

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL PENGUPAHAN BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU



Diajukan Oleh :

H. MOH. HIDAYAT MANGANTJO
NIM. 039910491 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

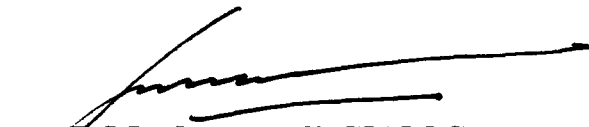
2005

PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL PENGUPAHAN BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU

SKRIPSI

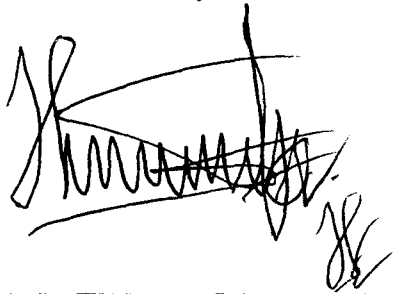
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



H. Machsoen Ali, SH,M.S.
NIP. 130 355 366

Penyusun,



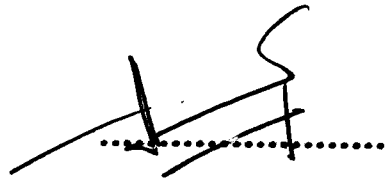
Moh. Hidayat Mangantjo
NIM.039910491 / LI

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

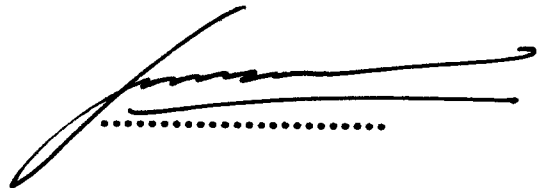
**Skripsi ini telah diuji Dan dipertahankan
di hadapan Panitia Penguji Skripsi
Pada hari Kamis, Tanggal : 4 Agustus 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

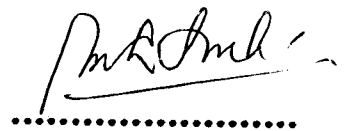
Ketua : Lanny Ramli, S.H.,M.Hum.



Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H. MS..



2. Dr.Marten L. Souhoka, S.H., M.S.



3. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum.



KATA PENGANTAR

Atas berkah rahmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Dalam Hal Pengupahan Bagi Pekerja Waktu Tertentu” dengan baik dan lancar.

Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan program studi Strata Satu di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Didalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, diantaranya kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, SH, M.S., Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu memberikan saran-saran serta petunjuk dan koreksi hingga terwujudnya skripsi ini.
2. Ibu Lanny Ramli, SH, M.Hum, Dosen Hukum Perburuhan sebagai ketua tim penguji skripsi yang banyak memberikan masukan serta koreksi yang berarti.
3. Bapak Dr. Marteen Lendert Souhoka, SH, M.S. dan Bapak Agus Sekarmadji sebagai tim penguji skripsi yang telah menguji dan memberikan masukan yang berarti.

4. Ibuku dan Ayah serta Nenekku (Afiyah) tercinta, yang mendoakan dan memberikan dorongan moril, materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga dengan baik dan lancar.
5. Om dan Tanteuku di Rungkut serta adek-adekku Yayan, Luki, Dian terima kasih banyak atas dan bantuan dorongan semangatnya.
6. Mbak Yanti dan Mas Pur di Koleksi Khusus Fakultas Hukum terima kasih banyak atas bantuannya.
7. Sobat terbaikku Meta Sonya dan Indra Prasetya tenkyu buat dorongan semangatnya dan persahabatan yang terjalin dengan baik.
8. Teman-temanku Sigit (Agung), Iqbal, Aldo, Andy, Eko, Perela, Agnes Santoso, serta mahasiswa Fakultas Hukum Angkatan 1999 (Ekstensi) tenkyu buat persahabatannya selama ini dan smoga makin kompak. Ayo.... Rek....!
- Serta berbagai pihak yang nama-namanya tidak mungkin disebutkan satu persatu dikarenakan keterbatasan tempat.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberi limpahan rahmat serta karunia-Nya kepada semua pihak yang tersebut diatas.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan turut memperkaya khazanah kepustakaan hukum nasional. Amin.

Surabaya, Agustus 2005

Penulis

*Kupersembahkan untuk
Ibuku dan Bapak serta Nenekku (Afiyah).*

*Tercinta juga spesial buat
Meta Sonya dan Indra Prasetya*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	5
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan	9
5. Metode	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika	10
 BAB II : PENGUPAHAN BAGI PEKERJA YANG TERIKAT	
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU	12
1. Pengertian Upah	12
2. Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Waktu Tertentu	15
 BAB III : UPAYA HUKUM PEKERJA BILA PENGUPAHAN	
DI BAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM	22
1. Pengawasan Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum	22

2. Penegakan Hukum Dalam Pelaksanaan Mengenai	
Ketentuan Upah Minimum	29
3. Perlindungan Hukum Yang Mengatur tentang Pengupahan	
terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum	37
 BAB IV : PENUTUP	 47
1. Kesimpulan	47
2. Saran	48

DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Pembangunan adalah usaha menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan bathin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung pada partisipasi aktif seluruh rakyat. Pembangunan harus dilaksanakan oleh seluruh rakyat Indonesia secara keseluruhan.

Pembangunan nasional yang dicanangkan oleh pemerintah Indonesia pada tahap awal mempunyai program yang menitikberatkan pada bidang ekonomi dengan sasaran utama untuk mencapai keseimbangan antara sektor pertanian dan sektor industri dimana dalam pelaksanaannya direalisasikan melalui beberapa tahapan.

Hal tersebut menunjukkan hasil peningkatan dunia usaha dalam menyerap tenaga kerja sebanyak mungkin. Peningkatan kemampuan di sektor industri menciptakan lapangan kerja dari tahun ke tahun untuk memasuki pasaran kerja sesuai dengan pertambahan jumlah penduduk dan batas usia kelompok manusia kerja.

Masalah pekerjaan berkaitan erat dengan masalah perburuhan yang termasuk di dalamnya adalah buruh atau pekerja. Buruh atau pekerja merupakan subyek dari pembangunan. Buruh atau pekerja juga merupakan faktor yang amat sangat penting,

karena di samping obyek dari pembangunan, juga merupakan subyek dari pembangunan. Oleh karena itu dibutuhkan buruh atau pekerja yang mempunyai vitalitas kerja, sehat jasmani dan rohani serta diimbangi dengan kecerdasan dan ketrampilan.

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi juga membawa dampak semakin berkembangnya suatu kegiatan perekonomian atau kegiatan usaha, sehingga pola hidup juga menjadi meningkat, maka kita sebagai manusia harus bekerja untuk mempertahankan hidup dengan baik. Namun dengan adanya krisis moneter yang melanda Indonesia membuat seluruh rakyat Indonesia kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, sehingga banyak sekali kehidupan rakyat Indonesia yang kurang layak, meskipun pada pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 amandemen IV diatur mengenai hak warga yang bunyinya sebagai berikut : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Landasan konstitusional ini menunjukkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, meskipun pada intinya semua warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tetapi harus disesuaikan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Sedangkan bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna antara lain, yaitu :

- a. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, ibu, bapak dan lain-lain)

Kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dan buruh atau tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah;

- b. Bekerja karena adanya hubungan kerja, dalam hal ini adanya hubungan antara majikan (pemberi kerja) dengan buruh atau pekerja (penerima kerja) sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja dimana di dalamnya harus mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja juga diatur dengan Hukum Perdata, yaitu Pasal 1601 BW sampai Pasal 1603 BW, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh tenaga kerja untuk pengusahanya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud untuk memperoleh imbalan atau upah – hubungan kerja, jika dikaitkan dengan pengertian di atas, mempunyai arti kegiatan dalam mengerahkan tenaga jasa seseorang, yaitu bekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur dalam proses produksi barang dan atau jasa demi kepentingan orang yang memerintahkannya sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama dengan mendapatkan upah.

Dengan demikian tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan menempati posisi yang strategis untuk meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan

rakyat, maka sudah selayaknya jika tenaga kerja memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, antara lain:¹

1. Perlindungan hak-hak dasar pekerja;
2. Perlindungan rasa aman;
3. Perlindungan akan terpenuhinya keadilan
4. Perlindungan akan kehidupan yang sejahtera, selaras, serasi dan seimbang;
5. Perlindungan upah dan jaminan sosial.

Hal ini juga tertuang dalam Pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan yang berbunyi sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja 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), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja;
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja 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;

¹ Machsoen Ali, **Sistem Pengupahan untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Refleksi Hubungan Industrial Yang Kondusif**, h.165 Yuridika Vol.14 No.3 Mei-Juni 1999).

- g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon;
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dari uraian tersebut di atas, maka timbullah suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengupahan untuk pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?;
2. Bagaimana upaya hukum pekerja bila pengupahannya di bawah ketentuan upah minimum?

2. Penjelasan Judul

Untuk menjelaskan materi suatu tulisan perlu adanya pembahasan secara rinci agar materi yang dimaksud tetap terarah dan mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu diperlukan adanya penjelasan tentang judul skripsi, sehingga dengan penjelasan judul tersebut diharapkan tidak menimbulkan konotasi yang berbeda dari pernyataan yang dimaksud. Penjelasan ini juga dimaksudkan untuk membatasi permasalahan yang di tulis.

Adapun judul skripsi ini yaitu “Perlindungan Hukum Dalam Hal Pengupahan Bagi Pekerja Waktu tertentu” dari judul skripsi di atas, maka saya akan menguraikan

kata demi kata dengan maksud untuk memudahkan bagi pembaca agar tidak salah menafsirkannya.

Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada masyarakat yang didasarkan atas peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah dan peraturan lain yang berlaku, agar jangan sampai terjadi tindakan sewenang-wenang atau perlakuan yang merugikan.

Menurut Philipus M. Hadjon, “Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintahan dan kekuasaan ekonomi”²

Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintahan, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan hukum bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan hukum antara pekerja dengan majikan/pengusaha.

Sedangkan yang dimaksud dengan upah dalam pengertian yuridis adalah balas jasa yang merupakan pengeluaran pihak pengusaha yang diberikan kepada buruhnya/pekerja atas penyerahan jasanya dalam suatu waktu tertentu.

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah sebagai berikut:

Upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk

² Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia** (Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya). Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan peradilan Administrasi Negara, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h. 2

yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.³

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan di dalam menghasilkan suatu barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau untuk kebutuhan masyarakat, juga dijelaskan di dalam Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa: “Pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu;
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dengan adanya pembagian perjanjian kerja tersebut dengan sendirinya status pekerja mengikuti perjanjian kerja yang dibuatnya, sehingga terdapat status pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu.

Di dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Dengan demikian perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

³ G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hal. 94.

3. Alasan Pemilihan Judul

Masalah pekerjaan adalah masalah yang seringkali dibicarakan oleh banyak kalangan. Pekerja/buruh merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi modal pembangunan nasional, karena itu sumber daya manusia perlu memperoleh perlindungan hukum yang berkaitan dengan kesempatan kerja, agar di dalam bekerja akan tercipta suatu ketenangan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Demikian pula mengenai upah, sering kita ketahui, baik di media elektronik maupun media massa sering terjadi gejolak perburuhan, yaitu mengenai upah. Masalah upah tersebut sering ditentukan secara sepihak oleh manajemen perusahaan, sehingga yang menjadi korbannya adalah kaum buruh/pekerja. Tidak bisa kita pungkiri lagi, bahwa upah adalah sangat penting bagi pelaku industri, bila upah buruh yang diterimakan hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, disini jelas akan mempengaruhi kesejahteraan buruh/pekerja.

Seiring dengan berjalannya waktu dalam dunia pekerja mengalami kemajuan, salah satunya adalah penggunaan kesepakatan kerja waktu tertentu yang umumnya dikenal dengan sistem kontrak kerja. Sistem ini banyak diminati oleh kalangan perusahaan/pengusaha dan telah banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja seperti demikian, sehingga sistem ini dirasakan sangat merugikan bagi tenaga kerja atau pekerja/buruh.

4. Tujuan Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari tujuan yang hendak di capai, yaitu tujuan akademik dan tujuan praktis. Tujuan-tujuan tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tujuan akademik, yaitu untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Tujuan praktisnya, yaitu untuk mengetahui sampai sejauh mana ketaatan pihak pengusaha/majikan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya di bidang ketenagakerjaan, dan selanjutnya untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada masyarakat, terutama bagi pekerja/buruh mengenai perlindungan hukum dalam hal pengupahan bagi pekerja waktu tertentu.

5. Metode

a. Pendekatan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penulisan, maka penulisan skripsi ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dan fakta-fakta yang terjadi di masyarakat.

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum untuk penulisan skripsi ini meliputi sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer yaitu, berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan, sedangkan sumber bahan hukum sekunder yaitu, berupa bahan kepustakaan, literatur, buku-buku majalah, dan sumber lainnya.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum.

Pelaksanaan pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mempelajari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan, serta dengan melengkapi pendapat langsung dari pekerja/buruh yang berkaitan dengan permasalahan tersebut, selanjutnya diklasifikasikan sesuai dengan materi yang dibahas.

d. Analisa Bahan Hukum

Analisa bahan hukum yang digunakan adalah analisis kualitatif melalui pemilihan kualitas bahan hukum yang ada.

Metode yang digunakan adalah metode deduksi dan metode induksi yang digunakan secara bergantian. Penggunaan metode deduksi dilakukan dengan cara mengkaji ketentuan-ketentuan yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Sedangkan metode induksi ialah dengan cara mengkaji ketentuan-ketentuan yang bersifat khusus kemudian mengarah pada suatu ketentuan yang bersifat umum. Dengan cara demikian besar harapan untuk mendapatkan informasi yang mendekati kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika dalam penulisan skripsi ini saya bagi menjadi empat bab, agar lebih sistematis dan mudah dipahami, dan tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang menjelaskan komponen dari permasalahan.

Bab I, sebagai gambaran pendahuluan dimana pada bab pendahuluan tersebut menggambarkan secara umum permasalahan yang memuat uraian dan

penjelasan mengenai latar belakang masalah dan perumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, berisi tentang sistem pengupahan pekerja pada waktu tertentu, dimana sistem pengupahan yang dimaksud apakah sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bab III, berisi upaya hukum pekerja bila pengupahan tersebut dibawah standar upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha.

Bab IV, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan inti sari dari penulisan atau penutup dari seluruh uraian-uraian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya. Sedangkan saran merupakan solusi dan masukan yang dapat diberikan terhadap kesimpulan dari semua yang telah diuraikan, sehingga diharapkan dapat membantu memberikan masukan yang berguna dalam hal penegakan hukum perburuhan.

BAB II

PENGUPAHAN BAGI PEKERJA YANG TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

BAB II

PENGUPAHAN BAGI PEKERJA YANG TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Pengertian Upah

Dalam kaitannya dengan imbalan kerja antara perusahaan dengan buruh/pekerja, upah merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut kesejahteraan hidup buruh dan menyangkut produktivitas kerja. Sangat mungkin sekali pihak manajemen (perusahaan) secara sepihak dan atau sewenang-wenang menentukan tinggi rendahnya upah dan bahkan sangat mungkin menganggap hubungan anantara majikan dan buruh tidak ada korelasinya.

Di dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dijelaskan “upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan”. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut menjelaskan definisi upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh buruh/pekerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang besarnya ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja, termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja atau keluarganya.

Pengertian tentang upah ini secara yuridis juga dikemukakan oleh Iman Soepomo “Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan

pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan” atau lebih lengkapnya Iman Soepomo menyatakan :⁴

Upah ini merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Dalam pengertian upah tersebut G. Kartasaputra berpendapat bahwa secara yuridis upah adalah merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran oleh pihak pengusaha diberikan kepada buruhnya atas dasar penyerahan jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.⁵

Selanjutnya mengenai teori tentang pengupahan juga dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya sebagai berikut:

Iman Soepomo mengemukakan :⁶ Teori upah hukum alam, teori ini menetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan, agar dapat terus dimanfaatkan dalam proses produksi. Naik turunnya upah berkisar pada minimum itu, jika upah naik sampai lebih dari minimum, maka kemakmuran buruh meningkat, akibatnya perkawinan dan kelahiran bertambah. Konsekuensinya, jumlah tenaga kerja/penawaran tenaga kerja menjadi lebih besar, maka upahpun akan menurun. Jadi menurut teori ini upah dikuasai oleh hukum alam yang tidak berubah. Oleh karena itu buruh harus menyerah dan menerima nasib.

⁴ Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1999, hal. 179.

⁵ G. Kartasaputra, *et.al.*, dikutip dari Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila, oleh Machsoen Ali, S.H., M.S., **Sistem Pengupahan**, Yuridika, Vol. 14, No. 3, Mei – Juni 1999, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, ha. 165.

⁶ Iman Soepomo, *op.cit.*, hal. 185.

H. Bomer Pasaribu mengemukakan teori sebagai berikut :⁷ Teori Institusional, teori ini, mengajarkan bahwa upah ditentukan berdasarkan persoalan kekuatan relatif serikat buruh dan pihak manajemen melalui *Bargaining Collective*. Disini, serikat buruh berperan sebagai kekuatan bargaining power, dengan catatan pemerintah ikut berperan sebagai fasilitator atau penengah.

Stewar Nill Senior mengemukakan teori persediaan upah atau teori dana upah. Teori ini yaitu suatu masyarakat untuk membayar upah sudah ada tersedia jumlah tertentu. Upah ini sudah merupakan bagian dari biaya produksi, yang nantinya dimaksudkan untuk pembayar upah. Dana untuk upah ini adalah merupakan uang muka dari majikan. Jadi seolah-olah upah telah ada (tersedia) sebelum dibayarkan.

Golongan agama mengemukakan tentang teori upah etika, teori ini sebagai bentuk perhatian terhadap nasib buruh, jadi bersifat etis. Upah harus menjamin kehidupan yang lebih baik bagi buruh dan keluarganya dan ditentukan berdasarkan jumlah anggota keluarga. Konsekuensinya adalah supaya pihak manajemen mengadakan dana untuk anak sebagai tunjangan anak.

David Ricardo mengemukakan teori upah hukum besi, teori ini mengajarkan bahwa perlu dipertahankannya standar upah minimum bagi hidup buruh. Akibatnya bagi buruh selalu ada batas-batas tertentu supaya dapat hidup, sedangkan untuk majikan selalu ada kelebihan.

Dari beberapa pengertian upah dan teori mengenai upah yang dikutip dari beberapa sumber dan pakar tersebut di atas, jelas berbeda dengan pengertian upah

⁷ H. Bomer Pasaribu, *Upah Minimum dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pro Justitia, Tahun XIII, no. 2, April 1995, Ikatan Alumni Fakultas Hukum Universitas Parahyangan, Bandung, hal. 33.

menurut hukum. Jadi pengertian upah dan penerapannya disini, campur tangan pemerintah sangat diperlukan dalam memberikan perlindungan hukum dalam menentukan upah minimum rata-rata, atau diterbitkan suatu produk perundang-undangan yang mengatur sistem upah.

2. Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja yang dilakukan antara buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan, menimbulkan adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Di dalam perjanjian tersebut dimana buruh/pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah. Di sisi lain pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk membayar buruh/pekerja yang dipekerjakannya

Di dalam sistem perjanjian kerja di bagi menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu, dan;
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu di dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan : “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Dengan demikian perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/ atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-

syarat kerja, yaitu hak dan kewajiban para pihak. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan seorang pekerja/buruh dengan pengusaha yang dapat menimbulkan adanya hak dan kewajiban.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada perusahaan tersebut dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha juga menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dan memberikan balas jasa berupa pemberian upah.

Upah adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Definisi upah tidak terdapat pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan BW, namun dapat kita lihat pada Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 (PP No. 8 Thn. 1981) tentang Perlindungan Upah. Dalam Peraturan pemerintah tersebut mengungkapkan definisi upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang besarnya ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri ataupun pada keluarganya. Hal ini sesuai dengan apa yang terdapat pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

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), 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 dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya dalam penjelasannya dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi

kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Sistem pengupahan pada umumnya dikaitkan dengan kemampuan pekerja di dalam produktivitas di dalam menghasilkan produksi, yang dimaksud dengan produktivitas di dalam menghasilkan produksi, yaitu semakin tinggi produktivitas seorang pekerja, maka semakin banyak penghasilan/upah yang diperoleh atau diterima.

Pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, menyatakan bahwa: “Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat adanya hubungan kerja putus”. Pasal tersebut secara eksplisit memberikan hak kepada pekerja untuk menerima upah atas pekerja yang akan atau telah dilakukan yang timbul pada saat hubungan kerja terjalin antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam Pasal 88 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 memberikan hak kepada tenaga kerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya sesuai dengan hak tenaga kerja tersebut. Hal demikian kesalahan pada diri tenaga kerja atau pengusaha dimana sebenarnya hal tersebut dapat dihindari.

Sistem pembayaran yang ditetapkan pengusaha kepada tenaga kerja, status tenaga kerja sangat berkaitan dengan sistem pembayaran upah. Sistem pembayaran upah dengan menggunakan time/day rate system lebih banyak digunakan dalam praktek. Hal ini memudahkan mekanisme pembayaran upah, yaitu berdasarkan perhitungan upah/jam per-hari atau per-minggu. Pembayaran upah ini menekankan pada sistem standart waktu dan tidak mengaitkan dengan produktivitas kerja dari

tenaga kerja. Penerimaan upah tenaga kerja tidak bergantung pada jumlah output yang dihasilkan atau prestasi kerja yang dicapai, tetapi bergantung pada besar kecilnya jam kerja yang dilakukannya atau jumlah kehadirannya.⁸

Fungsi upah sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi pekerja sesuai dengan rasa kemanusiaan dan rasa keadilan. Hak upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Dengan demikian pelaksanaan asas “No Work No Pay” berlaku untuk hal yang berkaitan atas upah, sehingga kedudukan pengusaha dalam hal pengupahan lebih tinggi daripada pekerja, sebab berkuasa secara ekonomi atas upah yang sangat dibutuhkan oleh pekerja beserta keluarganya.

Penghasilan atau upah di samping dapat diperoleh dari suatu hubungan antara pemberi kerja (pengusaha) dan penerima kerja (pekerja) yang diterima dalam bentuk upah, dapat juga penghasilan tersebut diperoleh dari jasa perantara dengan pihak ketiga atau komisioner, penghasilan ini diperoleh pekerja dari kompensasi atas prestasi yang telah diserahkan dalam rangka pemenuhan pelaksanaan perjanjian kerja, hal ini berkaitan erat dengan model hubungan industrial yang diterapkan.⁹

Di dalam prakteknya, pembayaran upah dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Pembayaran upah berupa uang dilakukan dengan alat pembayaran yang sah di Indonesia. Maksudnya bila gaji ditetapkan dalam mata uang asing, maka harus dihitung menurut kurs pada hari dan tempat pembayaran dilakukan. Hal ini sesuai dengan yang terdapat pada Pasal 1602 h BW.

⁸ Darwan Prisnt, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 355.

⁹ Machsoen Ali, *Sistem Pengupahan untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Refleksi Hubungan Industrial Yang kondusif*, Yuridika, vol. 14, no.3, Mei-Juni 1999, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, hal. 166.

2. Dalam hal pembayaran dilakukan dalam bentuk lain daripada uang, dapat dilakukan menurut apa yang diperjanjikan atau perintah majelis, hal ini juga seperti apa yang telah tertera pada Pasal 1602 I BW.

Pembayaran upah dapat dikatakan batal demi hukum apabila pelaksanaan pembayarannya menyimpang dari Pasal 1602 h dan 1602 I, karena hal tersebut sesuai dengan Pasal 1602 j BW. Apabila terdapat suatu pembatalan pembayaran yang dilakukan pengusaha, pengadilan berwenang mengabulkan tuntutan pekerja untuk membuktikan menghukum sampai jumlah yang dianggap adil tetapi paling banyak sampai jumlah uang yang menurut perhitungan adalah kerugian yang diderita oleh pekerja, dan upah yang telah diterima pekerja atau yang telah dibayarkan majikan/pengusaha kepada pekerja tidak wajib untuk dikembalikan, karena upah tersebut merupakan hak dari pada pekerja tersebut. Disini apabila telah terjadi kekeliruan penghitungan dari pengusaha mengenai besarnya pengupahan dan upah telah dibayarkan atau telah diterima oleh pekerja. Dan berdasarkan Pasal 1601t Jo. Pasal 1602 j BW pekerja mempunyai hak meminta sesuatu, dan hak tersebut bisa gugur apabila sudah lewat 6 (enam) bulan atau si pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau hakim menyatakan bubar suatu perjanjian kerja karena alasan-alasan yang dianggap penting.

Masalah pengupahan adalah masalah yang sangat rawan dan sangat penting untuk disikapi, karena menyangkut kesejahteraan bagi pekerja, dan kesejahteraan tersebut menyangkut pengembangan atau kemajuan generasi bangsa. Sehingga apabila terlambat untuk disikapi tidak menutup kemungkinan akan menjadi salah satu sebab terjadinya mogok kerja atau unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja, di

samping juga adanya alasan-alasan yang sebenarnya merupakan hak pekerja yang belum diterima sebagaimana mestinya.

Di samping itu mengenai pengupahan telah diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

BAB III

UPAYA HUKUM PEKERJA BILA PENGUPAHAN DI BAWA KETENTUAN UPAH MINIMUM

BAB III

UPAYA HUKUM PEKERJA BILA PENGUPAHAN DIBAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM

1. Pengawasan Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada perusahaan tersebut dengan menerima upah dan pengusaha juga menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan memberi imbalan atau upah atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Disini masalah upah sangat penting sekali, walaupun telah diatur di dalam Undang-undang Pasal 89 Nomor 13 tahun 2003, yaitu tentang ketentuan upah minimum, akan tetapi keadaan yang demikian tidak secara otomatis berlaku sesuai dengan peraturan tersebut, adakalanya terjadi praktek penyimpangan di dalam pelaksanaan mengenai upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan, baik itu dilakukan secara disengaja maupun tidak disengaja. Dengan adanya penyimpangan yang terjadi tersebut sangat jelas merugikan kepentingan pekerja/buruh, agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan ketentuan upah minimum perlu dilakukan adanya pengawasan. Selanjutnya tugas daripada pengawasan ini merupakan tugas dari Instansi Pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu Departemen Tenaga Kerja yang dipimpin oleh seorang Menteri tenaga Kerja. Dan fungsi dari pengawasan ini adalah :

- a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan;

- b. Memberi keterangan teknis serta memberi nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektivitas dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan;
- c. Melaporkan kepada yang berwenang tentang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-28 MEN/1999 tentang Susunan Organisasi Departemen Tenaga Kerja, Direktorat Bina Pengawasan Norma Kerja merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Dirjen Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja, dimana tugas pokoknya yaitu di bidang pengawasan norma perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja.

Fungsi Direktorat Bina Pengawasan Norma Kerja menurut ketentuan menteri tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun pedoman, membina dan pengembangan norma kerja;
- b. Menyusun pedoman, pembinaan pengawasan norma kerja;
- c. Menyusun pedoman, pembinaan dan pengawasan norma kerja wanita, anak dan orang muda;
- d. Penyusunan pedoman, pembinaan dan pengawasan norma jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja;
- e. Pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga Direktorat.

Staf atau pegawai Direktorat Bina Pengawasan Norma Kerja dalam tugasnya sebagai petugas urusan pengawasan ketenagakerjaan telah diatur dalam

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. PER-28/MEN/1994, akan tetapi Direktorat Pengawasan Norma Kerja adalah suatu organisasi yang ditugasi membina pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di lapangan dengan kewenangan memasuki semua tempat dimana pekerjaan di lapangan tersebut dilakukan. Apabila tempat atau perusahaan yang akan dimasuki oleh pegawai/petugas menolaknya, pegawai atau petugas dari Direktorat Pengawasan Norma Kerja bisa meminta bantuan polisi. Selanjutnya pegawai atau petugas tersebut bisa meminta keterangan kepada pihak perusahaan dengan batas waktu yang telah disepakati atau dengan waktu yang telah ditentukan. Keterangan tersebut diperoleh baik secara lisan maupun tertulis tentang kondisi perusahaan dalam hal hubungan kerja secara menyeluruh, baik keadaan kondisi masa sekarang atau masa lampau.

Agar mendapatkan keterangan yang obyektif, pegawai pengawas atau petugas pengawas berhak menemui para pekerja secara langsung guna mengajukan pertanyaan mengenai kondisi hubungan kerja pada umumnya tanpa campur tangan atau melibatkan pihak pengusaha/wakilnya serta polisi yang mendampingi di dalam mengajukan pertanyaan tersebut kepada para pekerja. Pegawai pengawas tersebut hanya berhubungan dengan Serikat Kerja yang membawahi masalah tenaga kerja di perusahaan tersebut.

Di dalam Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia

No. 4-18 PWA 07.03 Tahun 1983, mengatur fungsi dan tugas pegawai pengawas tersebut sebagai penyidik sipil. Sedangkan yang dimaksud penyidik menurut KUHAP adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang di beri wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan, sehingga pada pokoknya penyidik sipil ini tugasnya

tidak ubahnya seperti penyidik yang dilakukan oleh kepolisian pada umumnya. Di dalam menjalankan tugasnya, pegawai pengawas atau penyidik sipil berwenang untuk melakukan :

- a. Pengusutan;
- b. Penangkapan;
- c. Penahanan;
- d. Membuat Berita Acara Pemeriksaan; dan
- e. Melimpahkan berkas ke kejaksaan.

Selanjutnya yang dimaksud pengusutan yaitu apabila terjadi pelanggaran atau kejahatan di dalam perusahaan atau di duga ada pelanggaran dan kejahatan perburuhan. Sedangkan yang dimaksud penangkapan yaitu apabila penyidik sipil di dalam menjalankan tugasnya mengalami hambatan atau kesulitan yang terjadi di perusahaan. Jadi tugas, kewajiban, wewenang daripada pegawai pengawas/penyidik sipil di dalam menangani dugaan pelanggaran dan kejahatan perburuhan di dasarkan pada Pasal 8 Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948.

Di samping itu, pegawai pengawas atau disebut penyidik sipil tersebut juga dapat menerima pengaduan dari pekerja tentang pelanggaran peraturan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha dan memprosesnya sesuai dengan hukum yang berlaku, yaitu dengan melimpahkan berkas acara pemeriksaan ke pihak penuntut umum, yaitu kejaksaan dan selanjutnya untuk diajukan ke pengadilan untuk di sidangkan.

Di dalam pengajuan berkas acara pemeriksaan tersebut apabila perusahaan jelas-jelas diketahui dan terbukti melakukan penyimpangan di dalam pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan dikenakan

sanksi pidana berupa kurungan selama 3 (tiga) bulan atau sanksi materiil berupa denda dalam bentuk uang, dan pihak perusahaan di beri kesempatan memilih satu dari sanksi tersebut.

Di dalam menjalankan fungsi pengawasan di bidang ketenagakerjaan, secara yuridis pegawai pengawas di dalam menjalankan tugasnya walaupun sudah mempunyai payung hukum atau landasan hukum tetapi di dalam kenyataannya tidak mempunyai tenaga sama sekali, sehingga keadaan yang demikian dimanfaatkan oleh pengusaha untuk melakukan penyimpangan tentang perburuhan, diantaranya masalah pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu di dalam menjalankan tugasnya Direktorat pengawasan norma kerja di beri kewenangan melakukan penyidikan lewat pegawai pengawasnya secara institusi Departemen Tenaga Kerja/Dinas Tenaga Kerja mempunyai kewibawaan terhadap perusahaan-perusahaan di bawah naungannya. Dengan demikian kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja/Dinas Tenaga Kerja untuk perusahaan seharusnya di taati. Di sisi yang lainnya Departemen Tenaga Kerja/Dinas Tenaga Kerja juga mempunyai fungsi kontrol terhadap perusahaan dengan melihat dari dekat lewat pegawai pengawas bagaimana perusahaan memperlakukan pekerjaanya, terutama masalah pengupahan.

Di lain pihak, dengan adanya ketentuan bahwa dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk dipergunakan sebagai instrumen hukum di dalam masalah perburuhan atau dipergunakan sebagai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh untuk meningkatkan taraf hidup kaum buruh atau untuk meningkatkan taraf sosial ekonominya yang juga

tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang dasar 1945 yang berbunyi “tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan:.

Di dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 7 tahun 1981, perusahaan wajib melaporkan tentang kondisi ketenagakerjaan di perusahaannya pada waktu-waktu tertentu atau berkala pada Departemen Tenaga kerja/Dinas tenaga Kerja. Hal-hal yang dilaporkan meliputi :

- a. Identitas perusahaan;
- b. Hubungan Ketenagakerjaan;
- c. Perlindungan tenaga kerja;
- d. Kesepakatan kerja.

Selain itu apabila terjadi pemindahan perusahaan, yang harus dicantumkan dalam laporan meliputi :

- a. Nama dan alamat perusahaan atau bagian perusahaan;
- b. Nama dan alamat pengusaha;
- c. Nama dan alamat pengurus;
- d. Tanggal pemindahan, menghentikan atau membubarkan perusahaan;
- e. Kewajiban-kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap buruhnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat;
- f. Jumlah buruh yang akan dilibatkan.

Banyak terjadi penyimpangan tentang perburuhan yang dilakukan pengusaha, khususnya masalah pengupahan sangat rawan dan penting sekali, supaya validitas dan efektivitas suatu produk hukum benar-benar mengena pada masyarakat industri, khususnya bagi buruh. Selanjutnya penyimpangan-penyimpangan yang

dilakukan oleh pengusaha yang telah disebutkan di dalam uraian tersebut di atas dengan sendirinya tidak bisa dibiarkan begitu saja dengan berbagai alasan yang digunakan oleh pengusaha, biasanya alasan yang dipergunakan oleh pengusaha yaitu alasan ekonomis.

Dalam rangka mengatasi penyimpangan-penyimpangan tersebut, pemerintah perlu sekali menegakkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang biasanya digunakan istilah “penegakan hukum” dengan cara memberikan sanksi hukum yang tegas. Dengan demikian dengan dikenakannya sanksi tersebut pihak perusahaan diharapkan akan menjadi jera dan bisa dipakai cerminan bagi perusahaan lainnya.

Mengenai penjatuhan sanksi ini, sebenarnya tidak perlu terjadi apabila perusahaan mematuhi segala ketentuan yang sudah diatur, yaitu di dalam Pasal 2 Peraturan menteri Tenaga Kerja No.PER-6/MEN/1990 tentang Buku Upah. Buku upah ini wajib untuk dimiliki pengusaha, sebab catatan-catatan yang terkandung atau isi yang terkandung di dalam buku upah ini mudah di mengerti oleh semua pihak, pada pokoknya yaitu berisi tentang pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, dimana di dalam buku upah tersebut diantaranya memuat tentang upah bulanan yang terdiri dari tunjangan-tunjangan, jumlah jam lembur, potongan upah, jumlah pendapatan, tanda terima dari tenaga kerja serta di dalam buku upah tersebut juga dimuat ketentuan bahwa sewaktu-waktu buku upah tersebut akan diperiksa oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Jadi mengenai upah tenaga kerja pengusaha tidak perlu membuat atau menyusun sendiri pedoman-pedoman tentang pengupahan buruh, karena sudah jelas partisipasi pemerintah atau kepedulian pemerintah sudah tertuang di dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga

Kerja No. PER-6/MEN/1990 tentang Buku Upah dan pada akhirnya kalau pengusaha konsekuen untuk melaksanakan peraturan tersebut di atas, banyak nilai positifnya, diantaranya hubungan industrial jadi kondusif dan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas, khususnya mengenai upah sedikit dapat diminimalisir dan tenaga daripada pegawai pengawas dapat dipergunakan mengawasi hal-hal lain yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan.

2. Penegakan Hukum Dalam Pelaksanaan Mengenai Ketentuan Upah Minimum

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan dalam bentuk uang yang besarnya ditentukan menurut perundang-undangan, yang dimaksud peraturan perundang-undangan disini adalah peraturan perusahaan yang meratifikasi dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, diantaranya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 pada Pasal 1 huruf a tentang Perlindungan Upah serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-6/MEN/1990 Pasal 2 tentang Buku Upah dan Peraturan Menteri tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum.

Disini pengertian upah atau pengupahan akan terjadi apabila ada perjanjian kedua belah pihak, khususnya upah perburuhan/upah kerja. Upah buruh atau upah kerja secara yuridis akan terjadi apabila ada perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha, sehingga akan terjadi hubungan kerja antara kedua belah pihak. Di dalam perjanjian tersebut dimana pekerja menyatakan kesanggupannya

untuk bekerja dengan menerima upah, sedangkan pengusaha juga menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Di dalam menjalankan perjanjian kerja tersebut pekerja/buruh mempunyai kewajiban dan hak yang harus dijalankan dan di dapatkan dari atau oleh pengusaha.

a. Kewajiban Pekerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan seorang pekerja dengan pengusaha dimana kedua belah pihak setelah menyepakati perjanjian kerja yang dibuat. Disini di dalam hubungan kewajiban daripada pekerja harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Kewajiban pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak pengusaha, begitu pula sebaliknya hak pekerja tersimpul dalam kewajiban pengusaha.

Pengertian dari kewajiban itu sendiri adalah suatu prestasi baik yang berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukannya atau statusnya.¹⁰

Kewajiban pekerja/buruh pada umumnya yaitu :

1. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan
2. Melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan sesuai dengan pedoman dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan;
3. Bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang ditrugaskan oleh pimpinan.

Kewajiban pekerja/buruh untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan yaitu telah tertuang di dalam Pasal 1 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja menentukan bahwa peraturan perusahaan ialah suatu

¹⁰ Darwan Prisnt, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 23.

peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Biasanya peraturan perusahaan ini dibuat secara sepihak oleh perusahaan, sehingga di dalam peraturan ini lebih banyak menguntungkan pengusaha, karena kewajiban daripada pekerja tidak menutup kemungkinan akan di politisir oleh pengusaha, yaitu kewajiban daripada si pekerja akan dibuat semaksimal mungkin, dan hak daripada pekerja akan dibuat seminimal mungkin. Hal demikian tidak dilarang oleh undang-undang, karena sepanjang peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha tersebut tidak melanggar undang-undang tentang ketertiban umum, melanggar tata susila, melanggar ketentuan perundang-undangan yang sifatnya memaksa atau aturan yang tidak boleh dikesampingkan dengan peraturan majikan itu memenuhi syarat yang harus dipenuhi, yaitu :¹¹

1. Disetujui secara tertulis oleh buruh;
2. Selembar lengkap peraturan majikan itu dengan cuma-cuma oleh atau atas nama majikan telah diberikan kepada buruh.
3. Bahwa oleh atau atas nama majikan itu telah diserahkan kepada Departemen Perburuhan satu lembar lengkap dengan peraturan majikan tersebut yang ditandatangani oleh majikan, tersedia dibaca oleh umum;
4. Satu lembar lengkap peraturan majikan itu ditempelkan dan tetap berada di tempat yang mudah dapat didatangi buruh, sedapat-dapatnya dalam ruang kerja, sehingga dapat dibaca dengan tenang.

¹¹ Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Cet. VIII, 1994, hal. 68.

Hal tersebut di atas sangat penting untuk diketahui oleh masing-masing pihak untuk dijalankan dan dipatuhi, karena ketentuan tersebut sebagai alat bukti tentang kesepakatan antara kedua belah pihak di dalam menjalankan hak dan kewajiban masing-masing.

Dalam Pasal 110 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah tertuang suatu peraturan yaitu peraturan perusahaan di susun dengan mempertimbangkan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, jadi peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Di dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, pekerja/buruh wajib mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditunjukkan pada perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan di dalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian atau jika tidak ada menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang ditegaskan di dalam Pasal 1603 huruf a BW.

Selanjutnya pekerja yang melakukan pekerjaannya yang tidak mengikuti petunjuk atau perintah pengusaha tersebut di atas, bisa diartikan atau dikategorikan melakukan penolakan. Dan penolakan tersebut bisa dijadikan dasar oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Di dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan oleh pengusaha kepada pekerja, dengan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat, pekerja wajib bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan pada dia. Pekerja tidak dibenarkan mengalihkan tugas atau pekerjaannya kepada pihak ketiga/orang lain,

jika terjadi demikian pengusaha tidak wajib menerima pengganti orang lain tersebut, dan apabila pengusaha dengan kebijaksanaannya menerima pengganti pekerja/orang lain tersebut, pekerja yang ditugaskan tadi atau pekerja yang menerima tugas dari pengusaha wajib mempertanggungjawabkan tugasnya kepada pengusaha, karena antara pengusaha dan pekerja tersebut masih ada hubungan atau ikatan hubungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1603 huruf a BW, yaitu pekerja diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak bolehlah ia, selain dengan seizin si majikan dalam melakukan pekerjaan itu digantikan oleh orang ketiga.

b. Hak Pekerja

Selain kewajiban-kewajiban yang sudah dijalankan dan ditaati oleh pekerja, pekerja juga wajib memperoleh haknya dari perusahaan/pengusaha. Hak-hak tersebut pada umumnya yaitu :

1. Hak atas pekerjaan;
2. Hak atas perlindungan atau jaminan sosial;
3. Hak atas upah.

Hak atas pekerjaan itu secara umum tidak dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tapi pada umumnya pekerjaan dapat diartikan suatu perbuatan untuk kepentingan pengusaha baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus meningkatkan jumlah produksi, baik jumlah ataupun mutunya. Pekerjaan yang harus dikerjakan adalah pekerjaan yang sudah ditentukan di dalam perjanjian kerja tersebut.

Selanjutnya hak atas perlindungan atau jaminan sosial bagi pekerja selayaknya diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Kehidupan

pekerja tidak ada bedanya dengan orang lain yang setiap saat bisa tertimpa berbagai peristiwa atau musibah yang mengakibatkan pekerja tidak bisa menjalankan fungsinya sebagai pekerja. Menghadapi resiko tersebut, maka orang mulailah memikirkan berbagai cara dengan tujuan untuk melindungi atau dengan kata lain upaya untuk menanggulangi akibat dari peristiwa atau musibah yang menimpa pekerja, sehingga kesejahteraan tenaga kerja merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik selama maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ini mengandung makna yang luas dan perlu dijabarkan dalam berbagai bentuk Perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, karena penghidupan yang layak tersebut sangat berkaitan dengan hak asasi atau hak dasar yang dimiliki oleh setiap warga negara.

Konsep pengupahan yang layak hingga saat ini kriterianya belum jelas dan belum ada, dan masih banyak pekerja yang masih berada dalam posisi yang sangat kurang menguntungkan, sebab pendapatan yang mereka terima kalau diperhitungkan dengan kebutuhan pokok bisa dikatakan jauh lebih dari kurang, sehingga belum sepenuhnya bisa membantu kebutuhan daripada pekerja tersebut. Sedangkan kenyataannya masih banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah di bawah standart upah minimum, dimana upah tersebut belum

dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum, dan kebijakan yang terdapat di dalam perundang-undangan belum dapat membawa kemajuan yang berarti.

Selanjutnya program jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan salah satu bentuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dalam menjamin terpenuhinya kesejahteraan dari pekerja waktu tertentu belum sepenuhnya mengena, disini hukum harus berperan untuk dapat melindungi tenaga kerja tersebut dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha yang mempunyai posisi ekonomi yang kuat. Agar pekerja tidak dijadikan alat atau dieksploitir begitu saja oleh yang kuat.

Upah dan jaminan sosial pada dasarnya mempunyai pengertian yang berbeda. Upah menyangkut pendapatan pekerja yang di bawah kerumah yang merupakan balas jasa langsung atas pemakaian tenaga dan pikiran pekerja dalam proses produksi. Sedangkan jaminan sosial merupakan bagian dari kesejahteraan sosial yang diterimanya sebagai tambahan upah atau semacam isentif.

Di dalam Pasal 4 Jo. Pasal 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah mensyaratkan pula bahwa perusahaan dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja wajib menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya di dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tersebut menjelaskan tentang pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu, suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Dengan demikian resiko sosial dan ekonomi yang ditanggung oleh jaminan sosial tenaga kerja hanya sebatas kecelakaan atau musibah yang dialami pada waktu

kejadian tersebut di lingkungan kerja. Dengan adanya program jaminan sosial tenaga kerja tersebut diharapkan memberikan ketenangan pekerja di dalam menjalankan pekerjaannya, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan upah bagi para pekerja bersangkutan.

Selanjutnya hak atas upah bagi pekerja/buruh yang diperoleh dari perusahaan/pengusaha ialah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Definisi upah di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan, tapi di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dijelaskan bahwa, suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang besarnya ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau menurut perundang-undangan yang berlaku. Disini berfungsi tidaknya hukum berlandaskan hukum positif, tetapi juga harus memperhatikan perangkat-perangkat hukum lain yang terkait merupakan unsur dalam suatu sistem.

Dalam uraian tersebut di atas bahwa dalam proses penegakan hukum terhadap pelanggaran ketentuan upah minimum di masing-masing daerah berbeda-beda, jadi penegakan hukum di dalam pengawasan perburuhan terutama mengenai upah sangat tergantung dari aspek kultur, adat-istiadat dan sosial ekonomi masing-masing daerah. Sehingga penyelesaian sengketa penerapan upah ini tidak bisa disamaratakan, walaupun demikian di dalam penyelesaian tersebut tetap mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3. Perlindungan Hukum Yang Mengatur tentang Pengupahan terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum

Di dalam Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa melarang pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum, tetapi dalam prakteknya masih saja ada pengusaha yang nakal dengan membayar atau memberikan upah pada pekerja dengan standar di bawah ketentuan upah minimum. Hal demikian jelas sekali kalau pengusaha menyimpang dari ketentuan yang sudah ada, bahkan pengusaha dengan berbagai alasan menyampaikan bahwa pengetrapan upah di bawah standar minimum tersebut agar lebih ekonomis. Dengan alasan tersebut sebenarnya tidak bisa dibenarkan, karena pengertian ekonomis tersebut hanya berlaku sepihak, yaitu menguntungkan pengusaha. Di sisi lainnya pekerja/buruh merasa tidak dihargai tenaga dan pikirannya. Padahal pekerja/buruh di dalam menjalankan tugasnya selalu mengikuti ketentuan yang telah dibuat oleh pengusaha.

Selanjutnya untuk menghindari praktek penyimpangan mengenai pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum ini bisa di atasi seandainya pengusaha benar-benar konsekuen di dalam menjalankan peraturan perundang-undang yang sudah ada, jadi dengan diberlakukannya secara konsekuen peraturan perundang-undangan mengenai upah tersebut oleh pengusaha, menjadikan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, karena di dalam peraturan tersebut hak dan kewajiban masing-masing pihak benar-benar saling berkaitan, yaitu kewajiban daripada pekerja merupakan hak daripada pengusaha, sedangkan hak daripada pekerja merupakan kewajiban daripada pengusaha.

Mengenai ketentuan upah minimum regional ini, masing-masing daerah berbeda-beda, ketentuan tersebut dikarenakan tingkat sosial ekonomi masing-masing daerah tidak sama, tetapi tidak menutup kemungkinan ada pula suatu daerah mengenai besar kecilnya upah minimum tersebut hampir sama atau sama. Hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/263/KPTS/013/2004 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2005.

Dengan demikian pelaksanaan ketentuan upah minimum tergantung dari niat baik daripada pengusaha, karena pemerintah sudah menerbitkan perundang-undangan yang dimaksud dengan tujuan agar terjalin hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Hal tersebut juga dijelaskan dalam Pasal 91 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya dalam pasal yang sama pada ayat yang berbeda, yaitu ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa, Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam ketentuan upah minimum tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi penetapan mengenai ketentuan upah minimum, yaitu :

- a. Penawaran dan permintaan kerja dari pengusaha dan oleh pekerja;

- b. Organisasi kerja;
- c. Kemampuan untuk membayar buruh;
- d. Produktivitas;
- e. Biaya hidup dan tingkat inflasi
- f. Kebijakan Pemerintah;
- g. Sumber daya manusia atau tingkat pendidikan dan ketrampilan.

Di dalam pelaksanaan ketentuan upah bagi pekerja/buruh atau ketentuan upah harian, telah ditentukan jam lamanya bekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mensyaratkan waktu kerja yaitu di dalam pasal 77 ayat (1) dan ayat (2).

Ayat (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja

Ayat (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan lamanya jam bekerja ini sangat penting, karena ada kaitannya dengan ketentuan pemberian upah harian. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 1601 huruf Q BW, yaitu bahwa jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari pekerja atau diambil upah yang sederhana yang biasa untuk pekerjaan yang paling sesuai/menyerupai, mengingat sifat, tempat dan waktu. Dan apabila di dalam perjanjian kerja atau ketentuan kerja tersebut tidak ditetapkan suatu upah tertentu, berarti pekerja berhak atas upah yang jumlahnya atau besarnya sebagaimana biasa pada waktu perjanjian dibuat bagi

pekerjaan yang dijanjikan atau sama dengan upah yang diterima pekerja lainnya atas pekerjaan yang sejenis yang berlaku dalam perusahaan itu, atau harus ditetapkan oleh pengusaha dengan mengingat keadaan menurut keadilan. Hal tersebut di atas sesuai dengan ayat (1) dan (2) BW pada Pasal 1601 huruf Q.

Akan tetapi di dalam penetapan upah, buruh/pekerja berhak atas upah yang ditetapkan menurut jangka waktu, yaitu jangka waktu yang agak pendek. Yang dimaksud jangka waktu yang agak pendek yaitu apabila buruh/pekerja sakit atau di dalam menjalankan tugas kerjanya mengalami kecelakaan kerja, sehingga buruh/pekerja berhalangan tidak bisa bekerja dan upah jangka pendek tersebut berlaku pada pekerja yang telah menjalani suatu persalinan. Tetapi apabila kecelakaan tersebut disengaja atau hal lain atau mengalami kecelakaan di luar kecelakaan kerja / di luar hubungan kerja atau di luar jam kerja buruh tidak berhak atas upah jangka waktu pendek tersebut.

Di dalam waktu pembayaran upah yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya telah diatur di dalam Pasal 1602 BW yaitu, ketentuan tentang majikan wajib membayar upah kepada buruh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut juga diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 pada Pasal 17 bahwa upah harus di bayar secepatnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, paling lambat seminggu dalam sebulan sekali, kecuali diperjanjikan lain. Dan apabila upah tidak dibayarkan atau ditetapkan kapan harus dibayarkan, pembayaran harus disesuaikan dengan Pasal 17, yaitu sesuai dengan hasil kerjanya dan atau waktu. Selain itu, pada Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1987 menyatakan bahwa walaupun hari libur resmi upah tetap harus di bayarkan, contoh hari libur resmi yaitu hari libur nasional dan hari libur keagamaan.

Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pertentangan tersebut biasanya terjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan.

Mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industri ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan demikian mengenai penyelesaian perselisihan di bidang perburuhan ada 2 (dua) instansi yang mempunyai kewenangan dalam penyelesaian perselisihan tersebut, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Di dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di luar pengadilan di tempuh dengan cara :

- a. Penyelesaian melalui bipartit, yaitu penyelesaian yang terlebih dahulu mengupayakan upaya damai dengan melalui musyawarah antar pihak yang berselisih untuk mencapai suatu kemufakatan;
- b. Penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian ini dilakukan oleh mediator pada instansi yang berkaiatan menangani masalah ketenagakerjaan, karena hal tersebut merupakan tanggungjawab daripada instansi tersebut;
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian perselisihan ini harus dilakukan oleh seorang / konsiliator yang diberi wewenang untuk menangani masalah ketenagakerjaan, atau berada di kantor/instansi yang bertanggungjawab menangani masalah ketenagakerjaan;

- d. Penyelesaian melalui arbitrase, penyelesaian perselisihan ini melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini, harus arbiter yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Menteri tenaga kerja.

Sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau perselisihan perburuhan melalui pengadilan yaitu, mengajukan surat gugatan kepada pengadilan negeri dimana wilayah hukumnya satu wilayah dengan pekerja dimana pekerja tersebut bekerja. Dan keputusan daripada Pengadilan negeri tersebut nantinya merupakan suatu keputusan yang tetap dan tidak bisa diganggu gugat.

Di dalam mengajukan tuntutan mengenai adanya perselisihan hubungan industrial hanyalah pengusaha dan serikat pekerja, tidak boleh perseorangan, dan hal tersebut diselesaikan diluar pengadilan negeri, yaitu mengajukan tuntutan di panitia penyelesaian perselisihan perburuhan. Apabila diselesaikan lewat pengadilan negeri, dan pengadilan negeri memutuskannya semata-mata keputusan tersebut merupakan keputusan sanksi perdata, sedangkan pihak yang tidak tunduk kepada keputusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan.

Pada umumnya terjadinya perselisihan hubungan industrial diakibatkan karena adanya kepentingan-kepentingan, diantaranya kepentingan masalah upah, pekerjaan, tunjangan dan kepentingan lainnya. Dan disini jelas tidak adanya kesepahaman antara pengusaha dan pekerja atau perwakilan dari pekerja (serikat pekerja). Perselisihan kepentingan tersebut hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tidak kepada pengadilan negeri.

Di dalam perselisihan perburuhan mengenai permasalahan pengupahan antara pengusaha dan pekerja, atas kehendak mereka dapat menyerahkan permasalahan tersebut untuk diselesaikan oleh juru pemisah/dewan pemerintah atau arbitrase. Dan keputusan yang diperoleh di dalam penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut dimintakan kepada pengadilan negeri untuk menjalankan putusan itu atau putusan tersebut dinyatakan dapat dijalankan.

Hal tersebut dijelaskan di dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yaitu bahwa majikan (pengusaha) dan serikat buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan termasuk permasalahan mengenai pengupahan, atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari pegawai atau panitia daerah yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemerintah, jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan juru/dewan pemisah yang sudah disahkan oleh panitia pusat, maka oleh pihak yang bersengketa dapat dimintakan kepada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disinggung mengenai ketentuan upah minimum, yaitu pada Pasal 89 :

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/ kota;

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Yang dimaksud wilayah provinsi daerah tingkat I serta kabupaten/kota ketentuan mengenai hal tersebut di atas diatur oleh Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/263/KPTS/013/2004 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2005.

Selanjutnya untuk melengkapi ketentuan tentang upah minimum, diterbitkan pula Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengertian Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

Pengertian komponen upah yaitu sebagai berikut :

- a. Upah pokok;
- b. Tunjangan tetap;
- c. Tunjangan tidak tetap.

Yang dimaksud upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

Sedangkan tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan kemahalan, tunjangan daerah, dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimaksudkan dalam komponen tunjangan tetap apabila

pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian dan bulanan.

Selanjutnya tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Seperti tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.

Di samping pengertian komponen upah pokok yang sudah dijelaskan tersebut di atas, juga pengertian pendapatan non upah, yaitu :

- a. Fasilitas;
- b. Bonus;
- c. Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

Yang dimaksud fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/material yang diberikan oleh perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan/antar jemput, tempat ibadah, tempat penitipan balita, makan dengan cuma-cuma, kantin, koperasi, dan lain sebagainya.

Sedangkan pengertian bonus adalah bukan bagian daripada upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena bekerja menghasilkan hasil kerja lebih dari target produksi, atau karena peningkatan produktivitas. Untuk itu besar kecilnya bonus tergantung dari kesepakatan.

Selanjutnya tentang ketentuan upah minimum sudah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang mengaturnya diantaranya Peraturan Menteri

tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 89 dan Pasal 90 ayat (1) serta peraturan perundangan yang lainnya. Untuk wilayah daerah Jawa Timur tentang penetapan upah minimum di atur di dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/263/KPTS/013/2004.

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/263/KPTS/013/2004 tentang penetapan upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2005 bahwa upah minimum untuk kota Surabaya di tahun 2005 (UMK) yakni sebesar Rp. 578.500,- (Lima ratus tujuh puluh delapan ribu lima ratus rupiah).

Dengan melihat uraian tersebut di atas sangat jelas sekali bahwa peran serta atau kepedulian pemerintah di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pelaksanaan ketentuan upah minimum sangat intens. Hal ini dimaksudkan agar buruh/pekerja mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dimana pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup kaum buruh. Karena selama ini yang terjadi di lapangan buruh selalu pada posisi yang lemah, sehingga tidak menutup kemungkinan tenaga buruh/pekerja hanya dieksploitasi oleh pengusaha. Selain itu dengan adanya peraturan perundang-undangan tersebut diharapkan bisa dipergunakan sebagai payung hukum oleh pekerja di dalam menjalankan hak dan kewajibannya, lebih-lebih mengenai pelaksanaan ketentuan upah minimum yang merupakan hak daripada pekerja.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

1. KESIMPULAN

- a. Terjadinya penyimpangan-penyimpangan tentang pelaksanaan ketentuan upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha sering terjadi dengan berbagai macam alasan, dan alasan yang sering dipergunakan oleh pengusaha/ perusahaan pada umumnya alasan ekonomi. Dengan adanya penyimpangan atau pelanggaran mengenai ketentuan pelaksanaan upah minimum tersebut pemerintah sudah menjalankan fungsinya lewat pegawai pengawas, dan pengawasan yang merupakan wewenang daripada pegawai pengawas sudah dijalankan. Dengan tujuan agar peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan bisa berjalan sebagaimana mestinya. Selanjutnya penyimpangan atau pelanggaran tentang ketentuan pelaksanaan upah minimum pemerintah sudah memfasilitasinya, yaitu mekanisme pengajuan sengketa perselisihan perburuhan lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

- b. Perlindungan hukum mengenai pelaksanaan ketentuan upah minimum sudah ada di dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketentuan upah minimum, baik berbentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Undang-Undang dan Keputusan Gubernur serta peraturan yang lainnya. Dengan demikian sangat jelas sekali peran serta atau kepedulian daripada pemerintah di dalam masalah perburuhan yang

berkaitan dengan upah sudah diantisipasi lewat peraturan perundang-undangan tersebut. Sehingga diharapkan bisa dipakai sebagai payung hukum baik oleh pengusaha maupun pekerja, dengan tujuan agar terjalin suatu hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

2. SARAN

- a. Didalam meningkatkan taraf ekonomi dengan tujuan agar masyarakat bisa hidup sejahtera, baik sejahtera lahir maupun batin, terutama kaum buruh, seyogyanya pemerintah dengan komponen yang ada yaitu pegawai pengawas melakukan pengawasan di perusahaan secara berkala atau periodik, terutama yang berkaitan dengan masalah pengupahan. Dengan adanya pengawasan secara berkala atau periodik tersebut diharapkan nantinya masing-masing pihak, yaitu pengusaha dan pekerja selalu konsekuen di dalam menjalankan ketentuan-ketentuan yang sudah ada, terutama menyangkut masalah pengupahan. Dengan demikian pada akhirnya keinginan pemerintah untuk membangun masyarakat di bidang ekonomi akan terwujud dengan baik.
- b. Agar buruh mengerti tentang hak dan kewajibannya, maka pemerintah lewat pegawai pengawas atau pihak-pihak yang menangani masalah perburuhan perlu menambah tugas baru dalam bidang perburuhan, yaitu memberikan penyuluhan-penyuluhan kepada pengusaha atau pekerja, agar mereka memahami dan menyadari serta menjalankan hak dan kewajibannya tanpa tekanan dan mereka merasa dilindungi dengan adanya peraturan perundang-undangan tersebut.

DAFTAR BACAAN

DAFTAR BACAAN

- Ali, Machsoen. **"Sistem Pengupahan untuk Pemenuhan Hidup Layak"**
Yuridika, Surabaya, Mei - Juni 1999.
- Hadjon, M. Philipus, **"Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia"**
Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Kartasaputra, G, **"Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila"**,
Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- Pasaribu, Bomer, **"Upah Minimum dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"**.
Projustisia, Bandung, April 1995.
- Prisnt, Darwan, **"Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"**.
Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Soepomo, Iman, **"Pengantar Hukum Perburuhan"**
Djambatan, Jakarta, 1999.
- Soepomo, Iman. **"Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja"**.
Djambatan, Jakarta, 1994.
- Soepomo, Iman. **"Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan"**.
Djambatan, Jakarta, 2001.
- Subekti, R. **"Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetboek"**
Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- Undang-Undang Dasar 1945, **Amandemen Keempat Tahun 2002**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 No. 20)
- Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang **Undang-Undang Pengawasan Perburuhan**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1948 No. 12)
- Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang **Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 No. 36)
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang **Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 No. 39)

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang **Jaminan Sosial Tenaga Kerja**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 No. 14)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6)

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang **Perlindungan Upah**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 No. 8)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1987 tentang **Upah Bagi Pekerja pada Hari Libur Resmi**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 No. 39)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nr. PER-05/MEN/1989 tentang **Upah Minimum**.
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1989 Nr. 51)

Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur No. 188/263/KPTS/013/2004 tentang **Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2005**.
(Lembaran Daerah Propinsi Jawa Timur Tahun 2004 No. 62)