itu pengertian upah pada awal mula digunakan untuk menyebut imbalan kerja dalam suatu pelaksanaan pekerjaan yang bersifat isidental atau tidak tetap.⁹

Contoh: upah untuk kuli angkat koper di stasiun, terminal, bandara dan sebagainya. Upah buruh harian lepas yang besarnya ditentukan per hari dan sebagainya, yang secara pukul rata perhitungannya masih tetap berkisar sekitar jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus dilakukannya.

Gaji, pada dasarnya merupakan imbalan kerja dalam hubungan kerja yang bersifat tetap. Besar gaji ditentukan tidak berdasarkan banyaknya pekerjaan, melainkan diperhitungkan perjangka waktu tertentu (misalnya perbulan atau perminggu dan sebagainya) berdasarkan: jenis pekerjaan, derajat jabatan pelaksana, berat ringannya tanggung jawab pelaksana atas hasil pekerjaan tersebut, senioritas kerja dari pelaksana, itikad baik dan tingkat kepercayaan yang dapat diberikan pada diri pelaksana dan sebagainya.¹⁰

Beberapa teori yang mengartikan upah adalah sebagai berikut:

1. Teori upah hukum alam

Menurut teori ini dikatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu itu, agar dapat terus digunakan dalam proses produksi.

2. Teori upah hukum besi

Dalam teori upah hukum besi pengupahan bagi kaum buruh sangatlah

⁹ A.Ridwan Halim, Sri Subiandini Gultom, *Sari Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), h. 10-11.

¹⁰ Ibid, h.10.

kejam dimana untuk buruh senantiasa batas-keharusan-hidup dan majikan selalu apa yang melebihinya, sedangkan yang menghasilkan dengan susah payah adalah pihak para buruh. Hal ini merupakan ciri khas dari kapitalisme.

3. Teori persediaan upah

Stuart Mill Senior mengatakan bahwa dalam suatu masyarakat untuk pembayaran upah sudah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah ini merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran upah. Dana upah itu adalah suatu uang muka dari pihak majikan.

4. Teori upah etika

Teori ini dicetuskan oleh kaum agamis yang memperhatikan nasib buruh, mereka menghendaki supaya soal upah itu ditinjau juga dari sudut etika. Mereka mengatakan upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh.

5. Teori upah sosial

Teori ini mengatakan bahwa upah didasari oleh kebutuhan buruh, semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kecakapannya masing-masing maka ia akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya “from each according to his ability, to each according to his need”.¹¹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu

¹¹Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah berdasarkan UU No.13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh JABODETABEK (FPBJ)*,(Jakarta :2010), h. 11-12.

hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi manusia.

2. Fungsi Upah

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut adalah sebagai suatu penghasilan buruh yang digunakan untuk membiayai kehidupannya dan keluarganya. Hak buruh mendapatkan upah merupakan kewajiban pengusaha selama ia melakukan pekerjaannya.

Fungsi upah dalam hubungan kerja diharapkan berfungsi sebagai:

- 1) Imbalan atas jasa yang telah dilakukan
- 2) Pemenuhan kebutuhan utama dari pekerja agar dapat hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukannya
- 3) Perwujudan keadilan sosial
- 4) Dapat mendorong kearah peningkatan disiplin
- 5) Dapat meningkatkan produktifitas kerja
- 6) Dapat memberi rasa aman dan kepastian

Jadi fungsi upah tidak hanya sebagai imbalan kerja saja bagi buruh tetapi juga mempunyai fungsi lainnya yang berkaitan erat dengan penghargaan kepada pekerja yang menerimanya, bahwa hasil pekerjaan seseorang dihargai oleh

majikannya dan sebagai manifestasi hasil kerja yang dilakukan oleh buruh dalam produksi.¹²

3. Perjanjian Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Salah satu perjanjian yang harus di laksanakan adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja memuat kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, yang dalam hal ini sering di wakili oleh manajemen atau direksi perusahaan. F.X Djumialdy menyebutkan tiga unsur perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Orang yang di perintah orang lain
- 2) Penunaian kerja
- 3) Upah¹³

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan perusahaan menyebabkan adanya hubungan kerja antara keduanya. Dalam undang-undang No. 13 didefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah “perjanjian pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, undang-undang ini, perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis ataupun lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat secara tertulis, hal-hal yang harus dimuat adalah :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.

¹² Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah berdasarkan UU No.13 Th 2003* , h.35.

¹³ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 110-112.

- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁴

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila dalam kitab undang-undang hukum perdata di ataur bahwa suatu perjanjian dinyatakan sah apabila memenuhi 4 syarat, dalam hukum ketenagakerjaan secara khusus diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 bahwa kesahhan suatu perjanjian kekrja harus memenuhi 4 persyaratan sebagai berikut:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
- d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undnagan yang berlaku.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa pada kitab undang-undang hukum perdata, suatu perjanjian kekrja yang tidak memenuhi syarat pada nomor 1

¹⁴ Ibid, h. 110-112

dan 2 di atas dapat dibatalkan, sedangkan yang tidak memenuhi syarat huruf 3 dan 4 batal demi hukum.

Suatu perjanjian kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Sekalipun demikian, dalam rangka memberi kepastian hukum kepada pekerja dan pemberi kerja, perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya di bagi menjadi dua jenis perjanjian kerja. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PWKT) Dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁵

Dalam prakteknya sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu.

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah. Biasanya pihak yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti notaris, pengacara, dokter dll. Lazimnya, pihak yang melakukan perjanjian tersebut sudah menentukan tarif untuk suatu pekerjaan yang akan dilakukannya.

- b. Perjanjian kerja perburuhan

¹⁵ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 112

Perjanjian kerja atau perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya, pekerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.

c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Perjanjian pemborongan pekerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pemborong dengan yang memberikan pekerjaan borongan. Bagaimana cara pemborong menyelesaikan pekerjaannya tidaklah penting bagi pihak yang memborongkan. Yang penting hasil pekerjaan yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Biasanya perjanjian pemborongan selalu dikaitkan dengan jangka waktu.¹⁶

4. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja

Dalam menentukan upah biasanya majikan memperhatikan hal-hal sebagai berikut

:

¹⁶ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, h.153-154.

1. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh pekerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai.
2. Energi dan keterampilan yang disumbangkan yaitu secara fisik, mental emosi dan sosial.
3. Keinginan untuk bekerjasama

Mengenai sistem pengupahan sendiri dapat dibagi dalam beberapa macam yaitu;

1. Sistem upah menurut jangka waktu (Pasal 1601 KUH Perdata)

Sistem upah menurut jangka waktu yaitu upah yang diberikan kepada pekerja berdasarkan pada banyaknya waktu yang di pakai untuk bekerja. Biasanya di sebut sistem satuan waktu. Berdasarkan sistem upah menurut jangka waktu ini penerimaan upah pada pekerja tidaklah tergantung pada jumlah produksi yang dihasilkan atau prestasi kerja, melainkan pada jam kerja yang telah dijalani. Demikian pula sistem ini tidak mendasarkan pada waktu standar yang dihasilkan melalui sistem ini.

Sistem upah ini cenderung lebih disenangi oleh para pekerja, karena selain menerima upah yang tetap, juga mereka dapat memperkirakan gambaran penghasilan yang akan datang. Karena untuk waktu-waktu tertentu pula, pekerja tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil sebanyak-banyaknya, dengan demikian dapat diharapkan pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti. Dari pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu suatu

hasil tertentu jika ia dapat menghasilkan yang lebih dari yang telah ditentukan, ia mendapat premi.¹⁷

2. Sistem upah potongan/satuan hasil (pasal 1601 KUH Perdata)

Sistem upah potongan/satuan hasil ini adalah upah yang diperhitungkan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja tanpa memperhitungkan lamanya waktu kerja. Sistem pengupahan ini sering digunakan sebagai ganti dari selama upah jangka waktu, akan tetapi sistem upah ini tidak dapat digunakan untuk semua perusahaan karena sistem upah ini hanya dapat ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang diukur menurut ukuran tertentu.

Beberapa manfaat dari sistem upah potongan/satuan hasil adalah:

- a) Pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak pula upah yang dihasilkan bilamana ia menghasilkan banyak produksi.
- b) Produktivitas pekerja dinaikkan setinggi-tingginya
- c) Barang modal seperti alat dan sebagainya digunakan secara normatif

Sebaliknya sistem upah ini juga memiliki kelemahan-kelemahan:

- a) Kegiatan pekerja/buruh menjadi berlebihan
- b) Pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya
- c) Kurang teliti dalam mengejerjakan sesuatu
- d) Upah tidak tetap

¹⁷Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah..* h.35

Untuk mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut yaitu dengan memberikan waktu istirahat selama bekerja, memberikan batasan waktu lembur, dan menegnai kualitas kerja diadakan penjagaan kualitas barang *quality control*.¹⁸

3. Sistem Kombinasi (pasal 1602 KUHPerdara)

Sistem kombinasi ini adalah sistem upah berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan upah potongan/satuan hasil. Dalam sistem upah kombinasi atau gabungan ini ditentukan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari.
- b) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-sedikitnya untuk pekerjaan sehari. Jika pada suatu hari pekerja hanya menghasilkan jumlah yang minimum itu ataupun kurang dari minimumnya, ia akan juga menerima upah sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu, ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

4. Sistem upah yang didasarkan pada pembukuan/hasil perusahaan (pasal 1602 KUHPerdara) untuk seluruhnya atau sebagian.

Sistem upah yang didasarkan pada pembukuan/ hasil perusahaan ini biasanya dilakukan hanya sebagian saja. Sehingga disamping pekerja memperoleh upah yang didasarkan jangka waktu atau berdasarkan hasil kerja. Sistem upah yang didasarkan pada pembukuan mengakibatkan para pekerja/buruh berhak

¹⁸ Anggi, *Tinjauan Yurisdik Pengaturan Upah..* h.36.

melihat buku-buku dan lampirannya untuk waktu tertentu, sehingga pekerja/buruh menguasai bahan-bahan tersebut dan dapat memperhitungkan besarnya upah.¹⁹

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

- a. Menjaim kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong untuk produktivitas kerja.²⁰

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi peggidupan yang layak bagikemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memperhatikan:

- a. Kebutuhan hidup pekerja
- b. Kesenjangan sosial
- c. Prestasi kerja, dan
- d. Nilai kemanusiaan dan harga diri.²¹

Oleh karena itu pemerintah meberlakukan kebijakan Penetapan Upah Minimum yang tadinya di landasi oleh Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) berkembang menjadikan kebutuhan hidup minimum berlaku secara

¹⁹ *Ibid*, Anggi, *Tinjauan Yurisd Pengaturan Upah..* h.36.

²⁰ *Ibid*.h, 153.

²¹Aloysius Uwiyono,dkk, *Asas-asas Hukum Perburuahan*, h.100-101.

mikro-regional dengan maksud:

- 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 di atur secara internal diperusahaan.

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 :

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

Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diantara kedua belah pihak. Sementara itu, pihak-pihak yang dapat menentukan upah adalah sebagai berikut:

- 1) Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menetukannya.
- 2) Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
- 3) Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk

menrima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.²²

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian upah di tingkat perusahaan, yaitu:

- a. Pendidikan dan latihan
- b. Kondisi pasar kerja
- c. Proporsi biaya upah dengan biaya lain
- d. Penggunaan teknologi
- e. Kemampuan perusahaan
- f. Kemampuan organisasi pekerja
- g. Kebijakan dan intervensi pemerintah harmonis hubungan industrial

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

- a) Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan persentasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

- b) Upah menurut lama kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya

²² Baqir Syarif al-Qarasy, *Huququl A'mil fil Islam*, Terjemah Ali yahya "Keringat Buruh" cet I, (Jakarta: AL-Huda, 2007), h.250.

dapat menggunakan per jam, perhari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

c) Upah menurut senioritas

pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d) Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan adalah upah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.²³

5. Kewajiban para pihak

a. Kewajiban Para Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a,1603a,1603b,1603c KUHPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan

²³ Martoyo, *Manajemen*..h.130-131.

- 2) Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian.

b. Kewajiban Pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah, pengusaha wajib membayar upah pekerjaannya secara tepat waktu. Sebagaimana dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti kepada karyawannya. Sebagaimana dalam pasal 79 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003.
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Sebagai mana dalam pasal 1602x KUHPerdara dan undang-undang No.23 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek).
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan lamanya hubungan kerja (masa kerja).²⁴

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian pendapatan dan

²⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi revisi (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014), h.68-70.

penyesuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan d masyarakat. Oleh karena pengusaha wajib:

- a) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- b) Melakukan peninjauan upah secara berkala. Pengusaha wajib melakukan peninjauan secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Penerapan Asas “No Work, No pay” Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasa 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak di bayar apabila pekerja /buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengcualian terhdap sas ini di ataur dalam: Pasal 93 ayat (2) *mengatur bahwa upah tetap di bayarkan* kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakt karena haid, zin 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 di bayarkan* kepada pekerja/ buruh apabila pekrja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) *mengatur bahwa upah tetap di bayarkan* kepada pekerja apabila pekerja inin karen melakukan pernikahan, pernkahan anaknya, mengkhitakan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia. Atau anggota keluarga ada yang meninggal duna.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 94 komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Besaran upah pokok minimum 75% dari besaran upah pokok dan tunjangan tetap. Sering terjadi pengusaha menafsirkan bahwa besaran upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum. Sedangkan tunjangan ada yang bersifat tetap sehingga kalau di jumlah penerima upah masih di bawah upah minimum.²⁵

6. Penetapan Upah Minimum

Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul akibat dari keprihatinan kondisi perburuhan di negeri kita. Kebijakan upah minimum yang di ambil oleh pemerintah Indonesia pada akhir tahun 80-an menandai dimulainya campur tangan pemerintah dalam menentukan tingkat upah. Sehingga penguatan penyelenggaraan pemerintahan yang meletakkan kewenangan pelaksanaan pada pemerintah provinsi dan kabupaten/kota diatur sedemikian rupa sesuai dengan undang-undang Nomor 22 tahun 1999 amandemen Undang-undang Nomor 32 tahun 2004, berikut beberapa aturan pelaksanaannya.

Dalam kaitan ini pembagian kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan juga mengalami perubahan secara signifikan sehingga pemerintah provinsi dan kabupaten / kota perlu menyesuaikan dan mengakses pembagian kewenangan tersebut melalui berbagai kebijakan operasional secara praktis dan kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.

Secara yuridis pelaksanaan kewenangan bidang pekerjaan di provinsi menurut

²⁵ Aloysius Uwiyono,dkk, *Asas-asas Hukum Perburuahan*, h.101-104.

2000 tentang kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai daerah Otonom ditentukan pembagian kewenangan sebagai berikut:

1. Penetapan pedoman janiman kesejahteraan pekerja
2. Penetapan dan pengawasan ata pelaksanaan upah minimum.

Demikian pula dalam pasal 89 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditegaskan bahwa:

“ upah minimum ditetapkan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi danwan pengupahan Porvinsi dan/atau Bupati/Walikota.”

Berdasarkan lampiran Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah-Bagian I Huruf G-dinyatakan bahwa penetapan UMP, UMSP,UMK, dan UMSK berikut penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaannya merupakan kewenangan pemerintah daerah provinsi.

Apabila berpedoman pada peraturan pemerintah No 78 tahun 2015 tentang pengupahan, kewenangan penetapan upah minimum oleh gubernur terbagi dua macam :

1. Bersifat wajib (mandatory), dalam menetapkan UMP pasal 45 ayat 1
2. Bersifat sukarela (voluntary), dalam menetapkan UMK (pasal 46 ayat (1)) dan UMSP/UMSK (pasal 49 ayat 1).

Secara hukum jelas bahwa kewangan penetapan upah minimum berikut pengawasan atas pelaksanaannya berada pada pemerintah provinsi hal ini gubernur, yang sebelum pelaksanaan otonomi daerah penetapan upah minimum ini menjadi kwenangan pemerintah pusat.

Adapun ketentuan tentang prosedur penetapan upah minimum secara teknis diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Terkait berlakunya PP tersebut, maka diterbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2001 tentang Kebutuhan Hidup Layak yang dicabut oleh peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.²⁶

7. Bentuk dan cara pembayaran upah

Secara yuridis bentuk upah adalah berupa uang dengan porsi minimal 75% upah pokok dari keseluruhan jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Sedangkan cara pembayaran upah sebagaimana sudah di paparkan pada bab sebelumnya, dimana cara pembayaran upah dilakukan atas kesepakatan para pihak yang di tuang kedalam perjanjian kerja, dalam waktu dan tempat tertentu. Dengan catatan:

- a. Apabila ada keterlambatan pembayaran upah pengusaha dapat di kenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah. pasal 95 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Apabila ada perubahan tempat pembayaran upah, pengusaha wajib memeberitahukan terlebih dahulu terhadap pekerja / buruh.

²⁶ Abdulm Khakim, *pengupahan dalam perspektif*, h. 63-64

B. Denda Atas Keterlambatan Membayar Dan/ Atau Tidak Membayar Upah

Pengaturan tentang pengenaan denda atas keterlambatan membayar dan/ atau tidak membayar upah menurut ketentuan Pasal 95 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa :

1. pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya menhgakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
2. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

Selanjutnya, dalam Perarutan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juiga diatur:

- Pasal 53

“Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerj, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

- Pasal 54

(1) Denda kepada pengusaha atau pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 dipergunakan hanya untuk kepentingan pekerja/buruh.

- (2) Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda dan penggunaan denda diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka jelas bahwa:

1. Pengenaan denda tidak dapat dilakukan serta-merta atau sembarangan. Jika belum atau tanpa ada pengaturan terlebih dahulu didalam perjanjian kerja; pengaturan perusahaan; atau perjanjian kerja bersama termasuk pengaturan tentang jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda; besaran denda; dan penggunaan uang denda.
2. Hasil denda itu hanya digunakan untuk kepentingan pekerja /buruh. Jadi, tidak boleh digunakan untuk kepentingan pengusaha.

Sedangkan khusus untuk pengenaan denda atas keterlambatan membayar atau tidak membayar upah sudah di atur dalam peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan sebagai berikut :

1. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. Mulai dari hari ke-4 sampai hari ke-8 terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan:
 - b. Sesudah hari ke-8 apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1

(satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

- c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah. (Pasal 55 ayat 1).
2. Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh.²⁷
3. Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana di maksud dalm pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batasan waktu kewajiban pengusaha untuk membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh (pasal 56 ayat (1)).
4. Pengenaan denda sebagaimana pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekrja/buruh (pasal 56 ayat (2)).

²⁷ PP 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, h.232