

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGATURAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengaturan tentang tenaga kerja diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UUK), dimana undang-undang ini merupakan payung hukum bagi masalah hukum tenaga kerja dan perburuhan.

Pada prinsipnya Subjek hukum dalam UUK ialah tenaga kerja itu sendiri (*Manpower*), dimana dapat dikualifikasikan menjadi 2 golongan, antaralain: Golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Penggunaan istilah pekerja telah di uraikan dalam UUK, bahwa dalam penetapan istilah tersebut memberikan penjelasan pekerja yang mana selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam UUK memberikan dua peristilahatan yang sama. Misalnya pada pasal Angka 3 disebutkan bahwa pekerja/atau buruh, yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³¹ Berdasarkan pengertian diatas terdapat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, antaralain:

1. Setiap orang yang bekerja (Angkatan Kerja Maupun Bukan Angkatan Kerja Tetapi Harus Bekerja)

³¹ Joni bambang, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, Cet. 1, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013, Hlm. 47

2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerja tersebut
3. Berada dibawah perintah majikan, dibawah perintah negara atau pemerintah
4. Tidak dibawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri.

Hubungan antara hukum ekonomi dan hukum perburuhan sebenarnya sangat erat dan tidak dapat dipisahkan antara satu sama lain. Hal ini disebabkan orientasi dari pada masalah perburuhan berimplikasi pada masalah ekonomi. Sementara itu, dilain sisi masalah fundamental yang ada pada perburuhan adalah masalah tenaga kerja. Karena tenaga kerja merupakan faktor produksi selain alam dan isinya, modal dan keahlian. Oleh sebab itu, perburuhan dapat dikatakan sebagai salah satu masalah ekonomi.

B. Sifat Dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan apabila ditinjau dari sifatnya, memiliki 2 sifat, antaralain:³²

- a) Sifat privat atau perdata. Pada prinsipnya hukum ketenaga kerjaan memiliki sifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (Pekerja dan Pengusaha) yang mengadakan suatu perjanjian kerja. Hukum ketenaga kerjaan akan mengatur segala hubungan antara pekerja dengan pengusaha, baik dari segi hak maupun kewajiban para pihak yang terikat didalamnya.

³² Soni Taufan dan Swisca Yolanda, ketenaga kerjaan Indonesia, CV. Rasia Terbit. Bandung 2015. Hlm. 2

b) Sifat publik atau pidana. Dalam hal tertentu ketika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, pemerintah turut campur dalam hal ketenaga kerjaan. Adapun campur tangan tersebut dapat berupa kebijakan dalam mengatur hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dengan tujuan mengatasi kebebasan berkontrak. Olehnya dalam ketentuan tersebut memiliki sanksi apabila dilanggar oleh para pihak.

2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam sistem hukum indonesia

Sebagaimana telah diuraikan diatas, apabila terjadi perselisihan yang timbul dari hubungan kerja maka peran pemerintah dalam mengambil kebijakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku baik ditinjau dari aspek hukum pidana, perdata, maupun hukum tata negara.³³

a) Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dibidang Hukum Perdata

Pada hakikatnya Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dibidang Hukum Perdata adalah hubungan antara pihaknya, yaitu pekerja atau buruh dengan pengusaha. Hubungan perorangan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dengan pengusahanya adalah hukum privat atau perdata.

b) Kedudukan Hukum Ketenaga Kerjaan Dibidang Hukum Tata Negara

Kedudukan hukum ketenagakerjaan didalam hukum tata negara adalah menyangkut perizinan dibidang ketenaga kerjaan, penetapan upah, pendaftaran perjanjian kerja bersama, dan hal-hal lainnya yang

³³ Soni Taufan dan Swisca Yolanda. Op. Cit. Hlm. 4-5

menyangkut aspek hukum tata usaha negara.

c) Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dibidang Hukum Pidana

Adalah berkaitan dengan penerapan sanksi atas pelanggaranundang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku. Olehnya itu, pihak yang yang melanggar undang-undang bersangkutan akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat, kualifikasi dampak yang timbul dari perbuatan yang dilakukan.

C. Macam-Macam Status Pekerja

Pekerja merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Pekerja terdiri dari berbagai macam, yaitu:

1. Pekerja harian, pekerja yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja
2. Pekerja kasar, pekerja yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu
3. Pekerja musiman, pekerja yang bekerja hanya pada musim1musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu)
4. Pekerja pabrik, biasa disebut buruh yang bekerja di pabrik
5. Pekerja tambang, pekerja yang bekerja di pertambangan.³⁴

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (15) ditegaskan

³⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, op.cit., hlm. 159

bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, upah, dan perintah. Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (30) bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan. Kalangan buruh itu terdiri dari dua jenis:

- a) Para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Mereka itu seperti para pengelola industry kerajinan yang memiliki tempat khusus, juga pemilik bisnis atau profesi yang memiliki kantor sendiri.
- b) Para pekerja skunder (lapisan kedua), yaitu orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh di lahan pertanian, perindustrian, sector perdagangan, serta berbagai layanan. lainnya, apakah pekerjaan itu untuk pribadi-pribadi tertentu atau untuk Negara.³⁵

Kedua jenis pekerja ini merupakan sumber kekuatan kerja dalam Negara. Pembahasan tentang hak-hak buruh dalam system ekonomi modern hanya lebih difokuskan pada pekerja jenis kedua, yaitu mereka yang tidak bekerja dengan memperoleh bayaran khusus. Islam memberikan perhatian pada pekerja jenis kedua ini dengan menetapkan hak-hak yang adil bagi mereka sekaligus menjamin mereka kehormatan dan kehidupan yang

³⁵ Ibid.,

menyenangkan.

D. Pengertian Upah Secara Umum

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan upah sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.³⁶ Artinya bahwa adanya hubungan timbal balik dari pengusaha dan karyawan. Maka dapat disimpulkan menjadi hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, dan ruang lingkungannya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.³⁷

Upaha merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha, pekerja/buruh serta pemerintah. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Tujuan utama seorang pekerja melakukan hubungan kerja pada orang atau badan hukum karena upah atau gaji yang akan diterimanya dari jasanya sebagai tenaga kerja dalam sebuah pekerjaan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian upah dalam perundang undangan, antarlain:

1. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Upah adalah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

³⁶ Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia. (F.X. Djumaldji S.H., M. Hum, Perjanjian Kerja, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hlm. 27)

³⁷ *Ibid.*,

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

2. Menurut peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan, memberikan definisi tentang upah pada pasal 1 poin 1 yaitu “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 dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.
3. Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah yang dimaksud dengan Upah adalah “suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh/pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya sesuai dengan kerja kerasnya berdasarkan kewajibannya meberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja dan memberikan jasa”.³⁸ Sedangkan dalam Pasal 12 dijelaskan

³⁸ Suwanti, *Hubungan Indonesia Dalam Pratik. Asosiasi Hubungan Industry Indonesia*. Hlm.188

bahwa sebagian upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima.

4. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional tahun 1970, yang menyebutkan bahwa: “Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan dalam bentuk suatu persetujuan, UU, peraturan-peraturan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.

Dari uraian diatas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.³⁹

Selain pengertian mengenai upah pada UUK, juga diatur dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan 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

³⁹ Lembaran Negara Republik Indonesia Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 12

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁰

E. Sistem Pengupahan

Sistem upah adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima pekerja. Ada berbagai macam teori dan sistem upah di dalam dunia kerja.⁴¹ Olehnya itu setiap buru atau pekerja dengan pemberi kerja memiliki keterikatan yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban untuk dipenuhi sebagaimana mestinya, misalnya pekerja menerima upah atau imbalan dari pemberi kerja sedangkan pemberi kerja menikmati hasil kerja yang dipekerjakan tadi. Diindonesia sendiri terdapat 3 (tiga) jenis sistem upah yang umum digunakan oleh pengusaha atau pemberi kerja.

1) Berdasarkan Satuan waktu⁴²

Sistem pengubahan berdasarkan satuan waktu ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan seperti, hitungan per-jam, per-hari, per-minggu, sampai per-bulan. Contoh sedehana ialah pembayaran upah gaji karyawan perusahaan setiap bulan yang dibayarkan oleh perusahaaan secara teratur pada tanggal yang sama, selain itu, terdapat contoh lain misalnya pada upa harian bahwa membayar pekerja lepas harian, atau upah lembur yang dihitung berdasarkan jam lembur seorang karyawan.

2) Berdasarkan Satuan Hasil⁴³

⁴⁰ Abdul Khakim, 2006 Aspek hukum Pengupahan, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 12

⁴¹ <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>, diakses pada hari rabu,31 Agust 2022. Jam 08:30 WIB.

⁴² Lihat, pasal 14 peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan

Pada umumnya sistem pengupahan ini digunakan pada perusahaan-perusahaan industri. Jadi, pengusaha akan membayarkan upah sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang dicapai dari setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan dapat menerima besaran upah yang berbeda karena menghitung dari hasil pekerjaannya atau produktivitas masing-masing. Contoh upah yang dibayarkan menggunakan satuan hasil adalah karyawan dari industri kerajinan UMKM atau wartawan lepas yang dibayar berdasarkan berita yang ia tulis.

3) Borongan

Upah borongan berdasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati antara pengusaha dan pekerja di awal perjanjian. Upah yang dibayarkan merupakan upah keseluruhan, dari awal pekerjaan sampai dengan selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah disepakati. Contoh umum sistem upah borongan adalah pembayaran upah untuk pekerja proyek. Pekerja proyek umumnya bersifat lepas dan bekerja selama proyek berlangsung. Jadi, upahnya dibayarkan secara borongan.

⁴³ Ibid.,

Uraian diatas merupakan tiga jenis sistem upah yang umumnya digunakan oleh pengusaha di Indonesia. Namun, masih banyak jenis sistem lainnya, seperti berdasarkan premi, indeks, skala, bonus, mitra usaha, banyaknya produksi, dan prestasi. Adapun faktor yang mempengaruhi perusahaan memberikan upah kepada pekerjanya, antara lain tingkat persaingan upah dengan usaha sejenis, struktur upah kepada tingkatan pekerja dan performa pekerja itu sendiri.



