

BAB II

TINJAUAN TEORETIS TERHADAP HUKUM

KETENAGAKERJAAN PERJANJIAN KERJA DAN UPAH

A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar republik Indonesia Tahun 1945 bahwa :

“Tiap-tiap Warga Negara Berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Melanjutkan dari isi ketentuan Undang-Undang Dasar republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah mengeluarkan salah satu produk hukum berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mengatur mengenai hal-hal dalam bidang ketenagakerjaan.

Lahir produk hukum untuk mengatur tentang ketenagakerjaan tersebut yaitu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan tersebut kiranya diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan

industrial.¹⁷ Ketenagakerjaan berdasarkan pada UU Ketenagakerjaan memiliki definisi segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Salah satu produk hukum yang merupakan turunan dari UU Ketenagakerja adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah. Produk hukum tersebut merupakan dasar hukum untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan dan isi ketentuan daripada Peraturan Pemerintah itu sendiri yang mana mengenai pengupahan.

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha atau majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak, dan kewajiban bertimbal balik dari pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama atau kolektif, peran serta pekerja, jaminan pendapatan atau penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.¹⁸

Levenbach mengatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah

¹⁷ *Loc. Cit*, Hardijan Rusli.

¹⁸ *Loc. Cit*, Sayid Mohammad Rifqi Noval.

pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹⁹

Pendapat selanjutnya mengenai definisi hukum ketenagakerjaan dari Syahrani, menurut Syahrani hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah.²⁰

Berdasarkan uraian tersebut jika dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur :²¹

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan;
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh, dan sebagainya.

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.15

²⁰ *Loc.Cit*, Abdul Khakim.

²¹ *Ibid*.

2. Pihak-Pihak serta Hak dan Kewajibannya dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Pekerja atau Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi yang sama terhadap pekerja atau buruh ditemukan dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh yaitu, tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.²²

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas mengenai pekerja atau buruh dapat dilihat beberapa unsur yang melekat pada istilah pekerja atau buruh yaitu :²³

- 1) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja);
- 2) Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerja tersebut;
- 3) Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah; dan

²² *Op.Cit*, Hardijan Rusli, hlm. 4.

²³ R. Jino Bambang. S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia,, Bandung, 2013, hlm. 47.

- 4) Tidak berada di bawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri (wirausaha, majikan, wiraswasta).

b. Kewajiban dan Hak Pekerja atau Buruh

1) Kewajiban Pekerja atau Buruh

Kewajiban pekerja atau buruh merupakan hak majikan atau pengusaha. Kewajiban terpenting pekerja atau buruh adalah melaksanakan pekerjaan menurut petunjuk majikan atau pengusaha. Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut :²⁴

- a) Wajib melakukan pekerjaan.

Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas dari utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan.

- b) Wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha

Buruh atau pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha, dalam melakukan pekerjaan buruh wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut. Buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu

²⁴ H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm. 61.

memenuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh pengusaha. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

Jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

2) Hak Pekerja atau Buruh

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukan atau status seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai statusnya itu. Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut:²⁵

a) Hak Mendapat Upah atau Gaji,

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah/gaji. Upah adalah imbalan yang dapat berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau melakukan pekerjaan atau jasa.

b) Hak untuk Mendapat Istirahat atau Cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak atas istirahat/cuti mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan

²⁵ *Loc.Cit*, Djumadi

pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil.

c) Hak untuk Mendapatkan Pengurusan Perawatan dan Pengobatan

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

d) Hak untuk mendapatkan surat keterangan

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan Surat keterangan dari pengusaha tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal kerjadalam mencari pekerjaan baru, sehingga pekerja diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

c. Pengertian Pengusaha

Pihak selanjutnya adalah pengusaha, yang berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memiliki definisi yang sama yaitu :

Pengusaha adalah :

- d. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- e. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- f. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Prinsip pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.²⁶

d. Kewajiban dan Hak Pengusaha

1) Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun kewajiban pengusaha itu sebagai berikut:²⁷

- a) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti. Cuti adalah pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan secara teratur;
- b) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan. Pengusaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan bagi pekerja yang sakit atau yang mengalami kecelakaan kerja;

²⁶ Koesparmono Irsan, *hukum tenaga kerja suatu pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 20.

²⁷ F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.26.

- c) Kewajiban memberikan surat keterangan. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja); dan
- d) Kewajiban membayar upah. Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dengan uang. Dalam hubungan kerja harus ada keseimbangan antara pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, sehingga hubungan kerja dapat berjalan harmonis. Dalam suatu hubungan kerja yang terjadi karena perjanjian kerja tidak akan selamanya terjalin.

2) Hak Pengusaha

Adapun hak-hak pengusaha adalah sebagai berikut:²⁸

- a) Pengusaha boleh menunda untuk pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan kerja itu terjadi, jika buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantara perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan.

²⁸ *Ibid*, hlm. 27.

- b) Berhak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh.
- c) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan.
- d) Dapat menjatuhkan denda atas pelanggaran suatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

a. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 2 UU Ketenagakerjaan diterangkan bahwa, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. Hal ini

dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung sehingga asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.²⁹

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Manulang tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Pertama, hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait proses produksi, untuk mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Kedua, adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan yang komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Selanjutnya tenaga kerja Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Dengan

²⁹ *Op.Cit*, Sayid Mohammad Rifqi, hlm. 104.

demikian tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan menjadi objek pembangunan.³⁰

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

1. Pengertian dan Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian. Sama halnya dengan syarat sahnya perjanjian sebagaimana dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Syarat sah perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak yaitu Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kedua, kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum yaitu, Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup

³⁰ *Ibid*, hlm. 105-106.

umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18(delapan belas) Tahun.

Ketiga, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yaitu, Perjanjian yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Terakhir dan yang keempat pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa obyek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya bahwa dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut syah. Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak dengan adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dapat dibatalkan. Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian, kalau objek perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya sejak semula perjanjian itu dianggap tidak

pernah ada. Apabila ada persyaratan yang tidak terpenuhi akan berkonsekuensi dapat dibatalkan (untuk syarat subjektif) atau batal demi hukum (untuk syarat objektif).³¹

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja.³²

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur sebagai berikut :³³

- a. Adanya Pekerjaan (*arbeid*);

Prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

- b. Adanya Unsur di Bawah Perintah (*in dients* atau *gezag verhouding*);

Menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah atau instruksi atau petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai

³¹ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 53.

³² Gusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 45.

³³ *Op.Cit.*, Aloysius Uiyono, hlm. 55.

keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan sub ordinasi penerima kerja berada di bawah perintah pemberi kerja.

c. Adanya Upah Tertentu; dan

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal: jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja atau dari segi riil: kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Terkait dengan kebutuhan hidup pekerja dikenal dengan istilah upah minimum, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan.

d. Adanya Waktu (*tijd*)

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan atau kegiatan.

2. Pengertian dan Dasar Hukum Hubungan Kerja

Hubungan yang lahir sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja adalah hubungan kerja. Baik dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan maupun Pasal 1 angka 8 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah memberikan definisi bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Iman Soepomo mengatakan pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Pengertian di atas jelas bahwa suatu hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian antara majikan dengan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁴

3. Berakhirnya Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

³⁴ Abdul R budiono, *Hukum Perburuhan Cetakan Kedua*, Indeks, Jakarta, 2011, hlm.24.

- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau,
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Adanya keadaan atau kejadian tertentu artinya keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

C. Tinjauan Umum tentang Upah

1. Pengertian Upah

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam dapat merubah menjadi hasil produksi yang bernilai. Untuk itu atas pengorbanan dan kerjanya buruh/karyawan berhak mendapatkan balas jasa dari majikan atau perusahaan berupa penghasilan dalam bentuk upah. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memberikan pengertian bahwa upah yaitu bayaran yang diberikan sebagai balasan jasa atau ongkos tenaga yang sudah dikerjakan oleh orang lain, hasil sebagai akibat dari pekerjaan.³⁵ Upah juga merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan

³⁵Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://www.google.com/search?Upaah+Menurut+Kbbi&OqUaah+MenurutKbbi&aqschrome.69i57j0l710459j0j7&sourceidchrome&ieUTF8>, diakses 15 Januari 2020, jam 10.31 WIB

sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan.

Edwin B. Flippo mengatakan upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Imam Soepomo mengatakan Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama tenaga kerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Hadi Purwono mengatakan upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.³⁶

Upah secara lebih jelas dipaparkan dalam Undang-undang Pasal 1 Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah hak karyawan/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau aturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.³⁷

2. Jenis- Jenis Upah

Ada beberapa jenis upah antara lain sebagai berikut :³⁸

³⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2008, hlm.91.

³⁷ *Ibid*

³⁸ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2016, hlm.19.

a. Upah nominal

Upah nominal yaitu sejumlah upah yang dibayarkan secara tunai kepada karyawan/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima oleh karyawan/ buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokok hidup karyawan melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain sebagainya.

c. Upah Nyata

Upah nyata yaitu uang nyata, yang benar- benar harus diterima oleh seorang karyawan/ buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

d. Upah Minimum

Upah minimum yaitu upah terendah yang akan dijadikan sebagai standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari karyawan/buruh yang

sedang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.

- 1) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil kurang memuaskan.
 - 2) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
 - 3) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
 - 4) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal
- e. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya yaitu upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha tersebut. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum, upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain:

- 1) Kondisi negara pada umumnya;
- 2) Nilai upah rata di daerah di mana perusahaan itu berada;
- 3) Peraturan perpajakan;
- 4) Standar hidup para buruh itu sendiri;
- 5) Undang-Undang khususnya mengenai upah; dan

6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Kelima jenis upah diatas yang diharapkan oleh buruh adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu mengharapkan upah hidup untuk saat ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di Indonesia umumnya masih belum begitu besar.

3. Sistem Pemberian Upah

Sistem pembayaran upah ini adalah bagaimana cara perusahaan biasanyamemberikan upah kepada para buruhnya, sistem ini dalam teori dan praktik terkenal ada beberapa macam yaitu sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem pengupahan tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :³⁹

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah, namun kelemahan dalam sistem upah jangka waktu yaitu tidak memiliki perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan yaitu dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

b. Sistem Upah Potongan

³⁹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm. 69.

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini ialah sebagai berikut :

- 1) Buruh dapat dorongan untuk bekerja giat.
- 2) Produktivitas semakin tinggi.
- 3) Alat-alat produksi akan digunakan secara intensif

Keburukannya adalah :

- 1) Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan.
- 2) Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.
- 3) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar Jumlah potongan.
- 4) Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan. Untuk keburukan dari sistem upah potongan ini maka diciptakanlah sistem upah gabungan antara minimum dari pekerjaannya sendiri.

c. Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasa didasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya

balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat diperlukan untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan Pasal 55 Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah bahwa :

“Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah dikenai denda dengan ketentuan:

- a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan satu bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dengan huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya pemberian upah antara lain :

a. Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian atau skill. Sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah skill sedangkan permintaan banyak upah cenderung rendah.

b. Organisasi Serikat Pekerja.

Lemah dan kuatnya serikat pekerja didalam melakukan negoisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun adanya tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi apabila pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

e. Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.

f. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah.⁴⁰

⁴⁰<https://www.google.com/search?q=perjanjian+kerja+iss+bandung&oq=perjanjian+kerja&aqs=chrome.1.69i57j35i39l2j0l5.45576j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, diakses 12 Februari 2020, jam 10.35 WIB.