

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI PENGUPAHAN BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Upah

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Butir (30) menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No.KEP./49/MEN/2004 Tentang Struktur dan Skala Upah Pasal 1 Ayat (1) bahwa upah adalah:

“Upah adalah hak pekrja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan 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”.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah:

“Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang – undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.”

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul *Principles of Personal Management* menyatakan bahwa yang di maksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹⁹

Oleh karena itu, upah (atau gaji) adalah hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapatkan upah. Sebagai hak, maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk mendapatkan upah. Pengusaha yang tidak member upah pun dikenai sanksi secara hukum.²⁰

¹⁹ Kartasapoetra, et. al, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994, hlm. 93.

²⁰ Emmanuel Kurniawan, *Op. Cit.*, hlm. 7.

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan, yang wujudnya dapat bermacam macam seperti upah harian, upah borongan, upah tetap, upah tidak tetap, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau/suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya.

Dapat disimpulkan dari uraian uraian diatas bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/penguasa.²¹

B. 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.²² 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

²¹ Kartasapoetra, et. al, *Ibid*, hlm. 94.

²² Kutipan, Pasal 1 Angka (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pemberi kerjanya, sehingga ada perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (*ambtenaar*), disamping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).²³

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.²⁴ 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.²⁵ Lebih lanjut, dalam hubungan kerja hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha adalah bersifat sub ordinasi (hubungan

²³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1974, hlm. 4.

²⁴ Kutipan, *Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit.*, Pasal 150.

²⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 8.

diperatas/*vertical*). Hal ini berbeda dengan hubungan hukum pada umumnya (dalam suatu perikatan) yang sifatnya koordinasi (*horizontal*).²⁶

Sebagai dasar dari hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum perburuhan adalah perjanjian kerja (*arbeidssoveenkost*).²⁷

Dalam Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja 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 diatas, 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.

²⁶ R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grahadika Binangkit Press, Jakarta, 2004, hlm. 15.

²⁷ Imam Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 6.

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.²⁸

C. 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 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.²⁹

Pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan – badan lainnya yang memperkerjakan 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.³⁰

²⁸ Hardijan Rusli, *Op. Cit.*, hlm.70.

²⁹ Emmanuel Kurniawan, *Op. Cit.*, hlm. 18.

³⁰ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 19.

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.³¹

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.³²

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

Keadilan dalam pengupahan ini harus dipertimbangkan secara hati – hati oleh perusahaan. Pekerja yang merasa tidak diperlakukan adil oleh perusahaan dapat menjadi boomerang 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.

³¹ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*

³² Emmanuel Kurniawan, *Ibid*

Semakin besar kontribusi dan/atau pengorbanan yang diberikan oleh pekerja/buruh, maka seyogyanya semakin besar pula upah yang ia terima.³³

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.³⁴

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 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 perusahaan dibandingkan dengan upah pekerja/buruh dengan pekerjaan lain di perusahaan yang sama.³⁵

³³ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 23.

³⁴ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm 25.

³⁵ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*

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.³⁶

D. 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.³⁷

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;
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran

³⁶ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 26.

³⁷ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 44.

- 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.³⁸

E. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

1. kewajiban pekerja

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya adalah sebagai berikut :³⁹

³⁸ Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 45.

³⁹ Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 46.

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.
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 pengusaha⁴⁰

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 dirumah majikan.
4. Kewajiban memberikan surat keterangan ; kewajiban didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerduta yang menentukan bahwa

⁴⁰ Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 47-48.

majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

F. Asas Pengupahan

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah terinci sebagai berikut :

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki – laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan tersebut atau disebut asas no work no pay seperti pada Pasal 93 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.
4. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum seperti terdapat dalam Pasal 90 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
5. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok

dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

6. Pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
7. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
8. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku , maka upah dan hak – hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
9. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

G. Teori Upah

Teori dana upah menurut teori upah pekerja tidak perlu menantang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada

masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana ini berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karenanya menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak.

Teori Upah Alam:

1. Upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.
2. Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja.

Teori Upah Etika

Menurut kaum Utopis (kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi

kebutuhan minimum, merupakan suatu tindakan yang tidak “etis”. Oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga.

Pendapatan adalah nilai maksimal yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam suatu periode dengan mengharapkan keadaan yang sama pada akhir periode seperti keadaan semula, pendapatan merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang punya majikan tapi tidak tetap.

Teori Upah Besi

Teori upah ini dikemukakan oleh Ferdinand Lassalle. Penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena kita ketahui posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Berhubungan dengan kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan istilah “Teori Upah Besi”. Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk menghadapi kebijakan para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja.

Teori Upah sosial

Teori upah sosial ini dahulu dilaksanakan di Negara sosialis , tidak lagi mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata mata didasarkan

atas kebutuhan pekerja. Semua pekerja harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing – masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.

H. Teori / Konsep Upah dalam Konsep Islam

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan. Apapun bentuk organisasinya baik itu swasta maupun pemerintah. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang selalu membuat pihak manajemen berpikir berulang-ulang untuk menetapkan kebijakan tersebut. Tidak sedikit besarnya upah juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.⁴¹

Paradigma saat ini, pemberian upah di negara kita disadari atau tidak lebih condong untuk berkiblat ke barat. Padahal konsep islam dalam menetapkan upah telah dijelaskan lebih komprehensif dalam Al-Qur'an, diantaranya:

1. At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

⁴¹ <http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/>

"Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105).

2. Surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan."

3. Surat Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik."

Berdasarkan tiga ayat diatas, maka upah dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting,

adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).

Dalam surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

Dijelaskan juga dalam surat An-Nahl : 97 bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah atau balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Penegasan dari ayat ini ada dua hal yaitu balasan Allah yang langsung diterima di dunia yaitu kehidupan yang baik atau rezeki yang halal sedangkan balasan di akherat adalah dalam bentuk pahala.

Sementara itu, Surat Al-Kahfi : 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah akan mengganjar dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyalah-nyalakan amal hamba-Nya.

Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di kekhalifahan Islam. Secara lebih rinci kalau kita lihat hadits Rasulullah SAW tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : *“harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”*, bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.

Periwayatan hadits yang lain, dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah SAW bersabda :

“Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencari isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencari tempat tinggal.

Abu Bakar mengatakan: *Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda:*

“Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.” (HR. Abu Daud).

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan yang bersifat hak bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan pula oleh Doktor Abdul Wahab Abdul Aziz As-Syaisyani dalam kitabnya *Huququl Insan Wa Hurriyyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti* bahwa mencarikan istri juga merupakan kewajiban majikan, karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan.

Dijelaskan bahwa setiap perusahaan atau majikan yang mempekerjakan seorang tenaga kerja wajib memberi upah. Karena Allah SWT telah menyiapkan neraka khusus yang diberi nama Al-Wail sebagai tempat untuk menyiksa para tukang tipu termasuk perusahaan yang dengan cara dzalim memberlakukan peraturan yang tidak jelas dan menjebak karyawannya.

Dan yang pasti pemilik perusahaan wajib membayarkan upah para pekerja sesuai dengan perjanjian sesuai dengan sabda Rasulullah saw:

“Siapa yang mempekerjakan karyawan wajiblah memberikan upah”

NO	ASPEK	EKONOMI KONVENSIONAL	EKONOMI ISLAM
1.	Adanya Keterkaitan yang erat antara UPAH dengan MORAL	TIDAK	YA
2.	Upah Memiliki dua dimensi, yaitu DUNIA dan AKHIRAT	TIDAK	YA
3.	Upah dibeikan dengan prinsip keadilan (justice)	YA	YA

4. Upah diberikan berdasarkan YA YA
prinsip kelayakan

Perbedaan pandangan terhadap upah antara konvensional dan islam terletak dalam 2 hal :

Pertama: islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral sementara barat tidak

Kedua: upah dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Berbeda dengan barat yang hanya memandang upah dari segi keduniaan.

Adapun persamaan konsep upah antara barat dan islam terletak pada prinsip keadilan (justice) dan prinsip kelayakan (kecukupan).

Sistem pengupahan dalam islam ada 2, yakni adil dan layak

Adil bermakna 2 hal :

1. Jelas dan transparan
2. Proporsional

Sedangkan layak bermakna 2 hal :

1. Cukup pangan, sandang, dan papan
2. Sesuai dengan pasaran⁴²

⁴² <http://maulanaihsan49.blogspot.co.id/>

I. Jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut⁴³

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa – jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar – benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang akan diterima.
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relative cukup untuk membiayai keperluan hidupnya seara luas, yang bukan hanya kebutuhan

⁴³ Kartasapoetra, et. al, *Op. Cit.*, hlm. 100-102.

pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan , asuransi, rekreasi, dan lain – lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaanya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq). Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan propinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum.

5. Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang seara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa – jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah – ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor – faktor yang mempengaruhinya.

Sedangkan dalam sistem pembagian upah terdapat beberapa macam upah :⁴⁴

1. Upah Harian, Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan

⁴⁴ Edytus Adisu, *Op. Cit.*, hlm. 3-4.

tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah lepas.

2. Upah borongan, upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan tau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.
3. Upah tetap, upah yang diterima pekerja secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap . upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukkan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam Bahasa sehari – hari adalah pekerja tetap.
4. Upah tidak tetap, upah yang diterima pekerja secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak teetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

J. Sistem – Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, sebagai berikut :⁴⁵

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.

Sistem Upah Menurut Waktu

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

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 meter pembuatan rumah tersebut diserahkan semua kepada pemborong dan telah ada kesepakatan antara pak rahmat dengan pemborong bahwa

⁴⁵ Imam Soepomo, *Op. Cit.*, hlm. 182-185.

upah yang akan dibayarkan pak rahmat kepada pemborong sebesar Rp 110.000.000 hingga rumah jadi dan siap dihuni.

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.

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 $Rp\ 50.000 + (Rp\ 900 \times 30) = Rp\ 77.000$.

Sistem Upah Mitra Usaha Atau Co Partnership

Merupakan sistem pemberian upah yang hampir mirip dengan sistem upah bonus, Hanya saja terdapat sedikit perbedaan, perbedaanya 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.

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.

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.

Sistem upah indeks biaya hidup

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

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.

Fasilitas dan Tunjangan Pekerja

1. Selain menerima gaji, pekerja biasanya juga menerima berbagai fasilitas-fasilitas dan tunjangan kerja
2. Tunjangan dan fasilitas ini merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
3. 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.
4. Biasanya tunjangan yang diterima pekerja bernilai sepertiga dari total upah dan gajinya
5. Karena menambah penghasilan maka dalam perhitungan pajaknya, tunjangan dan fasilitas dianggap sebagai Penghasilan Kena Pajak.

Perbedaan Upah

Faktor-faktor yang menentukan perbedaan upah adalah :

1. Perbedaan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki
2. Perbedaan pengalaman kerja
3. Jumlah keuntungan perusahaan
4. Besar kecilnya perusahaan
5. Tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan
6. Keberadaan serikat pekerja
7. Kelangkaan tenaga kerja dan resiko kerja

Usaha-usaha meningkatkan kesempatan kerja yang dilakukan pemerintah

1. Menggalakkan pendidikan SMK
2. Mendirikan kursus-kursus
3. Mendirikan balai latihan kerja
4. Mengadakan kegiatan pembangunan yang bersifat padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja
5. Mendirikan usaha industri di daerah-daerah
6. Pengiriman TKI ke luar negeri
7. Program transmigrasi
8. Mengadakan pameran bursa kerja
9. Memberikan pinjaman lunak dengan bunga rendah
10. Membina UKM

11. Menggalakkan pemakaian produksi dalam negeri

K. 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 diluar 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.⁴⁶

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

⁴⁶ www.sarjanaku.com/2012/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html

Dalam hal ini, pemerintah telah mengatur hal – hal berkenaan dengan waktu kerja, waktu istirahat, dan upah lembur dan waktu kerja.⁴⁷

Meskipun waktu istirahat dan cuti pekerja/buruh bukanlah sesuatu yang dapat dinilai dengan uang, namun hal tersebut merupakan hak – hak pekerja/buruh. Dipenuhi atau tidaknya hak – hak tersebut akan memengaruhi 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.⁴⁸

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.

⁴⁷ Emmanuel Kurniawan, *Op. Cit.*, hlm. 120.

⁴⁸ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 121.

2. Untuk perusahaan dengan 5 (lima) hari kerja: 8 (delapan) jam satu hari dengan 40 jam satu minggu.

Perlu untuk di perhatikan 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 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 dibawah 13 tahun dilarang untuk dipekerjakan.⁴⁹

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

⁴⁹ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 122.

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 kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan, jika melebihi ketentuan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.⁵⁰

Cara penghitungan upah lembur telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-72/MEN/1984 Tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur yakni sebagai berikut:⁵¹

- 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;

⁵⁰ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 150.

⁵¹ Lalu Husni, *Ibid*

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:⁵²

- 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.

⁵² Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 151.

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

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.

L. 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, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

M. 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.⁵³

⁵³ Emmanuel Kurniawan, *Op. Cit.*, hlm. 46.

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.

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.⁵⁴

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.

⁵⁴ Emmanuel Kurniawan, *Ibid*, hlm. 47.

Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang – undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁵⁵

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:⁵⁶

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.

Pengawasan terhadap peraturan perundangan – undangan dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Kabupaten/Kota. Secara normative pengawasan perburuhan diatur dalam Undang – Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan.⁵⁷

⁵⁵ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm 57.

⁵⁶ Lalu Husni, *Ibid*, hlm. 58.

⁵⁷ Lalu Husni, *Ibid*

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:⁵⁸

- 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 kenaikan upah berdasarkan penilaian kinerja sangat kurang dimengerti oleh pekerja karena kurangnya sosialisasi.⁵⁹

⁵⁸ Aloysius Uwiyono, *Op. Cit.*, hlm. 99.

⁵⁹ Aloysius Uwiyono, *Ibid*, hlm. 100.

Dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memperhatikan:⁶⁰

- 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:⁶¹

- a. Sebagai jaring pengaman
- b. Sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidup kelompok terendah,
- c. Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan, dan

⁶⁰ Aloysius Uwiyono, *Ibid*, hlm. 98.

⁶¹ Aloysius Uwiyono, *Ibid*, hlm. 99.

- d. Pemberian upah di atas upah minimum diatur secara internal di perusahaan.

Tujuan lebih lanjut penetapan Upah Minimum Pendapatan secara Makro-Nasional adalah untuk meningkatkan⁶²:

- 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. Ethos dan disiplin kerja karena dengan terpenuhi kebutuhan minimumnya pekerja akan berkonsentrasi dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat dan disiplin pekerja.

⁶² Aloysius Uwiyono, *Ibid*, hlm. 100.

- 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 sector formal dari industri. Hal ini dapat menghambat prospek pertumbuhan penyerapan tenaga kerja dalam jangka panjang.