

# PELAKSANAAN PENGUPAHAN PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Lidia Febrianti

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Email: lidia.febrianti@yahoo.co.id

## ABSTRAK

Kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan upaya bersama antara pihak pengusaha dan pekerja yang bertujuan untuk pertumbuhan perusahaan dan juga untuk kesejahteraan para pekerja. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu memberikan suatu imbalan yang layak kepada pekerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan selain itu, perusahaan wajib memperhatikan segala upaya untuk peningkatan kesejahteraan para pekerja sesuai dengan kemampuan dan kemajuan perusahaan.

Hubungan kerja yang baik hanya bisa dicapai apabila setiap karyawan dan perusahaan dapat memahami serta menghayati hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dimana pada akhirnya akan menimbulkan dan menumbuhkan saling menghargai dan saling mempercayai dalam menjaga iklim kerja sama yang baik dan harmonis.

**Kata Kunci:** Pengupahan, Hubungan Kerja.

## ABSTRACT

*The company's activity is essentially a joint effort between employers and workers aimed at the growth of the company and also for the welfare of the workers. Therefore, the company needs to provide a reasonable compensation to the workers in accordance with the rules and regulations that apply perundang. And besides, the company must pay attention to all efforts to improve the welfare of workers in accordance with the capabilities and progress of the company.*

*A good working relationship can only be achieved if each employee and the company can understand and appreciate the rights and obligations of each party. Where will eventually rise to and fosters mutual respect and trust in maintaining a good working climate and harmony.*

**Keywords:** Wages, Employment.

## A. Pendahuluan

Pembangunan nasional merupakan perwujudan dari upaya mencapai tujuan bangsa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sila kelima Pancasila menyatakan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia, karena manusia sebagai pekerja yang merupakan salah satu modal

dasar dalam pembangunan yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia. Serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materiil maupun spritual.

Peningkatan produksi produktifitas kerja serta kelangsungan kegiatan usaha secara kesinambungan hanya dimungkinkan apabila terbentuk suatu hubungan kerja yang secara dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja sehingga terciptalah ketenangan usaha dan ketenangan kerja. Ketenangan usaha dan ketenangan pekerja hanya dapat tercapai apabila pengusaha dan pekerja dapat memahami hak dan kewajiban masing-masing sehingga menumbuhkan rasa saling mengerti saling menghargai dan menghormati dengan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang merupakan landasan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan atas berlakunya Undang-Undang ini berarti segala ketentuan tentang ketenagakerjaan sudah harus segera dilakukan penyesuaian.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

Menurut Manulang, bahwa tujuan Hukum Ketenagakerjaan ialah:<sup>1</sup>

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 56.

2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Di dalam pelaksanaan pembangunan Nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dan dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

Untuk meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan pembangunan perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh, terutama perlindungan terhadap pengupahan, karena upah adalah salah satu tujuan yang di capai oleh pekerja itu sendiri, di samping itu upah juga merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha, tercipta setelah adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, namun yang terpenting dalam perjanjian tersebut akan dikemukakan oleh pekerja tentang kesanggupannya bekerja pada pengusaha dengan menerima sejumlah upah, disamping itu pengusaha akan menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan upah.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa,

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

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah.

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>2</sup>

Mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>3</sup>

Upah bagi pekerja merupakan suatu penghasilan baginya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, dengan pemberian upah yang layak bagi majikan, maka akan dapat pula memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja, ketenangan berusaha bagi pengusaha, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas pekerja serta meningkatkan hasil kerja yang lebih tinggi.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

## B. PEMBAHASAN

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.<sup>4</sup>

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota, dan sektor wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh Bupati/Walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan

<sup>2</sup> Pasal 1 angka(30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>3</sup> *Ibid.*, pasal 88 (1)

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm,142.

Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konvensi ILO yaitu Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No: 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No.80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah/daerah.

Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seseorang pekerja/buruh sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah/daerah di mana perusahaan tempat bekerja itu berada.

Belum ada keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap

pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja/buruh dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan upah.

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.

Upah apabila dilihat dari sudut tenaga kerja, merupakan suatu penghasilan baginya untuk

memenuhi kehidupannya dan keluarganya, sebaliknya apabila tenaga kerja dilihat dari sudut perusahaan, maka upah merupakan salah satu harga pokok atau biaya dalam proses produksi barang dan jasa. Sehingga dalam penetapan upah, pengusaha lebih cenderung untuk menekan upah serendah mungkin sehingga dengan demikian, akan dapat menaikkan penghasilan perusahaan. Sehingga dalam realitanya diduga masih banyak terdapat perusahaan-perusahaan dalam memberikan upah pokok minimum yang tidak sesuai dengan kebutuhan fisik minimum, hal ini diperkirakan dengan adanya kelemahan-kelemahan dalam pengawasan tentang ketetapan upah tersebut, di samping kecenderungan pihak pengusaha untuk menekan upah serendah mungkin untuk mengejar keuntungan yang lebih besar.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.<sup>5</sup>

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap pekerja.<sup>6</sup>

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikat diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>7</sup>

Menurut pasal 1 angka (14) Undang-Undang No: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi

<sup>5</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008, hlm. 1.

<sup>6</sup> Iman Soepomo, *Hukum Peburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001, hlm. 1.

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 1.

kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No: 13 Tahun 2003).

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian kerja itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 menentukan:

“Bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis.” Perjanjian kerja yang dipersyaratkan dalam bentuk tertulis di antaranya adalah:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (pasal 57 ayat 1)
2. Antarkerja antardaerah;
3. Antarkerja antarnegara;
4. Perjanjian kerja laut.<sup>8</sup>

Dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka dalam perjanjian tersebut harus berisi syarat-syarat antara lain:

1. Macam pekerjaan, cara pelaksanaan, jam kerja dan tempat kerja.
2. Besarnya upah, tempat dan waktu pembayaran dan fasilitas yang disediakan pengusaha bagi pekerja seperti perumahan, kendaraan, transportasi dan lain-lain.
3. Pengobatan berupa biaya dokter, poliklinik, penggantian kaca mata, biaya bersalin dan lain-lain.
4. Perjanjian kerja biasanya juga memuat jaminan sosial seperti kecelakaan, sakit, pensiun dan lain-lain.
5. Dalam perjanjian kerja biasanya juga memuat cuti, izin meninggalkan pekerjaan, hari libur, uang pesangon dan lain-lain.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm. 35

<sup>9</sup> Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, hlm. 57.

Menurut pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tersebut dapat dibedakan atas dua jenis:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, adalah perjanjian yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, atau tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.<sup>10</sup>

Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha), yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha dan juga menggambarkan hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang dibuat dalam suatu perjanjian kerja yang secara garis besar mencantumkan unsur pekerjaan, upah, waktu dan perintah, dimana pekerja mempunyai kewajiban melaksanakan pekerjaan dan juga berhak menerima upah dan pengusaha berkewajiban memberi upah dan memiliki hak untuk memberi perintah kepada pekerja.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan:

1. Pembuatan perjanjian kerja, karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.

2. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh.
3. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh atas upah.
4. Berakhirnya hubungan kerja.
5. Caranya perselisihan anatara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan cara sebaik-baiknya.<sup>11</sup>

Dalam hubungan kerja terdapat tiga unsur, antara lain:

1. Kerja, yaitu didalam hubungan kerja harus ada pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian, karena itulah hubungan ini dinamakan dengan hubungan kerja.
2. Upah, yaitu setiap hubungan kerja selalu menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dengan berimbang. Dalam hubungan kerja upah adalah merupakan salah satu unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja.
3. Perintah, yaitu didalam hubungan kerja harus ada unsur perintah yang artinya, yang satu pihak berhak memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah.<sup>12</sup>

Sesuai dengan beberapa unsur dalam hubungan kerja diatas dapat dilihat bahwa dalam hubungan kerja diatas dapat dilihat bahwa dalam hubungan kerja terdapat beberapa unsur pekerjaan, upah dan perintah, tetapi dari ketiga unsur diatas, unsur yang terpenting adalah unsur upah, karena upah merupakan dasar dari seseorang mau melaksanakan pekerjaan, dan upah juga merupakan penjamin dari kelangsungan hidup dan masa depan keluarga.

Sedangkan batasan upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah sebagai berikut:

“Upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja pada penerima kerja

<sup>10</sup> Sendjun H. Manulang, *Op.cit.*, hlm. 69.

<sup>11</sup> Imam Soepomo, *op. cit.*, hlm. 9.

<sup>12</sup> Yunus Shamad, *op. cit.*, hlm. 52.

untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang bertugas sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang atau peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja."<sup>13</sup>

Upah yang dibayar kepada buruh pada dasarnya dalam bentuk uang, namun demikian upahnya dapat diberikan dalam bentuk lain, asal bukan minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan.<sup>14</sup>

Adapun yang dimaksud upah dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi buruh, kecuali minuman keras, obat-obatan, atau bahan obat-obatan.<sup>15</sup>

Bagi buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu-waktu tertentu atau lebih penting lagi, jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah uang itu.<sup>16</sup>

Di pandang dari sudut nilainya, upah itu dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah rill yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.<sup>17</sup>

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),

<sup>13</sup> Gunawi Kartasapoetra (dkk), *Hukum Perburuhan dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Penerbit Armico, Bandung, 1983, hlm. 71.

<sup>14</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1992, hlm. 51.

<sup>15</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 179.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 188.

<sup>17</sup>

pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. Denda dan potongan upah;
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. Upah untuk membayar pesangon; dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana di maksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut lebih lanjut mengenai ketentuan diatas, sebenarnya penetapan upah minimum tersebut ada maksudnya. Pertama sebagai jaring pengaman agar para pekerja tidak diberi upah dibawah upah minimum. Kedua, upah mimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup, martabat serta daya beli golongan penerima upah atau gaji rendah. Ketiga, sebagai upaya pemerataan pendapatan, dan usaha mewujudkan keadilan sosial.

Menurut Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No: KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum, yaitu: Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.

Pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah menurut Surat Edaran Menaker No : SE-07 / MEN / 1990 tanggal 2 Agustus 1990 adalah sebagai berikut :<sup>18</sup>

### 1. Termasuk komponen upah adalah:

- a. Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan Tetap adalah suatu pembayaran – pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain–lain; tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap bila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.
- c. Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat dimasukkan kedalam tunjangan tidak tetap bila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

### 2. Tidak termasuk komponen upah adalah:

- a. Fasilitas adalah kenikamatan dalam bentuk nyata / natura yang diberikan perusahaan

oleh karena hal–hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara Cuma–Cuma, sarana badah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain – lain.

- b. Bonus adalah bukan merupakan bagian upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan Hari Raya ( THR ) adalah gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu;
- b. Upah minimum sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/ Upah Minimum Provinsi (UMP) di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Sistem pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbe-

<sup>18</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisikedua, Ghalia Indonesia anggota IKAPI, Bogor, 2011. Hlm. 96 – 97.



daan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah berikut sektor ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut:

### 1. Aspek kondisi perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar, baik di dalam sektor atau wilayah/daerah manapun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja/buruh. Hal ini sudah tentu tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerjanya.

### 2. Aspek keterampilan tenaga kerja.

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik di tingkat bawah, yaitu tenaga kerja terampil, maupun di tingkat atas, yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinya untuk bekerja secara produktif. Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut sebagai sumber daya ekonomi dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Tingkat kemampuan tenaga kerja dan pimpinan manajemen dalam suatu perusahaan, memberikan peranan yang menentukan untuk mengubah kondisi perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan maju. Kondisi seperti ini memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui pemberian upah yang lebih tinggi, serta jaminan-jaminan sosial lainnya.

### 3. Aspek standar hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja/buruh selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah di mana perusahaan

itu berada. standar hidup di daerah perkotaan biasanya lebih tinggi dibanding di daerah pedesaan.

Peningkatan tingkat upah ini selain didasarkan pada kebutuhan pokok (basic needs) tenaga kerja yang bersangkutan sesuai tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/daerah tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan, dan papan, tetapi meliputi juga pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya.

### 4. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada suatu sektor yang sama, maupun pada suatu sektor yang berlainan. Tingkat upah pada sektor industri, tidak sama dengan tingkat upah di sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, dan sebagainya.<sup>19</sup>

Pekerja berhak atas upah yang merupakan kewajiban bagi majikan untuk membayarnya. Pembayaran upah dilakukan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja.

Upah yang dibayarkan oleh majikan atau pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja yang mereka perbuat.

## C. Penutup

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja/buruh dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang

<sup>19</sup> Saliman Sidik, *Persepsi Upah Minimum*, dalam [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id), diakses tanggal 22 Desember 2006.

lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha), yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha dan juga menggambarkan hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang dibuat dalam suatu perjanjian kerja yang secara garis besar mencantumkan unsur pekerjaan, upah, waktu dan perintah, dimana pekerja mempunyai kewajiban melaksanakan pekerjaan dan juga berhak menerima upah dan pengusaha berkewajiban memberi upah dan memiliki hak untuk memberi perintah kepada pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1992
- Gunawi Kartasapoetra (dkk), *Hukum Perburuhan dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Penerbit Armico, Bandung, 1983
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisikedua, Ghalia Indonesia anggota IKAPI, Bogor, 2011
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008

### B. Peraturan Perundang-undangan

Undang Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan